



Maurício Tragtenberg
Administração, poder e ideologia

Editora
UNESP

FUNDAÇÃO EDITORA DA UNESP

Presidente do Conselho Curador
Marcos Macari

Diretor-Presidente
José Castilho Marques Neto

Editor Executivo
Jézio Hernani Bomfim Gutierre

Assessor Editorial
João Luís C. T. Ceccantini

Conselho Editorial Acadêmico
Alberto Ikeda
Alfredo Pereira Junior
Antonio Carlos Carrera de Souza
Elizabeth Berwerth Stucchi
Kester Carrara
Lourdes A. M. dos Santos Pinto
Maria Heloísa Martins Dias
Paulo José Brando Santilli
Ruben Aldrovandi
Tania Regina de Luca

Editora Assistente
Denise Katchuian Dognini

Maurício Tragtenberg

Administração, poder e ideologia

3ª edição revista

Coleção Maurício Tragtenberg

Direção de Evaldo A. Vieira

Editora
UNESP

© 2004 Beatriz Romano Tragtenberg

Direitos de publicação reservados à:

Fundação Editora da UNESP (FEU)

Praça da Sé, 108

01001-900 – São Paulo – SP

Tel.: (0xx11) 3242-7171

Fax: (0xx11) 3242-7172

www.editoraunesp.com.br

feu@editora.unesp.br

1ª edição – 1980, Moraes

2ª edição – 1989, Cortez Editores

CIP – Brasil. Catalogação na fonte
Sindicato Nacional dos Editores de Livros, RJ

T685a

3.ed.

Tragtenberg, Maurício, 1929-1998

Administração, poder e ideologia / Maurício Tragtenberg. –
3.ed. rev. – São Paulo: Editora UNESP, 2005 (Coleção Maurício
Tragtenberg)

Inclui bibliografia

ISBN 85-7139-591-8

1. Administração – Participação dos empregados. 2. Trabalho.
3. Relações trabalhistas. I. Título. II. Série.

05-1021

CDD 658.3152

CDU 658.331.1

Editora afiliada:



Asociación de Editoriales Universitarias
de América Latina y el Caribe



Associação Brasileira de
Editoras Universitárias



Sumário

*Alexandre
Bauer*

Apresentação 7

- 1 A ideologia administrativa das grandes corporações 9
- 2 A co-gestão e o participacionismo
ou “Alice no país das maravilhas” 25
Manipulação das contradições 25
Co-gestão e participação 55
Conclusões 74
Programa mínimo da Confederação dos Sindicatos Alemães 91
Bélgica: a prática “participacionista” 95
França: participacionismo
simbólico e julgamento sobre a co-gestão 106
Apêndice 114

3	Exploração do trabalho I	121
	Greves espontâneas no outono de 1969, na República Federal Alemã, e a lei de 1952, sobre contratos coletivos	145
	A lei de 1951 sobre a co-gestão operária nos conselhos de administração e na direção das empresas mineradoras e siderúrgicas	146
4	Exploração do trabalho II	159
	Brasil	159
	Argentina	200
	Bolívia	217
	Conclusão	223
	Referências bibliográficas	233

Apresentação

Os trabalhos de Maurício Tragtenberg se caracterizam pela erudição meditada, pela heterodoxia tolerante e pela autonomia intelectual. Estes são traços constantes numa obra sempre influente, dispersa em longo período de tempo e variada no assunto, mas que preserva sua agudeza e atualidade de maneira, por vezes, dramática.

Justamente por isso, com o intuito de preservar e mais divulgar as contribuições deste autor, falecido em 1998, a Editora UNESP apresenta ao público a COLEÇÃO MAURÍCIO TRAGTENBERG, composta pela parcela mais representativa de tudo que produziu: seus livros; ensaios publicados em revistas, especializadas ou não; ensaios incluídos em trabalhos coletivos; prefácios e introduções. São também inseridos na Coleção os artigos saídos esparsamente na imprensa e os escritos destinados apenas à coluna jornalística “No Batente”.

Esta reunião de obras impôs certos cuidados formais aos quais se voltaram tanto o coordenador da Coleção como a Editora

UNESP, a saber: restabelecimento de textos por meio de comparação com originais; eventuais notas; compilação de artigos; revisão e demais procedimentos necessários a uma edição sólida, que esteja à altura de seu conteúdo e respeite a visita do pesquisador/leitor a este marco da produção intelectual brasileira.

Editor UNESP e
Coordenador da coleção

A ideologia administrativa das grandes corporações

Os executivos e dirigentes das grandes corporações, especialmente norte-americanas, tendem cada vez mais a influenciar os processos decisórios estatais sob o capitalismo. A grande empresa, estruturalmente, mantém as relações de produção capitalistas, procurando ao mesmo tempo manter sua relativa autonomia frente ao Estado e à sociedade civil. Cabe aos *managers* harmonizar os interesses dos técnicos dessas grandes empresas, integrando-os aos dos acionistas e operários.

A grande corporação tem em Adolf Berle um de seus grandes ideólogos. Deste modo define ele o papel da grande corporação ante a sociedade global:

Este papel não é só econômico, ele alterou tanto a teoria como a prática da propriedade privada. Transformou os preços do mercado livre em preços administrados. Criou uma organização que possui autonomia ante o Estado, que coloca o tema do poder na ordem do dia. A distribuição de seus lucros pode sugerir um pro-

cesso de socialização dos mesmos, operando fora da área estatal. Com firmeza, caminham os EUA para se tornarem uma república econômica sem paralelo na história.

Em sua obra anterior, Berle estuda, no plano social e jurídico, as limitações do *ethos* da grande corporação, salientando que ela oferece limitações nos níveis ético e prático, e aconselha a desviar-se dela quem procura novos caminhos empresariais, caso contrário a esclerose tomará conta de tudo, levando-as a desaparecerem e tornarem-se apêndices do Estado.

Outro ideólogo da corporação norte-americana, vinculado ao funcionalismo sociológico, Lloyd Warner, defende o ponto de vista de que “a corporação é reflexo de valores e atitudes que se desenvolveram inusitadamente, permitindo o salto da fase do bárão assaltante para a empresa com responsabilidade social” (Warner apud Mason, 1962, p.3).

Para alguns ideólogos conservadores, o futuro da corporação é estatizar-se; para outros, ela terá de se manter tal como está, se quiser conservar sua hegemonia nos espaços econômicos, nos EUA e no mundo.

“É lógico admitir que funcionamos como grupos antagônicos. E a propriedade tende a autonomizar-se progressivamente, possibilitando ao *manager* perpetuar-se em seu papel” (Berle, 1934).¹ Emerge daí uma nova forma de absolutismo: a independência do poder de controle em relação à estrutura proprietária.

¹ No que diz respeito à separação entre propriedade e controle, veja-se esta citação de Mussolini (in Spinetti, 1938, p.140-1): “O capitalismo como aparecia na literatura pré-socialista não existe mais. Operou-se uma separação entre capital e direção, entre indústria e capitalismo. O capital, através da sociedade anônima por ações, dilatou-se a ponto de pulverizar-se. Os donos do capital de uma fábrica, através da sociedade por ações, multiplicaram-se. Enquanto o capital torna-se anônimo, o capitalista cede lugar ao executivo de empresa. Conforme a terminologia militar, o industrial pode ser definido como um ‘quadro’ na área produtiva do grande exército de trabalhadores.”

Para Berle, o problema da empresa nos EUA não é da iniciativa privada, mas sua sujeição aos novos ditadores da economia. Para milhares de operários e proprietários, inexistente a iniciativa individual, a atividade é grupal, tornando insignificante o indivíduo. Para ele, controle significa direcionamento da economia, e isso acabará por provocar, em nível cada vez mais elevado, a separação entre controle e estrutura de propriedade e anulação do indivíduo no mundo da indústria. O problema maior é saber se na realidade a corporação funciona tendo em vista o interesse de seus acionistas. Concretamente, o que se observa é uma ampliação da área de poder do *manager* na área de distribuição dos lucros, apesar de esse poder ser delegado. Tal é a separação entre propriedade e controle que é bem possível que os controladores funcionem contrariamente aos interesses da propriedade. Verifica-se o fenômeno inusitado de a propriedade privada ser negada pela corporação: ela é autônoma; porém, no plano interno, o grupo controlador manda.

A ideologia proprietária clássica aparece claramente definida por Charles Rippert. Segundo ele, só o proprietário é sujeito do Direito Civil; a empresa não é um ente do qual ele tome conhecimento. Tratando-se de sociedade por ações, preceitua ele, é através do conceito de personalidade moral que a identidade entre propriedade e direção é mantida, apesar da cisão operada na sociedade por ações. Nessas sociedades, o acionista cede o controle de sua empresa, pois seu papel é o de mero fornecedor de capital; a responsabilidade de direção cabe aos técnicos especializados, aqueles que cumprem as funções de controle. Verificamos, a partir disso, que não se lida, aqui, com a propriedade em seu sentido clássico, porém a lei não responde a isso. É que as relações jurídicas não correspondem ao desenvolvimento socioeconômico; isso não permite compreender a corporação moderna. Porém, o teórico Berle coloca uma questão: como os diretores podem ser estimulados se os lucros ficam com os acionistas? Verifica-se, então, uma contradição entre o papel social da corporação e seu invólucro.

cro privado. Para Berle, um excesso de lucro conseguido sobre um retorno ao investidor ficaria como incentivo aos controladores.

A grande corporação aparece como o espaço onde acionistas, gerentes e diretores estabelecem uma solução de compromisso que se dá no interior da corporação, onde gerentes e diretores também possuem ações. De um lado, nega-se o invólucro privado da propriedade; de outro, realiza-se a concentração, que redonda num pequeno número de acionistas apropriando-se dos lucros.

Una na diversidade, a corporação é conflitiva por ser o espaço de luta entre donos, que cederam a direção da empresa aos controladores, em troca de maior quinhão na distribuição dos lucros.

Este processo, em que uma minoria despoja os donos da propriedade, efetiva-se com o amparo legal do Estado. É que a maioria dos proprietários pode continuar a tê-lo, sob a condição de entregar à minoria a influência. Entretanto, a soberania dessa minoria controladora não tem amparo em lei. Se tal houvesse, a maioria ficaria reduzida às ações gerenciais; os proprietários teriam justo retorno do capital e o resto iria para os controladores; os acionistas receberiam salário do capital e os interesses dos controladores seriam os hegemônicos.

Por outro lado, é inútil procurar nos parâmetros do liberalismo clássico explicação para o fenômeno da corporação moderna. Adam Smith atribui à impessoalidade gerencial a negligência e o desperdício, o que não ocorre, pois na realidade a reprodução ampliada do capital se dá por mediação de empresas gerenciadas.

Como instrumento produtivo, a propriedade privada esfacela-se, na medida em que grupos detêm o poder. Contudo, a propriedade privada está presente nas ações, cujos donos se articulam por meio da família (disso decorre a função do direito legal de herança, fundado em relações consanguíneas, o que legitima as *holdings*). Eles se articulam, por mediação da família, em um grupo de interesses. Isso é o que explica a hegemonia dos Rockfeller, Du Point etc.

Berle apresenta o conceito de empresa corporativa como alternativa ao de propriedade privada, entendida a empresa cor-

porativa como a “articulação de várias camadas de trabalhadores e consumidores através da ditadura da indústria” (*Tenec*, n.29, p.80).

A liberdade na indústria moderna é substituída pelo princípio da unidade de comando. Segundo Berle, o lucro constitui a principal finalidade da corporação, e esta tende a aumentá-lo cada vez mais, na observação de L. Warner (in Mason, 1962, p.104).

Outro ideólogo das grandes corporações, Drucker, identifica-as ao amor à organização. As contradições internas em que elas se debatem são fonte de seu crescimento, segundo ele. Um jovem executivo, que passou um bom período sujeito à disciplina da empresa, constitui excelente “quadro” para o Estado. Esse é o papel “educativo” da empresa.

Na corporação, o conflito de interesses supera tudo: nela, não são idéias que se trocam, são negócios que se realizam.

Coube aos alemães anteciparem-se aos norte-americanos na teoria e prática da corporação, e foi Rathenau, antecipando-se a Berle e seu conceito de empresa como “organização social”, que primeiro analisou a impessoalização da propriedade, a transformação da empresa em instituição igual ao Estado.

Rathenau observa que a corporação realiza a concentração de um poder econômico idêntico ao de um partido político no Estado nacional, e da Igreja católica no âmbito da religião.

Segundo a concepção capitalista de corporação, dominante nos EUA atualmente, o maior poder cabe aos controladores, o que os coloca em ascensão permanente. Por essa razão, a corporação tende a servir à sociedade e não apenas a seus donos. Berle defende o ponto de vista segundo o qual, se o sistema de corporação se amplia, é muito importante que o controle atue de forma neutra e tecnocrática, coordenando os vários grupos, desenvolvendo uma política pública. Em última análise, o grupo de controle desenvolveria um tipo de racionalidade que incluiria as determinações socioeconômicas. Nisso Berle antecipa o managerialismo de James Burnham.

Em Rathenau, Berle e Drucker, há um ponto de convergência: a corporação é a instituição hegemônica na sociedade industrial. Portanto, a lei que a instituiu teria um caráter potencialmente constitucional, uma vez que o mundo dos negócios passaria a confundir-se com a economia estatal. As *holdings* e os trustes não levariam à sistematização de uma lei da corporação, e o conflito interno entre acionistas e executivos continuaria existindo. À medida que se desenvolve, a grande corporação tende cada vez mais a ser propriedade de um grupo que age em conformidade com os critérios capitalistas de racionalidade. Como resultado final, temos uma sociedade de grandes corporações, cujo controle está em mãos de uma oligarquia fechada que se autopromove e se auto-reproduz.

Os critérios de escolha dos executivos, contrariamente a Drucker, não se dão pela promoção daqueles oriundos de empresas menores, e sim pela auto-escolha entre os membros que formam o clube de executivos das grandes corporações.

Quanto às relações entre a corporação e o Estado, há uma diferença básica entre Drucker e Berle. Para o primeiro, a corporação define um “estado econômico” novo (Drucker, 1946, p.200), em que os negócios aparecem como parte integrante de um todo: a estatização econômica; para o segundo, é criticável o nível de concentração do capital, do qual a corporação é agente, na medida em que ela centraliza recursos advindos de vários setores. Nas relações entre Estado e corporação, Drucker admite que os interesses desta prevaleçam sobre os daquele, em caso de conflito de áreas. No entanto, os dois são unânimes em reconhecer que a imagem do *businessman* norte-americano, que era negativa após a crise de 1929, tornou-se positiva após a Guerra da Coréia. Ou seja, do mesmo modo que a grande crise de 1929 atuara a favor da imagem negativa do *business*, a Guerra da Coréia marcará o início de sua recuperação positiva.

A positividade do *business* norte-americano é o grande tema da ideologia patronal da década de 1950. Lloyd Warner chega a

defini-lo em termos rousseauistas, vinculando sua objetividade e sua bondade crescentes à progressiva moralização dos assuntos públicos. Tais virtudes se constituirão nos parâmetros da Sociedade Afluente. Maior bondade, maior eticidade e religiosidade se devem, segundo L. Warner, ao crescimento e à expansão das grandes corporações.

Entre as corporações e o Estado não deixa de haver tensões, de explodirem contradições secundárias. Assim, em plena Segunda Guerra Mundial, enquanto as corporações viam na Alemanha nazista um aliado econômico, o Estado norte-americano a encarava como um inimigo político e militar a destruir. O fato é que a internacionalização da economia passa por sobre os Estados nacionais; assim é que as corporações alemãs, mediante convênio com suas congêneres norte-americanas, limitaram o crescimento econômico dos EUA, ao tornar impossível para estes a produção de borracha sintética, cuja fórmula estava em mãos da I. G. Farben.

Observa-se a existência de certa divisão intelectual de trabalho, no que se refere à ideologia das grandes corporações: enquanto Drucker concentra sua atenção na dinâmica interna da grande empresa, L. Warner preocupa-se com as implicações éticas que ela envolve, e Berle, por sua vez, irá preocupar-se com os seus fundamentos legais. Este último acredita firmemente nas “harmonias econômicas”, na identidade de interesses entre a sociedade e a grande corporação, desenvolvendo daí o conceito de “empresa-comunitária”. Nesta, a mão-de-obra participa como auxiliar da gerência, o mercado atua pela “mão invisível” e os controladores ocupam uma posição hegemônica ante os acionistas.

A grande corporação impõe-se independentemente do regime socioeconômico, sentencia Drucker; no entanto, apesar de sua importância, ela não possui uma definição precisa no que se refere ao regime político. A corporação é, para ele, antes de mais nada, uma instituição produtiva permanente, pois o acionista passa e a empresa permanece, daí ele propor a corporação como profissão de fé militante.

Mason, outro ideólogo, concordando com Drucker em que o fundamento da existência da grande empresa carece de uma explicação, chega a sentenciar que a corporação, embora permaneça sob o invólucro privatista, tende a influir na totalidade do social.

De forma idêntica, Kaysen admite a importância vital da grande empresa e o seu poder sobre os consumidores, “limitando seus leques de livre escolha em favor de maiores poderes aos executivos” (Kaysen apud Mason, 1962). Estes decidem sobre o lançamento e a comercialização de produtos novos e sobre o relançamento dos já existentes sob nova embalagem; o poder do consumidor consiste em escolher entre as alternativas que eles propõem. A hegemonia da grande corporação caminha paralela à expansão da classe média, dos *white-collars* de Mills, que detêm parte das ações. Dessa forma, “os depósitos chamados ‘populares’ servem para propiciar a formação de monopólios ligados à aposentadoria e pensão e constituem fontes de capital para a corporação” (Drucker, 1959, p.90).

Para Drucker, o povo organizado na “sociedade sem classes” norte-americana constitui uma realidade; o capitalismo dissolve a classe proprietária e proletária, criando um povo-classe média. Isso é possível pela união de burocratas, técnicos e gerentes vinculados aos proprietários. Em síntese, Drucker caracteriza a sociedade industrial pela inexistência de luta de classes, posto existir apenas uma classe: o povo-classe média vinculado às grandes corporações.

Pressente-se nisso a formulação de uma ideologia neocapitalista, cuja função é a legitimação do *status quo* como o único possível e desejável. Drucker apresenta os EUA como pioneiros de uma nova sociedade, na qual os pobres inexistem e a filantropia e o paternalismo da grande corporação predominam, realizando um “socialismo” sob o capitalismo, sob a égide do pluralismo político, sem ditadura. A função social atribuída pelos ideólogos das corporações à grande empresa e seu papel em de-

fesa do interesse público articulam-se com a paz industrial (Rostow apud Mason, 1962, p.50).

Assim, a gerência da grande corporação não se limita, segundo seus ideólogos, à procura da releve lucratividade; envolve também a criação de conhecimentos mediante financiamentos à pesquisa científica e às universidades.

Para Kaysen (1957), outro ideólogo, além de ser uma instituição, a corporação é uma empresa *com alma*.

Os ideólogos da grande empresa procuram compatibilizar o que chamam de sua “função social” com a elevação da taxa média de lucro – daí Berle (1934, p.32)² propor para esta um esquema de estrutura federativa, em conformidade com o modelo dos Estados americanos. A soberania das corporações, ainda segundo ele, seria definida em emenda constitucional, o que, porém, preservaria seu conteúdo privatista. Assim, seriam “cidadãos” aqueles que mantivessem vínculos trabalhistas com ela, e “residentes” os que mantivessem vínculos comerciais.

No intuito de controlar possíveis abusos das corporações, Berle propõe a organização da opinião pública, que funcionaria como juiz da “empresa com alma”. Já outros ideólogos, os conservadores, admitem que não são os preceitos éticos e sim o mercado que limitará o poder da grande empresa.

Para os juristas clássicos, legitimadores profissionais das relações capitalistas de produção, a sociedade por ações não é de pessoas, é de capitais; dessa forma, o reconhecimento do acionista proprietário implica a descaracterização da personalidade moral que é atribuída à sociedade. Sem vínculos contratuais, uma assembléia de acionistas pode aumentar ou diminuir o capital; porém, faz-se necessária a existência do contratualismo jurídico

2 Sobre a questão da “função social” da grande corporação, cf. Mussolini in Spinetti, 1938, p.147: “Tanto que nós pensamos que a propriedade deve ter uma função social. Não a propriedade passiva, mas a propriedade ativa, que não se limita a gozar o fruto da riqueza, mas aumenta-o e multiplica-o”.

como seu sustentáculo, daí a emergência da ideologia segundo a qual a corporação é uma *instituição* (Greenwolt, 1959, p.50).

A teoria da empresa-instituição desenvolveu-se na Alemanha, sob Weimar, com Rathenau e Neumann, sendo depois adotada pelo nazismo, que reconheceu a importância político-social da empresa.

Quem dirige a grande corporação o faz procurando atingir, além do lucro, os interesses do povo e do Estado. Isso, entretanto, nada altera, ou mesmo prejudica, o caráter privatista da grande empresa. Sob o nazismo, por exemplo, a finalidade atribuída à corporação era a de realizadora do bem comum, entendido como o bem daqueles que nela trabalham e do povo a quem ela serve. Tais princípios norteiam os ideólogos norte-americanos, oriundos de uma classe média privilegiada, que descobrem na corporação uma “alma” e uma “função social”. Nesse contexto, o Estado atua como mediador, bafejando com privilégios fiscais e públicos os seus executivos.

No século XIX, Karl Marx, no seu *O Capital*, já via nas sociedades por ações os fundamentos técnico-formais de um novo modo de produção, que integra o “trabalhador coletivo”, tornando obsoleta a direção do capitalista. Em outros termos, a estrutura das sociedades por ações redefiniu o capitalismo como modo de produção, às custas da exclusão do capitalista como propriedade e direção personalizadas. Por isso Marx enunciara que, sob a ótica capitalista, o lucro aparece como fruto do trabalho do capitalista, e ele, como trabalhador, fazendo jus ao que Marx denominara “salário de superintendência”. Esse tipo de salário aparece em qualquer estrutura que se funde no antagonismo de classes.

Outra forma de organização da produção, o cooperativismo, demonstra também que a direção capitalista da produção é desnecessária. Para que a “realização” da mais-valia se dê, é necessário que a empresa seja uma comunidade. E na fábrica cooperativa a contradição inerente ao trabalho de controle é dirimida: o controlador é pago por seu trabalho, não é função do capital. As so-

iedades por ações, separando a gerência da propriedade capitalista, o fazem para manter o modo capitalista de produção. Além disso, essa separação torna o processo produtivo um simples processo de trabalho, daí o capitalista industrial aparecer como um trabalhador com salário. Ainda para Marx, as sociedades por ações fundam-se num duplo processo: socialização do processo de trabalho e concentração dos capitais, realizando a abolição do capital como propriedade privada no seio da produção capitalista.

O acionista, portador de títulos, é o representante do capital como propriedade e não como função; disso resulta a inconsistência do debate a respeito dos direitos não reconhecidos dos controladores e dos direitos dos proprietários no quadro da grande corporação.

Para Marx, a separação da propriedade capitalista e da função origina a separação entre trabalho e propriedade dos meios de produção, representando as condições formais para uma estrutura pós-capitalista; é isso que se dá com as grandes corporações.

As grandes corporações prenunciam a superação do conflito de classes, em que os trabalhadores são seus próprios capitalistas. Duas possibilidades são colocadas a partir de tal estágio de desenvolvimento: uma, a hegemonia dos trabalhadores no plano econômico e político e na socialização; a outra, onde – vitoriosas as forças do capitalismo sem os capitalistas individuais à testa da produção – teríamos a renovação da repressão fascista e a barbárie que a acompanha. Assim, os rumos da chamada sociedade industrial não dependem somente do automatismo econômico, mas também da relação de forças entre as classes sociais e do exercício da hegemonia por uma classe, ou fração de classe, em nome da sociedade.

Com a concentração da produção em grandes unidades, as inovações predominam a tal ponto que o chamado “talento empresarial” tornou-se obsoleto, argumenta Schumpeter (1950, p.20), aduzindo que a empresa capitalista como tal, e não somente o capitalista individual, tornou-se supérflua.

Schumpeter (1950, p.100) vê os grandes trustes como precursores formais de uma ordem pós-capitalista, na qual o executivo, como um eficiente ministro, dirige a empresa. A corporação promove o desaparecimento da figura do proprietário e, ao mesmo tempo, se constitui na negação do “contrato livre” e da “livre disposição do capital”.

Para Drucker (1959, p.60), a tendência desses executivos, também assalariados, é se identificarem com os demais assalariados das grandes organizações; os pequenos acionistas, temerosos de manipulação, são hostis à “sua” corporação, enquanto os grandes acionistas não têm atitudes “proprietárias”. Isso definiria, para Drucker, a emergência de uma sociedade pós-capitalista sem o capitalista individual. Além disso, ele atribui outra função à corporação: pôr fim à separação entre a empresa e o consumidor, por intermédio de pesquisas de mercado. Na realidade, porém, ocorre o inverso: as relações entre corporação e cliente se dão por hegemonia da primeira; a grande corporação desconhece o cliente, a produção é prioritária e determina o consumo nas economias de escala.

Podemos dizer que o que ocorre nas sociedades por ações é que a propriedade e o chamado “contrato livre” adquirem novos significados: a materialidade da propriedade passa a ser ocupada por um punhado de ações (Mason, 1962, p.22). O problema é que a lealdade é incompatível com a despersonalização da empresa, daí surgir Simon com sua teoria da “lealdade organizacional”.

A grande corporação antecipa a economia planejada, daí a comparação que Drucker (1959, p.100) estabelece entre as empresas controladas pelo Estado Soviético e a General Motors.

Concluindo sua argumentação a favor de uma economia planejada, Drucker postula: “se um *big-business* – e algumas unidades russas equivalem em dimensão às divisões da General Motors – pode ser tão eficiente ao produzir de forma centralizada ou descentralizada, a livre empresa dificilmente seria considerada a unidade ideal da produção” (Drucker, 1959, p.101).

Na medida em que a racionalidade é o maior teste de eficiência de uma unidade produtiva, a empresa soviética é a realização dessa noção. No entanto, ele critica a hipercentralização a que está sujeita, e isso, a seus olhos, nega a famosa “competição socialista” (ibidem, p.30).

Embora a corporação capitalista tenha uma “alma”, segundo Kaysen, ela realiza a separação entre propriedade e controle pelo grande número de acionistas e pelas mudanças jurídicas que favorecem os controladores, segundo Mason (1962, p.80).

As corporações representam uma das maiores concentrações de poder econômico de que se tem notícia na história da humanidade: quinhentas corporações têm o controle de 2/3 da economia mundial, e, no seio dessas quinhentas, um grupo ainda menor decide (Berle, 1934, p.10).

Daí o medo a esse poder, em que o controle do executivo é real e suas responsabilidades, vagas; em que considerações internas à firma e considerações extramercado predominam; em que a determinação de preço e produção obedece a critérios “administrados”; em que as decisões são institucionalizadas e os sindicatos pressionam a respeito da direção política da empresa.

Para Simon, outro ideólogo da corporação, ela é uma obra de *organização social*, embora vise à maximização de seus lucros e, de fato, com projetos a longo prazo, maximize-os. Isso permite-lhe assumir o mecenato artístico e a filantropia social. A “esperança de vida” da corporação é consideravelmente longa, se comparada ao capitalista como indivíduo; daí ela o tornar supérfluo” (Drucker, 1959, p.100).

Não pode passar para segundo plano o fato de que existe luta entre trabalho e gerência – a luta pelo poder, escondida sob a reivindicação salarial (ibidem, p.105).

Do ponto de vista gerencial, o salário funda-se na eficiência produtiva, que é incompatível com o contrato coletivo de trabalho. Enquanto para a gerência o que conta é o salário por hora ou por peça, para o operário o que vale é o salário no final do

mês, o salário como renda. “Somente eliminando o salário como elemento de conflito é possível enfrentar os problemas básicos de uma sociedade industrial” (ibidem, p.199).

Entretanto, o grande obstáculo para a realização da idéia de “empresa-comunidade” é a participação operária nas decisões da empresa. Segundo os ideólogos das grandes corporações, o problema é evitar que o trabalho usurpe as funções de poder gerencial legitimadas. Enquanto isso, sob o impacto do desemprego tecnológico, os operários procuram vincular-se à fábrica como “propriedade coletiva”.

A pequena empresa procura retorno rápido e investimento lucrativo. A grande corporação, não estando sob essa pressão, age com base em cálculos para ponderar lucros. Para tal, utiliza o pioneirismo do pequeno empresário; a bem da verdade, coube a este a invenção original de inúmeros produtos, enquanto a grande corporação se limitava ao invento do incinerador doméstico de lixo.

No mundo das grandes empresas, reina uma espécie de coexistência pacífica, uma oligarquia que possui títulos e ações concentra a propriedade voltada à maximização do lucro. Na realidade, na medida em que a direção da corporação é capitalista, somente poderá ser anti-social e privatista. Daí a razão pela qual as grandes corporações utilizam a informática para reduzir o custo de produção e maximizar o lucro, pressionando os salários; é essa a função precípua das empresas ligadas à computação.

É pela psicotécnica e suas tabelas de testes que o operário da linha de produção se vê impedido de satisfazer, às vezes, uma simples necessidade fisiológica, razão pela qual a mão-de-obra se organiza sindicalmente para lutar por melhores condições de trabalho. Essa luta começou nos EUA sob direção do líder mineiro John Lewis, iniciando-se assim um período de organização autônoma do proletariado. John Lewis, líder sindical duro, sob Roosevelt, em plena Segunda Guerra Mundial, não pestanejou em liderar uma greve da categoria até ver suas reivindicações atendidas. Ini-

cialmente, a luta por melhores condições de trabalho tomou a forma de uma luta por dez minutos de descanso na linha de produção. Foi a época em que os capitalistas queriam introduzir o salário-productividade. Contudo, foi impossível estabelecer a relação fixa entre a taxa de produtividade e a taxa de aumento salarial.

A co-gestão e o participacionismo ou "Alice no país das maravilhas"

"ceder um pouco de poder aos trabalhadores
pode ser um dos melhores meios de aumentar
sua sujeição, se essa lhes dá a impressão
de influir sobre as coisas."

David Jenkins

(*Job power*, Nova York, 1973, p.319-20)

Manipulação das contradições

A estrutura hierárquica da empresa está marcada pelo caráter sagrado do chefe, pela impessoalidade organizacional e por uma concepção individualista subentendida.

A racionalidade da hierarquia equivale à "moral fechada" de Bergson; defende-se contra qualquer intrusão, qualquer contestação.

"Eles não ousam utilizar uma linguagem de chefe", diz um chefe de pessoal referindo-se aos executivos. É como se essa

linguagem exprimisse uma estrutura fechada universal e ideal; o executivo sempre procura escapar disso, porque sua posição *subordinada* prejudica a tendência à identificação total com sua direção; o cotidiano vivido não cabe no modelo burocrático.

O universo burocrático, no qual aparecem as relações hierárquicas, apresenta-se por meio de conceitos mecânicos, em que se procura evitar curtos-circuitos e respeitar os canais de comunicação.

A participação, reduzida a *lucros*, permitirá a cada um sua parte; reduzida a uma informação melhorada, contribuirá para o bom funcionamento do sistema. É nessa redução que a participação é entendida pelos sindicalistas como uma “desconversa”. Participe que as coisas continuarão na mesma; quanto mais descer na escala hierárquica essa forma de *participação*, mais sólida será a estrutura. Você participa das responsabilidades da direção, mesmo que a realidade não o confirme. “É necessário salvar a hierarquia ante a multiplicidade de grupos”, das discussões das relações laterais, do peso do informal. Isso é mais claro em organizações formais altamente autoritárias, como a Igreja e o Estado. Enquanto isso, os estados-maiores das empresas se divertem com organogramas em que burocratas agem. Aparentemente, o exercício da chefia liga-se à competência: o melhor aluno do colégio atinge a universidade, a melhor datilógrafa torna-se secretária, o melhor professor torna-se diretor. Seguido a idéia de que o *mais competente deve ser promovido, cria-se uma ética das relações hierárquicas* – “o chefe deve ser o exemplo” é um modelo a ser imitado. O chefe “recebe” uma “delegação de poder”. Sua autoridade não é, inicialmente, de natureza psicológica, mas puramente hierárquica, sagrada. A investidura na Igreja, ou no Exército, é solene. A empresa cultiva uma liturgia em que os signos são vestuário, mobília, e o subordinado vive na dependência do saber e do poder.

Mesmo em estruturas empresariais despidas de formalismo rígido, o subordinado mantém diante de seus superiores um temor reverencial *ambivalente*, o medo funda-se na *agressividade* e na *sedução*, excluindo a neutralidade afetiva.

Conservadora por sua própria natureza, a relação hierárquica traz elementos de magnificência e destina-se a manter o *existente*. Como guardiã de uma ordem transcendental, a hierarquia como sistema *a priori* perde-se na sua imanência. O que caracteriza essa forma de organização é a tendência à *repetição*; ela encontra obstáculo na complexidade crescente das técnicas, no desenvolvimento das ciências humanas e no surgimento de um poder operário.

Os técnicos vivem em relação com a hierarquia tradicional, estabelecem relações funcionais. O diretor do pessoal é hoje diretor em relações humanas. Os funcionários e os operários organizam-se contra os patrões. Leis sociais, convenções coletivas e regulamentação do trabalho sancionam as relações entre empregadores e empregados.

A política de “relações humanas” é excessivamente polida para ser honesta. Vocabulário psicologizante expande-se na área de serviço social como: agressividade, frustração, não-diretividade, animação, psicoterapia e regulação.

Até a década de 1930, o trabalhador era visto como portador de necessidades psicológicas e necessidades sociais. O humanismo socialista é fruto de conquistas e reivindicações.

A experiência de psicologia industrial nos EUA, desde 1928, tem seu fundamento em Freud.

Qualquer livro de relações humanas trata de autoridade, comando, trabalho em grupo, comunicação e conflito. “Relações humanas” significa agir sobre indivíduos e grupos para provocar neles as atitudes que convêm à empresa.

O chefe autoritário é aconselhado a ser *não diretivo*. A finalidade da política de relações humanas é acentuar essa integração, privilegiando o conformismo. Contra a ideologia do conformismo, os trabalhadores esboçam uma ideologia contestatória e reivindicadora.

A política de relações humanas não implica anular a preocupação com relações sociais, *negando* a dimensão econômica e política dessas relações. Fazer relações humanas é, no jargão da

escola, “formar em profundidade” para chegar a um “comportamento de maturidade”. Com “relações humanas” surge a empresa educadora de homens, pois parte-se da noção de que a experiência das responsabilidades do trabalhador tem valor formativo, mas deixa a cargo da empresa e a seus conselheiros *agir sobre* os que processam a formação. Relações humanas são um elemento simplificador e idealista, manipulador e realista.

O executivo procura identificar-se com os dois campos em luta, capital e trabalho; o fracasso da tentativa leva-o à doença.

Os da alta hierarquia identificam-se com o patronato, os supervisores identificam-se com os operários e funcionários administrativos. Procurando adaptar-se às situações novas, os executivos europeus utilizam conceitos criados pelos novos eventos: diálogo, participação. Isso, para a mão-de-obra, não passa de mais um recurso para arrancar maior produtividade.

Enquanto isso, a arte da delegação, a preocupação com a informação, as sutilezas de uma gestão participativa preocupam a atenção dos bons espíritos. Os executivos treinados em relações humanas preocupam-se em intervir no plano humano e social. Isso cria uma literatura moralizante com colóquios e seminários que mostram como os executivos estão preocupados em criar um papel semimissionário na organização. Fazer relações humanas é *seduzir* no sentido estrito do tema; os inquisidores modernos estão convictos de ser portadores de uma mensagem de *verdade*.

Fundamentalmente, a preocupação das relações humanas consiste na sua influência na produção, donde se pode defini-la como dinheiro. Nesse sentido, relações humanas são: uma teoria, uma prática e uma ideologia.

Relações humanas atuam com base na dinâmica de grupo e na sociometria. Enquanto a *sociometria* está preocupada com uma avaliação quantitativa do grupo – escolha e rejeição recíproca de seus membros –, a *dinâmica de grupo* preocupa-se com a influência do vivido psicoafetivo do grupo. As relações humanas têm como característica básica “agir sobre”.

A experimentação sobre grupos naturais e a intervenção exercendo-se sobre homens em processo de trabalho definem uma *experiência vivida*; daí a utilização do termo *experimental* para definir a participação nessas pesquisas ativas.

O psicossociólogo é pago pela organização, por isso ele também participa da ideologia empresarial.

A empresa, como instituição sociopolítica, coloca a serviço da ideologia, que ela subentende, os técnicos de relações humanas.

A democratização das relações humanas é mais uma tarefa de sedução, substituindo o Príncipe pela maior habilidade de persuasão, ou incorporando a força à palavra.

A democratização do parlamento liberal acompanha a democratização do capital. O chefe se humaniza numa existência ligada à posse do capital, ao conselho de administração; a nomeação pela via hierárquica funciona como a expressão da vontade de quem dispõe do capital.

A escola das relações humanas preocupa-se em difundir:

- 1 a não-diretividade;
- 2 a pedagogia da direção;
- 3 a solução dos conflitos; e
- 4 a tomada de decisão.

Rogers, pai da não-diretividade, é uma reação às técnicas psicológicas da época (o interrogatório e a psicoterapia dirigida). Os padres e psiquiatras que descobriram a técnica da diretividade descobrem a técnica da não-diretividade; descobrem também que esta é mais hábil e mais eficaz que um interrogatório sistemático, o qual pode levar o cliente à paralisia.

O princípio da autoridade é mantido incólume. Entretanto é necessário ponderar: em que medida uma tomada de consciência constitui uma garantia eficaz para os participantes do grupo?

Relações humanas, relações trabalhistas ou relações industriais designam uma prática empresarial surgida entre as décadas de 1920 e 1930, após a Revolução Russa e a Recessão, como ade-

quação patronal ao desenvolvimento da empresa capitalista, que *reduzia* o esforço físico da mão-de-obra e aumentava o *desgaste nervoso*. Daí o chamado “tédio” na indústria, produtividade baixa, rotatividade de mão-de-obra.

Como resposta à organização sindical que arrancara a Lei Wagner em 1935, a qual concedia dois direitos à mão-de-obra – organização autônoma e contratos coletivos de trabalho –, surge a técnica de relações humanas. Esta era uma resposta à piora das relações entre a classe operária e os agentes patronais na empresa.

Entre 1924 e 1936, Mayo realiza experiências com iluminação do local de trabalho, constatando que o maior aumento na produção não se devia a essa melhoria das condições de trabalho. Em Hawthorne, no mesmo período, ao retirar os privilégios concedidos a uma brigada de montadores de relê, Mayo verificou que a produtividade crescera e que a solidariedade desenvolvida no processo de trabalho tornara-se elemento de produção.

Ao desenvolver a técnica de entrevista, inicialmente orientada e posteriormente “não diretiva”, Mayo apercebe-se do efeito catártico que a mesma possui: aliviava tensões, fazia diminuir níveis de queixa. Daí ele e seus discípulos notarem a influência que os conflitos intrafamiliares e emocionais têm na conduta do trabalhador fabril.

Ao estudar as inter-relações que se davam numa equipe de soldados, em 1931, Mayo verificou que havia dois níveis: as relações condicionadas pela organização técnica da produção e as relações que constituem a organização social da empresa, constatando o peso do informal e do espontâneo na organização burocrática.

Como o informal tem um peso muito grande, e pode ser oposto ao “formal”, Mayo tratou de “domesticá-lo”, especialmente se o líder informal é atendido no que se refere ao *ritmo* de trabalho.

A grande preocupação de Mayo é *dominar os conflitos*, dominar a “cisão na alma” que se dá na empresa, instituindo sólidas relações sociais e cooperações espontâneas. A arte das relações huma-

nas passa a ser sinônimo da arte de cooperação. A empresa é o novo sacrário, fornece a segurança, o apoio e os conselhos das igrejas antigas, só que o novo clérigo é o administrador, aquele que domina as técnicas da “Human Relations”.

Na realidade, a concorrência que opõe capital e trabalho, ou os trabalhadores entre si, é a “cisão” que Mayo combate. Não são as relações de trabalho as causas de conflitos, mas o desenvolvimento tecnológico que elimina a solidariedade “orgânica”. Uma elite gerencial poderá restaurar a solidariedade perdida.

Pressente-se a influência de Durkheim, o grande sociólogo da “ordem” entendida como a anti-anomia, em Mayo. Ao conflito, Durkheim contrapõe a coesão social; à oposição de classes, opõe a representação corporativa num Estado liberal; à violência, contrapõe a “consciência coletiva” que garante o consenso.

Durkheim é a resposta conservadora à situação francesa sob a Terceira República, daí sua canonização como sociólogo oficial na École Normale Supérieure.

Tinha ele grande angústia diante dos conflitos, daí a crise aparecer como desvio da “ordem”, como fenômeno “patológico”. A questão social era, acima de tudo, um problema *moral*, não uma luta pela redistribuição de renda e poder. As normas sociais expressavam a solidariedade global, elidindo o peso da determinação de classe.

O que escapa à norma dominante é punível. Em suma, coesão, integração e ordem são os pilares do edifício sociológico de Durkheim, e Mayo retomou esse discurso integrando-o com seu “psicologismo” herdado de Lewin e Moreno.

A escola de relações humanas, pouco a pouco, institucionaliza-se; já na década de 1930, possuía um Departamento de Relações Industriais, que é tema de curso universitário; em 1936 e em 1943, com apoio de Warner, organizou-se um Comitê para Relações Humanas na Empresa.

Na década de 1950, com o aumento de técnicos, engenheiros e trabalhadores do terciário, e maior desgaste nervoso no traba-

lho, a aplicação de relações humanas coloca-se imediatamente. É o período em que surgem obras sobre relações industriais, sugerindo a diplomacia em lugar do autoritarismo nas relações patrão-operário. Na França, a “humanização do trabalho”; na Itália, sob influência católica, com o lema “humanização na empresa”; na Alemanha, pelas técnicas de co-gestão – as relações humanas têm uma vida transfigurada.

O MIT e várias universidades norte-americanas assinam contratos com empresas para pesquisas na área. Em 1945, Henry Ford II e o vice-presidente da GE foram premiados pela “melhor prática de relações humanas”. Psicólogos plantonistas nas grandes corporações, o surgimento do conceito de “engenharia social”, consultorias por empresas especializadas, tudo isso difundiu os princípios de relações humanas na sociedade industrial. Ao homem econômico de Taylor contrapõe-se o “homem psicológico” de Mayo; a preocupação com boas relações humanas ocupa o lugar dos aumentos salariais ou da diminuição da jornada de trabalho: funciona o “narcótico do grande demiurgo”.

“Relações humanas” surgiu e se desenvolveu como reação ao sindicalismo operário norte-americano; foi uma das respostas patronais no terreno da ideologia e da técnica de administração. Seus adeptos procuravam enfatizar, acima de tudo, os problemas vinculados à informação e à comunicação, seguindo, quem sabe, um conselho da revista *Fortune*: assegurar o controle da informação e da comunicação para ter o controle da situação.

Também foi adotada a técnica de dinâmica de grupo de Kurt Lewin. Com sua técnica, Lewin mostrou que as forças coletivas exercem influência sobre cada um dos membros do grupo, tomados individualmente. Observou também que a discussão intergruppal modifica muito mais a conduta de seus membros, tomados individualmente, que quaisquer outras técnicas. Concomitantemente, Bavelas mostrou que a participação dos operários na discussão de problemas relacionados à produção contribuía para a elevação do moral do grupo e o aumento da produtividade, daí a

idéia de mudar a conduta de cada um partindo da mudança de conduta da liderança.

Moreno codificara a sociometria como um método de estudo da “estrutura interna” dos grupos sociais, a que ele denominou *microestrutura*, como o conjunto de formas de sentir, pensar e agir que membros de determinado grupo têm em comum, opondo isso à *macroestrutura*. Para Moreno, a não-correspondência entre a microestrutura e a macroestrutura cria os grandes problemas da pessoa, daí a idéia do sociograma – pessoas que simpatizam entre si formam o grupo de produção.

Estava codificada uma técnica de manipulação da mão-de-obra, que em troca de algo tangível, como o aumento da produção, ofereceria, como veremos depois, gratificações simbólicas.

Isso não bastava para “disciplinar” a mão-de-obra pela “indisciplina” aparente, opondo sociograma informal ao organograma formal. A utilização de técnicas de pesquisa de comportamento operário, tendo em vista medir níveis de lealdade, agressividade em relação à direção ou hostilidade ao sistema; a utilização das técnicas de aconselhamento que culpabilizam o indivíduo por algo que é produzido em nível social; a utilização em massa da consulta individual para controle de conflitos e, ao mesmo tempo, como forma de espionagem encerram o elenco controlador do patronato sobre a mão-de-obra.

Isso tudo coberto por uma capa de racionalismo e logicidade, em que a lógica do lucro era lógica e racional, e irracional era tudo aquilo que contrariasse a razão patronal; daí a supervalorização do papel dos instintos e sentimentos nos atos humanos. É a formação de uma teoria da necessidade que, socialmente condicionada, era “naturalizada” ante a mão-de-obra. Maslow e seus discípulos enfatizaram as determinantes biopsicológicas do comportamento, estruturando uma hierarquia de necessidades fundadas em instintos e reações elementares, enquanto os behavioristas suprimiam o papel da consciência na ação humana e Mayo defendia a tese de que a conduta humana é basicamente irracional e ilógica.

Esse irracionalismo obedece a causas racionais, quais sejam: o desconhecimento de necessidades como, por exemplo, a mudança do modo de produção que em determinado momento histórico a ação das classes sociais promove; ou, então, na hierarquia de necessidades, a “negação” mágica da competição como um dos componentes “necessários” no sistema capitalista de produção.

Esse irracionalismo caminha em paralelo à sacralização da empresa como instituição – ela começa a ter “função social”, aparece como uma família extensa, garantindo a seus membros realização pessoal e satisfação individual. Essa retórica de “cem flores”, no entanto, não é acompanhada mesmo pelos teóricos managerialistas conservadores. T. Levitt (1958) confessa crua-mente que “a prosperidade universal e os problemas da sociedade não são assuntos da corporação, que deve dedicar-se a fazer dinheiro e não a compor música agradável aos ouvidos”. Drucker (1950), secundando Levitt, diz: “a organização deve preocupar-se pelas utilidades e produtividade *muito mais* do que pelo bem-estar de seus membros”.

Outro processo que os teóricos das relações humanas utilizam na sua “teoria da desconversa” é a transformação das relações *sociais em pessoais* . As classes sociais inexistem, o real são as pessoas articuladas em funções, pertencendo a grupos: todos são empregados, desde gerentes, capatazes, ao último faxineiro. A posse ou não da propriedade não é o critério determinante para medir classes; as funções que o indivíduo desempenha, sim, são determinantes. Quanto a conflitos, nada mais são do que a “exteriorização” de tensões internas de gente, como muitos líderes sindicais que andam por aí, que tiveram uma infância infeliz. Trata-se de uma psicanálise condimentada para uso do capital.

Os princípios de dinâmica de grupo, elementos fundadores da escola de relações humanas, são os responsáveis pelo tema da “participação”, tão a gosto desta escola.

Por ocasião da Segunda Guerra Mundial, surgiram comitês conjuntos nos lugares onde não havia operários em sindicato,

reunindo a administração e a mão-de-obra; a cada quinze dias debatiam problemas vinculados à produtividade. No fim do mandato, os representantes dos operários almoçavam com os diretores da companhia, que lhes agradeciam os serviços prestados.

A American Telephone and Telegraph constata os bons frutos do sistema: os operários aceitavam melhor as decisões da direção. Há a participação nas utilidades, mas, geralmente nas empresas que permitem isso, os operários recebem salário médio inferior.

Nos EUA, na década de 1960, mais de dois milhões de operários participavam disso. No entanto, não decidiam sobre a distribuição das utilidades ou sobre qual o momento oportuno para processá-la. Na realidade, os operários participavam em utilidades recebendo a parte que faltou a seu salário. A utilização das ações como índice de participação é largamente difundida nos EUA. Os operários não recebem em média mais de quarenta dólares anuais, ou têm ações sem direito a voto e que constituem menos de 2% do capital total: é o caso da Esso, pertencente ao grupo Rockefeller.

Mesmo os sociólogos norte-americanos reconhecem que isso não passa de uma técnica “utilizada para enganar o público e dar impressão, à mão-de-obra, de que ela possui papel importante nas decisões, o que é uma farsa”, conforme MacGregor (1960, p.20), ou, como escreve McMurry (1963), é nada mais nada menos que “palavrório puro”.

A administração orientada pela linha de relações humanas vê com muita desconfiança tudo que possa desenvolver antagonismos. Assim, o estabelecimento de grupos informais, que escapem ao formalismo do organograma, que se constituam em “contradição” na organização, não é bem-visto; daí a arbitrariedade dos capatazes contra os grupos informais. Se os mesmos não podem ser destruídos, manda a boa técnica de relações humanas que sejam “reconvertidos”, isto é, utilizados no interesse da administração.

Os psicossociólogos europeus e norte-americanos trabalham no sentido de fabricar uma estrutura tecnocrática em nível de empresa e escola; e esperam contar amanhã com todos os assalariados, como cúmplices, em nome da “formação profissional permanente”, *que não é gerida pelos próprios produtores*.

Existe atualmente a psicomanipulação. Ou seja, não só a mais-valia é extraída do trabalho; há a perda do seu “ser” em detrimento do bom desempenho profissional, tendo como única finalidade a *rentabilidade*.

Trata-se de uma nova casta que aparece: psicocratas e tecnofrenos. Manipulado, angustiado, inculcado, o indivíduo hoje se caracteriza por grande *apatia* política. Por quê? Porque o poder social de um indivíduo é igual ao do outro. Ou toda preocupação do poder é fragmentar as classes sociais em indivíduos. *É o triunfo do psicológico sobre o político deliberadamente ocultado*. Trata-se da *regressão* do político ao psíquico.

O indivíduo só pode recuperar seu poder social, apreender a dimensão do político e influenciar a sociedade no interior de sua *classe social*.

Exemplo do controle patronal de agressividade

Em algumas firmas japonesas, como por exemplo a Matsushita, existe uma sala de contestação onde estão colocados manequins de *pelúcia* e de *madeira*, com o rosto dos diretores. Quando um empregado está descontente, ele bate na figura com porrete.

A visão do mundo de cada um depende de ele ser ou não proprietário de meios de produção, de sua situação ser mais ou menos garantida, mais ou menos lucrativa, de possuir mais ou menos poder sobre os outros, de procurar proteger sua propriedade e seu poder, ou bem conquistá-los para si ou para a coletividade; as relações intersubjetivas dependem muito da posição de cada um na sociedade. Nenhum método de análise de grupo de rela-

ções humanas institucional ou psicossociológico tratou ou disso tomou conhecimento.

O cidadão é alienado na esfera do social e do psíquico pela ocultação do político e do inconsciente.

A regressão do político ao psíquico se dá quando a luta de classes não se pode aprofundar. Cada vez que, numa instituição, indivíduos que pertençam à mesma classe não elaborem sua consciência de classe numa relação antagônica, ou cada vez que no seio de uma classe social não são postos a nu os elementos projetados sobre a classe antagônica ou as contradições na própria classe, o conflito não é reconhecido como um valor, e dá-se uma *regressão* do político ao psíquico.

O indivíduo só pode recuperar seu poder social, elaborar seu “eu” social, numa relação de conflito com outras classes; caso contrário, há uma regressão do psíquico ao somático, a expressão psicológica dos conflitos é a imaturidade no nível político.

Os psicossociólogos de relações humanas descrevem o fato social como psicológico sem ter consciência de que isso é um sintoma regressivo patológico. Quando o conflito não se pode exprimir em nível *político*, exprime-se em nível *psíquico*; quando está *impedido disso*, exprime-se em nível *fisiológico*.

O plano do psíquico se organiza segundo estruturas de parentesco; o plano do político, segundo a distribuição das classes sociais, conflituadas objetivamente.

O conflito objetivo dos aposentados com magros subsídios é visto como tradução do conflito interior, mas é a autoridade que condiciona aí a submissão por meio da educação *social*, que *majora*, torna perenes e explora a angústia de abandono e os sentimentos de culpa.

Mesmo o psicólogo de formação marxista crê intervir globalmente numa instituição, e quem diz organização ou instituição diz conflito de classe: *o psicossociólogo pago pela direção poderá tornar patentes tais conflitos?* Só pode falar pela classe dos dirigentes, e

essa classe deseja escotimizar o político. O político é visto sempre como exigência de poder.

No método de análise institucional, um ponto primordial é que um “analisador” trabalhe para uma só das classes sociais, pago diretamente por ela.

Cada vez que na área do político sois chamados de “meus filhos”, a esfera de vossos direitos políticos desaparece.

O poder contemporâneo manipula os indivíduos, infantilizando-os e pervertendo-os pelo álcool, fumo, por monopólios do Estado, pela publicidade, pornografia, baixo nível da cultura de massa.

A regressão do político ao psíquico leva a um modo perverso de existência social, em que cada um compensa sua castração pelo prazer de manipular o outro. *O que o poder pede à psicossociologia é ocultar os conflitos do nível político*, pois o conflito no nível político *pressupõe a divisão do poder*.

A relação de classe é uma relação de igualdade, de adulto. Igual à sua classe, na sua classe em relação a outras, o indivíduo recupera seu “ser social”, fragmentado pela divisão do trabalho.

O “culto à personalidade” é a ocultação dos conflitos políticos. Cidadãos tornam-se infantilizados, desenvolvendo-se uma patologia política. O fato é que sem conflitos sociais não há história.

A regressão consiste em reproduzir situações infantis de desigualdade de direitos. *Essa reprodução chama-se hierarquia*. A dimensão política exige uma básica igualdade de direitos, é a recuperação do “ser social” pela dimensão política. O alcoolismo no adulto e a droga no adolescente caracterizam essa regressão.

As grandes empresas têm psicólogos que formam seus “quadros”. Os executivos adquirem uma formação psicossociológica que permite manipular seus funcionários, reunidos em grupos ou individualmente, em que o executivo que tem reforçada sua adesão ao sistema socioeconômico atua e os subalternos têm a possibilidade de uma regressão em nível psíquico.

Formação psicossociológica é dada somente aos executivos. O poder psicológico sobre os “outros” é complementar ao salário da em-

presa, é o ser da pessoa engajado nas relações de produção capitalista. Uma proletarização psicológica confirma a econômica.

A obediência tradicional está superada, a psicologia está a serviço do poder tecnocrático, reduzindo o homem a um objeto que “produz–consome”.

O Estado pode favorecer o individualismo e não o indivíduo. O carro individual no lugar do transporte comum, rodovias em lugar de escolas ou hospitais; criam-se o “público”, o “consumidor”, o “turista”, termos que ocultam a dimensão política.

A instituição do grupo não permite a emergência da dimensão política do indivíduo.

Na dinâmica de grupo, se o indivíduo referir-se à repressão, à oposição de classes, à exploração do trabalho, isso poderá ser interpretado pelo animador do grupo como um mecanismo de defesa, pelo fato de sentir-se explorado por um animador repressivo, daí conclamar o grupo para reagir a isso. O aspecto real das lutas evocadas não penetra na situação, porque se constituiu num grupo heterogêneo em “situação” (estágio), *deslocado* das situações sociais concretas. As dimensões comuns a todos, biológicas, psicoafetivas e culturais, hábitos mentais e ideais, encobrirão a heterogeneidade do social e da posição de classe. O grupo é visto como homens e mulheres reunidos, *excluída* a dimensão política da dimensão humana.

Na maioria dos casos, o empregador financia os estágios e a maioria dos membros do grupo. A maioria dos estágios é frequentada por padres ou militares, não por operários e sindicalistas. Esses estágios tendem a *psicologizar os problemas*, eliminando a dimensão econômico-política dos mesmos.

A referência rogeriana, a valorização dos afetos positivos ou a psicanálítica dominam entre os animadores da dinâmica de grupo.

Numa dinâmica de grupo, a *distância* é percebida pelos estagiários, estes não têm contato pessoal com os animadores, alimentam-se em locais separados. *Sombra e mistério*: mistério para os

estagiários, impassibilidade do animador, cria-se a *hierarquia*, os animadores não falam de si, os estagiários são os únicos a fornecerem informações pessoais.

O animador detém os segredos do inconsciente da dinâmica de grupo, possui o direito institucional de utilizar a palavra diferentemente dos estagiários – seu silêncio é legítimo, o dos estagiários é reprovado.

A relação estagiário-animador é a relação cidadão-autoridade. As condutas dos que detêm autoridade são estereotipadas, assim como as daqueles que sofrem seu impacto. Os comportamentos submissos são naturalizados, comportamentos agressivos são respondidos pela punição, retirada de amor. Os estagiários aceitam as regras do jogo, não as transgredindo por medo ao policial interior, superego que permite à autoridade dispensar o policial real. Ante uma civilização burocrático-autoritária, há o caminho progressivo, que consiste em assumir as lutas políticas de seu tempo, e o regressivo, freqüentar um grupo, adotar uma religião, lutar caratê ou dedicar-se à expressão corporal, o que pode conduzir muito mais ao narcisismo que à comunicação.

A “formação” na empresa

O Estado e o patronato difundem, por meio de legislação e regulamentação sobre as finalidades idênticas da administração e do trabalhador na empresa, a ideologia do consenso, da “formação” como realização da “vocação profissional”, que na realidade não significa a atualização de potencialidades inatas na mão-de-obra, mas a obediência à lei da oferta e procura da força de trabalho no mercado.

O conceito de finalidade comum é acoplado ao conceito de mudança social, que abrange toda a coletividade nacional.

A falta da expressão política na “formação” da mão-de-obra leva a uma regressão infantilizada.

O conceito “formação permanente” foi considerado impróprio e modificado para “formação profissional contínua”, que tem como fim a ascensão social: adaptar os trabalhadores às mutações tecnológicas.

A formação profissional contínua caminha em par com a expansão econômica. As ações possíveis de realização têm como quadro referencial o político, entendido como o poder de comando. Deve lidar habilmente com o desemprego e efetuar reconversões técnicas exigidas pelo sistema.

O Estado, o poder local, os órgãos representativos patronais e a mão-de-obra indicam que “todos” estão no mesmo “navio”. A desconformidade implica “desvio”. Para assegurar a cooperação da mão-de-obra, a política usa a sedução dos iguais contratando entre si. Cabe à “formação” profissional a transformação da empresa numa entidade *homogênea*.

Como consequência, em maio de 1968, surgiu na Europa uma legislação que tinha como finalidade lutar contra a sociedade “bloqueada”; a formação permanente fornecerá a mão-de-obra que o sistema econômico necessita para se reproduzir. No entanto, tal tecnicidade age conjuntamente com a repressividade.

Num filme produzido pelo Centro Nacional de Informação a respeito da Produtividade das Empresas (CNIPE), aparece o fato de que os chefes de equipe na construção civil, em 1971, não eram recrutados em função de sua competência técnica, mas sim pela sua qualidade de boxeadores.

O problema da formação profissional consiste em confrontar as demandas – expressão *política* das necessidades, expressão do *político*.

A posição da mão-de-obra a respeito de demandas de formação implica a organização do trabalho, reconversão do emprego, redução da jornada de trabalho. Por outro lado, a posição do poder consiste em manipular a mão-de-obra, tendo em vista o equilíbrio orçamentário.

A política de “formação” afirma que as demandas que ela exprime respondem às necessidades. Esquece que, mediante os objetivos procurados, ela desnaturou essas necessidades. Ao transformar as funções de técnicos e engenheiros em atividades gerenciais, avaliadas a curto prazo em termos de rentabilidade, ela desnaturou as atividades profissionais desses elementos, menosprezando o ângulo da competência técnica.

A “política de formação”, vista do ângulo meramente gerencial e lucrativo a curto prazo, exprime a visão dos executivos. Aí se acentua o aspecto contábil na empresa, que gerencia pela informática e não por programas que tenham como base a profissão de engenharia ou de técnicos.

Os temas formativos impostos pela hierarquia refletem as necessidades dela mesma, posto privilegiar os aspectos restritivos do trabalho em detrimento do conjunto. Na medida em que essa “formação” é mero recurso da empresa, as necessidades dos trabalhadores se definem em função do capital.

Os programas de “formação”, sejam de entidades privadas ou públicas, são impostos, assegurando a transmissão de certo saber operatório longe da aspiração dos “formandos”. Assim, o esquema “formativo” reproduz o esquema “escolar” tradicional e familiar; a hierarquia ativa e o “estudante” passivo.

À medida que o formando ascende na estrutura empresarial, torna-se conflitivo seu papel de “quadro em ascensão” com sua militância sindical.

O “formando”, nos estágios de formação tipo “internato escolar”, desenvolve uma regressão, um reforço da dependência. Dessa dependência, de parentes e professores, o aluno passa à do “formando”, dependente dos empregadores formados. A formação pertence à direção da empresa e as instituições desse tipo transmitem um universo de valores conformistas e dependentes.

Os formadores não precisam eles mesmos de uma “reciclagem”? Os “educadores” não precisam ser educados?

Nenhuma declaração oficial de intenções poderá mudar a concepção de “formação” contínua, fundada: a) na *separação* taylorista entre trabalho manual e intelectual, b) na *superioridade* da cultura clássica, fundada no intelecto, sobre outras, fundadas na prática.

Os métodos “ativos” ou de “grupo” na “formação adulta” não passam de panacéias de interiorização de repressão, pela sedução de sua aparência modernizante, em proveito da *desmobilização política como uma exigência formativa, reforçando entre a mão-de-obra o sentido da superioridade intelectual dos tecnocratas*.

A pedagogia dos jogos de empresa tem como finalidade mostrar à mão-de-obra que os problemas são complexos, a situação enredada, tendo como fim último conscientizar a mão-de-obra da onipotência dos tecnocratas.

O método ativo implica a submissão do aluno e a sua dependência.

Uma política autêntica de “formação” deve dar liberdade de expressão aos “formandos”, ultrapassando o nível de aquisição de conhecimento, tendo em conta a maturidade humana e social.

Deve-se privilegiar o sentido da utilidade social em relação ao que é lucrativo, embora as funções profissionais sejam definidas em termos de resultados a atingir, mais que de atividades sociais a serem assumidas. Os pré-requisitos políticos da formação contínua colocam os seguintes problemas:

1 Desnível entre a lei e o real, tornando a lei letra morta nas organizações complexas, pela desestruturação das organizações da mão-de-obra.

2 Prevenção razoável do desemprego, sensibilização de setores da mão-de-obra para a gratificação provinda da “atualização” e valorização da ascensão “individual” em detrimento da “coletiva”.

Por falta de participação dos representantes da mão-de-obra, a política de formação contínua reproduz o nível da televisão, do automóvel e equipamentos urbanos: constitui-se em agente da

atomização social, da *dessocialização rápida* do homem em função da reprodução de um poder político cuja preocupação básica é garantir a uma elite a manutenção do *status quo*.

A formação, na maioria das empresas, tem em vista o crescimento da produtividade. Esta é uma explicação muito sumária e que exige maior desenvolvimento. É evidente que a maior parte das empresas e das organizações faz da “formação” e do aperfeiçoamento elementos que permitem a seus quadros *melhor se ajustarem* a suas funções e, definitivamente, serem mais eficazes e mais produtivos.

Dentro de uma visão estática do problema, visto como modelos mecanicistas, a conduta humana pressupõe dados psicológicos subjacentes: a motivação aparece claramente como fator de ação e, portanto, de eficiência.

Taylor raciocinava em termos de motivação, em função de seu quadro social e econômico. A empresa, ao tempo de Taylor, estava em pleno crescimento; seu objetivo a curto prazo era quantitativo o mais possível em resultados, *performance* e projetos.

O “rendimento” é a noção-chave do maquinismo industrial, em que o homem aparece identificado com a máquina neste universo. Hoje, na empresa, o qualitativo ocupa um lugar junto ao quantitativo; a otimização acompanha a maximização; a noção de produtividade substitui a noção de rendimento. À medida que um crescimento econômico é atingido, problemas humanos subjacentes afloram.

O *homo-economicus* é substituído pelo *homo-burocraticus* ou *psicologicus*. As técnicas de venda, estudos de mercado e publicidade, como da propaganda e da “ação psicológica”, definem essa visão de mundo. Fundamentalmente, o esquema taylorista *permanece*, evoluindo-se do modelo mecanicista clássico ao *modelo cibernético-organizacional*.

O homem e os grupos humanos, para simplificar, funcionariam como máquinas. Como não se pode vender sem psicologia, ensinar-se-á isso aos vendedores, aos executivos. Isso determina

uma formação específica no nível do “saber” e do “saber-fazer”. O tipo de “formação” e de aperfeiçoamento será pura transposição de modos tradicionalmente aprovados de ensino e aprendizagem. Os executivos aprenderão a psicologia de que necessitam. Reconhecendo as lacunas da formação acadêmica, as empresas procurarão organizar seus cursos e conferências. Este saber ou saber-fazer é consequência de um saber-tradicional, fica-se no plano estático.

Por isso é que as empresas preferiram usar a expressão “colocar em condições” no lugar de “condicionar”. Os cursos na empresa, mesmo tratando-se de pequenos livros de caráter prático, aparecem como “tábuas da lei”. Isso mostra o lado “tranqüilizador” desse tipo de “formação”, por isso mesmo muito apreciado. É um tipo de “formação” a que estamos acostumados desde a infância. A Universidade, a Igreja, a família constituem os grandes modelos deste tipo de formação. Isso se constitui, nas suas formas mais elementares, como um “saber em conserva”; esse tipo de formação ignora a dimensão grupal. A relação formando-formador e professor-aluno se dá num sentido privilegiado, do aluno.

Nossas concepções tradicionais de autoridade e comando têm sua lógica interna e sua justificação aparente hipotecadas por representações sociais de origem cultural, geralmente inconscientes. Ante nosso comportamento perante a autoridade encontra-se a figura do “chefe nato” ou, no caso de vendedor, do “vendedor nato”, em virtude do qual certas pessoas seriam essencialmente marcadas pelo destino, chamadas por certa vocação superior, predestinadas pelo seu caráter a comandar, enquanto as pessoas comuns têm de ser dirigidas. Isto é, por meio das representações que temos dos chefes e ao mesmo tempo de nós em relação a nossos chefes ou em relação a nossos subordinados, há o sentimento inconsciente de que *o chefe participa de outra essência*, tem outra condição, diferente da do subordinado, da mesma maneira que o vendedor em relação ao cliente ou o médico em relação ao doente: há um semi-racismo.

Quando o chefe não informa suficientemente seus subordinados, não é apenas para se proteger estrategicamente, mas também para que seus subordinados, não tendo uma visão de conjunto como a que ele tem, possam sentir necessidade da mesma.

A origem dessa representação está no arquétipo de *pater familiae*, todo-poderoso e de uma essência superior. Isso poderá explicar alguns aspectos autocráticos de liderança, a natureza do relacionamento chefe e subordinado com sua ambivalência afetiva. O herói, semideus da mitologia antiga, erigido em chefe, atualmente aparece na forma de *superman*. As histórias em quadrinhos atuais reabilitam as odisséias antigas, contos e lendas do folclore tradicional e canções de festas medievais, modernizando-os.

O chefe-deus não delega poderes. Deus é o limite, portanto não há delegação possível. O homem deve fazer tudo partindo do nada, pois o poder divino absoluto torna-o prisioneiro. É a dialética do senhor e do escravo. Para atuar conforme suas aspirações e seus subordinados, o chefe é obrigado a aceitar um contrato (por natureza é super-homem) que não poderia jamais estabelecer. Essa ilusão vivida fará do problema “dirigir” uma questão cheia de desencantos, de sobrestimações e subestimações, de depreciações excessivas. Essa mística e mitologia do chefe em nossa época termina em mistificação.

As relações sociais evoluíram no sentido de uma certa socialização. As cartas constitucionais estabeleceram uma igualdade essencial entre os homens: a distância social aparece mais na forma de especialização, funções e competência, do que propriamente em termos de essência, casta ou estamento.

O desenvolvimento capitalista caminha no sentido de valorizar os “funcionais” mais do que os “hierárquicos”, limitando a onipotência da chefia. O gigantismo das organizações conduz a certa descentralização de autoridade, delegação, trabalho em equipe e decisões colegiadas. Homens-orquestras, mais do que chefes de orquestra, condenados a tudo fazerem por suas pró-

prias mãos, pois medem a iniciativa e informação de seus subordinados como defesa, o que equivale a uma castração protetora. Praticam uma política de “dividir para reinar”, mobilizam energias sobre-humanas para restabelecer as comunicações e um equilíbrio continuamente comprometido pelo estilo de comando e pelas instituições que o engendram. O esquema taylorista ilustra admiravelmente este tipo de comando.

O absurdo da estratégia é posto a nu. Protegendo-se como “chefe-deus” ou *superman*, o chefe reencontrado na práxis da dialética hegeliana torna-se praticamente um escravo, obrigado a fazer tudo por si, uma infinidade de coisas que ele não pode delegar a seus subordinados, pois sempre trabalhou no sentido de “limitá-los” em suas iniciativas e condená-los a depender sempre de si. O chefe torna-se um isolado, um solitário, um que “faz-de-tudo”.

O chefe não tem tempo disponível para sua própria formação e aperfeiçoamento técnico e humano. Se ele não é um chefe-deus, de essência superior, deve colocar-se em dia. Professores, advogados, médicos, magistrados não são institucionalmente colocados em questão; podem atualizar-se, dependendo de sua boa vontade. Sua essência, ou seu substituto moderno, seu “concurso”, torna-os “imunes” a esse respeito, seu poder funda-se também em certo tipo de “saber”, legitimado pelo diploma.

No esquema taylorista, a separação vertical e o semi-racismo que isso implica impedem a participação ativa dos subordinados. Por outro lado, as “rupturas horizontais” levam em si riscos excessivos de desintegração, devido às fricções entre as “panelas” burocráticas, descargas laterais de agressividade que imobilizam quase permanentemente o chefe da empresa. Ele necessita ir de um lado a outro para “fechar” as brechas, corrigir as fissuras no organismo institucional.

Dáí o enfarte ser uma maneira estranha de “salvar a face”, perdendo tudo, definindo um nível de impasse, condicionado pela evolução técnica, científica e político-social contemporânea. Ou

o chefe aceitará sua “missão de *educador*” ou delegará poderes ou se achará diante de problemas para os quais não tem solução.

As sobrevivências anacrônicas na formação tradicional, produzido por sua vez dos mesmos modelos fundamentais, tendem a produzir, engendrar e reproduzir o mesmo tipo de relações entre professores e alunos, chefes e subordinados, vendedores e clientes.

A falta de relações e comunicações horizontais entre os diferentes subordinados, situados no mesmo nível hierárquico, subsiste paradoxalmente, apesar de todas as contestações feitas pelos teóricos da organização, após Fayol, levando às rivalidades intradepartamentais, à rejeição de responsabilidades, a jogar uns contra outros da mesma organização, levando-os a perder de vista os objetivos comuns principais, valorizando os *objetivos parasitários secundários*. Isso leva à aproximação com o modelo escolar, privilegiando as relações entre cada aluno com o mestre, erigindo a competição em princípio pedagógico absoluto. A organização da comunicação num sentido único, a utilização da disciplina, o confirma.

A produtividade é uma noção diversa de rendimento. Há fatores humanos implícitos na produtividade. As motivações, ou sua falta, são elementos fundamentais no trabalho. A rotatividade das pessoas e o absentismo tornam-se verdadeiras leucemias na empresa.

No taylorismo havia a máxima especialização de tarefas, ligada ao desinteresse do trabalhador e à monotonia profissional.

Desenvolveu-se o estudo do interpessoal como objeto de conhecimento. Assim, conceitos como chefe nato e vendedor nato foram desacreditados pela moderna crítica organizacional, que colocou em xeque a relação “senhor-escravo”. A aptidão ao comando não é definida como síndrome ou aptidão pessoal, mas emanando do grupo. Os traços individuais são considerados como atributos do papel interindividual.

A teoria de Douglas MacGregor, que podemos dividir em dois níveis, exemplifica o que foi dito.

Teoria X:

- 1 o homem médio tem repugnância pelo trabalho;
- 2 por isso deve ser dirigido, controlado, sancionado;
- 3 o homem médio prefere ser dirigido, prefere fugir à responsabilidade.

A aplicação prática da teoria implica:

- 1 comando autoritário;
- 2 controle normativo;
- 3 visão pessimista, quase racista.

Teoria Y:

- o consumo de energia física e mental para o trabalhador é tão natural como o repouso ou o jogo;
- controle por autoridade exterior e ameaça de sanção não são os únicos meios de levar a esforços tendentes a objetivos organizacionais. O homem é capaz de motivação pessoal e autocontrole;
- energia mobilizada tendo em vista objetivos é função da antecipação da satisfação ligada a sua realização efetiva;
- o ser humano em “condições” procura não só ter, como também buscar responsabilidade;
- capacidade de criatividade para resolver problemas organizacionais é muito difundida entre a população;
- atualmente, as capacidades intelectuais do homem comum são utilizadas parcialmente na empresa.

A teoria Y supõe: apelo constante às motivações do trabalhador, integração de objetivos, recurso ao autocontrole, comando com participação.

Evolução e formação – ajustamento a um modelo e adaptação à mudança.

(Há paralelismo entre as concepções de MacGregor a respeito da empresa e a de C. Rogers (1975) referente à psicoterapia centrada no “cliente”.)

Entendem-se por ajustamento a definição de funções e o estabelecimento de um perfil psicológico, correspondendo a um posto de trabalho dado e supostamente estável, ou à observação de normas do grupo a que o indivíduo pertence. O ajustamento é uma ajustagem.

O conceito de adaptação é mais amplo. O ensino tradicional que realiza a formação prática, a aprendizagem, os concursos das grandes escolas funcionam como “tipos de saber cultural”, ou “cópias carbono”.

Procura-se um ajustamento de um modelo dado, constante e imutável. Formar é pré-adaptar, significando isso previsão de transformações e reconversões futuras, o que não é igual a “condicionamento”.

Um engenheiro formado há cinco anos, sem procurar atualizar-se, já está superado. A pesquisa espacial e aeronáutica é que atualmente exige maior velocidade nas reconversões.

A caracterologia é essencialista e constitucionalista. A classificação de caracteres leva ao estabelecimento de uma hierarquia de caracteres. Coléricos, sangüíneos e apáticos constituem critérios classificatórios. Há um racismo caracterológico. Caracterologia é um racionalismo, uma visão intelectual do homem.

A formação na empresa é tanto no nível do saber-fazer quanto do saber-ser, daí o conceito de vendedor nato, chefe nato.

A imagem da máquina como conjunto tecnicamente organizado predomina; uma racionalidade consciente substituirá o movimento natural das coisas para facilitar a inteligibilidade na perspectiva de uma ciência da ação, tendo em vista a otimização dos recursos. Na organização, isso é conseguido pela simplificação do trabalho, do planejamento, dos “programas”, das técnicas de controle de fabricação ou da definição de objetivos.

As funções administrativa, comercial, de produção e as funções de direção estarão interligadas. O modelo cibernético de Taylor-Fayol aparece como o sucedâneo adequado.

Os modelos das teorias serão justapostos aos fatos; a utopia organizacional estruturada numa trama formal das coisas leva à simplificação das realidades em função de necessidades operacionais, ou em função da manipulação de abstrações.

A perspectiva estruturada em torno da organização será orientada mais em função das “redes” de comunicação e sua topologia do que pela importância das atitudes.

Informação e transmissão serão privilegiadas em detrimento do processo global de comunicação. Há uma filosofia mecanicista subjacente, os termos da relação estarão sujeitos ao sistema e alienados da situação. O comando será descrito em termos funcionais. Os aspectos conflituais da autoridade serão escamoteados. O uso constante do termo *management* tem como finalidade escotimizar o conflito e as dificuldades psicológicas, “reconstruindo” relações técnicas e organizadas. MacGregor mostrou nas teorias *X* e *Y* que as hipóteses implícitas estruturaram práticas fundadas na tradição ou na ciência, sem a competente discussão de seus fundamentos. O *management* está ligado às opções específicas do administrador, que procura substituir a rigidez dos programas e o autoritarismo por uma organização dinâmica e inovadora que permite integrar dados de mudança. O *management* se define mais por suas funções do que por sua natureza. Não leva ao “racismo” e às “categorias” estáticas; ele é profundamente “manipulador”, apesar do valor formal que concede aos implicados na relação. Em nome da eficiência (do desemprego) e dos objetivos, mais que das finalidades, elimina as críticas radicais. O comando está ligado a uma preocupação filosófica fundamental, metafísica, assumida ou não, que não pode ocultar a opção por valores; o *management* aparece modestamente como uma “praxeologia” ligada a uma “lógica acionalista”. Tal *management* é tão estático diante das mudanças como o que ele pretende substituir, daí tornar-se inevitavelmente burocrático nas suas formas mais sofisticadas, sacrificando o real aos modelos organizacionais.

Quando MacNamara define o *management* como “adaptação permanente à mudança”, define também que as mudanças socioeconômicas podem ser organizadas racionalmente. Em outras palavras, quer dizer que se trata de prever a mudança, antecipá-la, para que ela não apareça como muito mutável.

A linguagem tecnocrática emprega o termo *inovação* em lugar de *mudança*. Sucodem-se revoluções organizacionais que nada mudam, revoluções filosóficas que são revoluções filológicas.

A organização complexa, profundamente conservadora, resiste à mudança; tudo que pretender mudar é visto como desordem ou agressão.

Aparece aí o equívoco coberto sob o nome *racionalidade*, num sistema que traz em si as condições de “petrificação” e “cristalização”. Os conjuntos hiperorganizados tendem ao funcionamento mecanicista, base de novas patologias; é a civilização dos *whitecollar*, do “homem-organização”, com a multiplicação dos “funcionais” em detrimento do senso de responsabilidade dos “hierárquicos”.

É a burocracia produto da organização e sua patologia. Isso é reproduzido na educação, em que o ensino tem muito de administrativo e “programado”. A rotina pedagógica não auxiliou os “administradores” do ensino a agir num sentido de renovação; a rigidez dos programas administrativos e das rotinas escolares é reflexo da organização do meio e da rigidez de comportamento e atitudes – produtos dessa “matriz” burocrática. Em face desse quadro, uma postura tecnocrática não é solução.

Daí P. H. Coombs pretender fazê-lo com base em um “diagnóstico” da “crise mundial da educação”. Coombs descreve o fenômeno em termos de *management*, “objetivos” e “gestão prospectiva”. É um estudo “econômico” que tem como fim despistar as más administrações e definir as condições de uma “administração esclarecida” no ensino. O problema das “finalidades” é escamoteado; somente os objetivos são considerados. O sistema de ensino é descrito em termos de “fluxo de entrada” (dos alu-

nos) e em termos de “fluxos de saída”, “produtos finais e produtos não-finais” – adequação às necessidades, emprego e desemprego. A instrução é definida como produto de consumo.

Os problemas são vistos como meios financeiros, o poder de compra do ensino; os remédios situam-se numa tecnologia avançada da educação. Tal estratégia não mostra as causas verdadeiras; elas residem nas pseudofinalidades, das quais decorrem os objetivos. O erro dessa análise é não discutir as finalidades e os valores; aliás, a estratégia do organizador e do tecnocrata é não discuti-los.

A finalidade de qualquer educação é modelar a sociedade: mais do que ser ensinado, o homem deve fazer sua educação de homem e cidadão, aprender a informar-se, a comunicar-se com o “outro”, a participar, a tornar-se capaz de devir numa sociedade em pleno devir: essa é a finalidade primeira da educação. Na escola do futuro trata-se de *aprender a devir*.

Nas organizações, apesar da tendência a extirpar a utopia racional, abstraindo os aspectos especificamente humanos, há sempre o irracional e o absurdo. Kafka mostrou-o.

Co-gestão e participação

Princípios e crítica

Co-gestão – dá-se no âmbito da empresa, mas também pode ocorrer no âmbito do Estado; no nível da empresa, unidade técnica de produção; no nível da sociedade, mecanismo de gestão financeira.

A co-gestão comporta co-decisão: uma decisão só pode ser tomada por concordância das partes; se houver representação desigual, pela maioria dos membros que compõem esse órgão, ou seja, as duas partes têm o mesmo direito.

Cooperação – consulta inicial, em que uma das partes decide, mas informa à outra e formalmente a associa à outra parte na

execução da decisão deliberada em comum, mas adotada, em última análise, só por ela.

A co-gestão é entendida oficialmente como equilíbrio de poderes, tendo em vista o bom funcionamento da empresa. Equivale à participação, sendo esta entendida como participação nos lucros ou aumento do patrimônio.

A participação nos lucros constitui um aumento variável do salário em espécie, à livre disposição dos assalariados.

A participação no aumento do patrimônio da empresa visa a uma remuneração eqüitativa da direção, dos assalariados e dos investidores: é um superlucro que é investido na empresa, a fim de manter o patrimônio social e evitar a alta imediata de preços que se segue ao aumento de salários.

Embora decorrente de autofinanciamento, a participação no aumento do patrimônio não é propriedade exclusiva dos acionistas, é igualmente dos trabalhadores, que, pelo seu trabalho, contribuíram para esse crescimento.

Co-gestão e participação são conceitos que procuram definir o lugar do trabalhador na empresa; ela tem o nome de “conselho de estabelecimento” na Alemanha, “conselho de empresa” na Bélgica e Países Baixos, “comitê de empresa” na França, “comissão interna” na Itália.

A Alemanha pratica a co-gestão tanto no nível de empresa como no nível de sociedade. A França o faz fundamentalmente com os delegados do conselho de administração.

A Alemanha, no referente à poupança popular, apresenta uma legislação desenvolvida.

Na Itália, a co-gestão e a participação se deram mediante um decreto legislativo sobre a “socialização das empresas”, último texto importante do período fascista.

Um estudo da co-gestão e da participação (as duas são ligadas mutuamente) deve levar em conta as estruturas, o poder e a função dos comitês de empresa, a fim de que possamos apreciar corretamente os fundamentos da co-gestão e da participação.

O Partido Social-Democrata, sob orientação de Schumacher, passou da *luta* de classes para a *colaboração* de classes. O Programa de Bad-Godesberg define uma linha de co-gestão, evitando a luta por salários altos, que levaria ao desemprego.

Os sindicalistas alemães aceitaram o sistema co-gestionário; o quarto banco alemão, o Bank Für Gemeinwirtschaft, foi criado, organizado e dirigido pelos sindicatos. Financia cooperativas de consumo (que cobrem 20% do consumo alemão), restaurantes de fábricas e cooperativas habitacionais.

Os sindicalistas alemães preferem a co-gestão nas empresas de capital privado à estatização. É o que orienta a Hans Bockler Gesellschaft, por seu órgão *Mitbestimmungsgesprach* (*Diálogos sobre a co-gestão*).

A legislação alemã comporta três aspectos principais:

1 A organização dos trabalhadores no estabelecimento, por Conselhos de Estabelecimento (*Betriebsrat*), corresponde ao comitê de empresa francês. Essa organização decorre da Lei Constitucional do Estabelecimento (*Betriebsverfassungsgesetz*).

2 A co-gestão, no nível do conselho de administração das sociedades, resulta das disposições da Lei Constitucional dos Estabelecimentos (*Betriebsverfassungsgesetz*).

3 A co-gestão, no nível dos conselhos de administração e das diretorias nas sociedades, define-se na área da indústria metalúrgica mineradora e decorre de uma lei específica, chamada Lei da Co-gestão (*Mitbestimmungsgesetz*).

Co-gestão na Alemanha: Conselho de Estabelecimento

Conforme as concepções atuais dos juristas alemães, a relação de trabalho não é um contrato regido pelo direito das obrigações, mas uma relação coletiva atinente ao direito do tra-

balho, em que um dos aspectos é o laço entre as pessoas e a empresa. Essa forma de ver se impôs graças à construção jurisprudencial, que deixou de visualizar as relações de trabalho de acordo com os princípios da contraprestação de serviços. Assim, desenvolveu-se a idéia-chave de que existe, nas empresas, uma comunidade de trabalho fundada no reconhecimento recíproco dos princípios de dever, lealdade e assistência.

O “direito do trabalhador: dialogar” é o espírito da Lei Constitucional das Empresas, de 11.10.1952 (a base da regulamentação dos direitos de os trabalhadores dialogarem nas empresas privadas). A lei prevê que o diálogo pode ser exercido numa empresa, por menor que ela seja, bastando ter, para isso, cinco trabalhadores permanentes com capacidade eleitoral, maiores de dezoito anos. Entre eles, pelo menos três devem ser elegíveis no conselho de fábrica, ter mais de dois anos de trabalho no ramo e mais de um ano de permanência na empresa. Nas empresas agrícolas e florestais, o número mínimo de trabalhadores permanentes com direito eleitoral é de dez pessoas. Isso significa que a lei não se aplica a empresas artesanais e à maioria dos empregados agrícolas. No entanto, ela é aplicada a mais de 300 mil empresas e 4.500 unidades produtivas na agricultura.

O conselho de fábrica funciona como interlocutor orgânico e os trabalhadores das empresas são qualificados para dialogar. Como esses trabalhadores não podem reunir-se em assembléia de fábrica, na sua totalidade, e exercer convenientemente o direito ao diálogo, a Lei Constitucional das Empresas prevê a eleição do conselho de empresa.

Em casos específicos, os trabalhadores jovens da empresa têm direito a um representante especial.

Cada empresa independente pode eleger seu próprio conselho. Se a empresa possui outras unidades, é possível eleger um número igual de conselhos de administração.

Se uma empresa de automóveis fabrica ônibus de turismo num local, caminhões e outros veículos especiais em outro, é pos-

sível haver três Conselhos de Estabelecimento, totalmente independentes uns dos outros.

O Conselho de Estabelecimento não se esgota no sentido técnico do termo; no sentido do direito do trabalho, pode englobar muitos estabelecimentos técnicos, oficinas de reparação, laboratórios e inúmeras seções administrativas. Grandes indústrias, que congregam milhares de trabalhadores, são consideradas como estabelecimento único, quando sua administração é centralizada e forma uma unidade legal.

O Conselho de Estabelecimento como interlocutor na escala da empresa

Estabelecimento é o local efetivo de trabalho e da instalação material da produção: é necessariamente uma unidade de local. Contrariamente, a empresa pode comportar muitos estabelecimentos. O fato de os estabelecimentos serem centralizados por uma só e única empresa não impede cada uma de *per si* possuir seu próprio Conselho de Estabelecimento.

Diferentemente da França, a Alemanha não tem comitês de empresa, mas sim Conselhos de Estabelecimento.

Os poderes desses conselhos são limitados no seu exercício aos problemas que existem nos estabelecimentos. Como frequentemente uma empresa agrupa vários estabelecimentos, a Lei Constitucional do Estabelecimento lhe permite constituir Conselhos Comuns de Estabelecimentos, que são os órgãos representativos válidos para os estabelecimentos de uma empresa, sem serem hierarquicamente superiores aos conselhos de cada estabelecimento.

Os Conselhos Comuns de Estabelecimentos podem apresentar, à direção, observações comuns em relação aos problemas do conjunto da empresa, pois nem sempre eles podem ser convenientemente tratados pelo Conselho de Estabelecimento isoladamente.

Na prática, trata-se de medidas na área das instituições de bem-estar social que dizem respeito ao conjunto da empresa. O Conselho Comum de Estabelecimentos prepara diretivas uniformes para a empresa e todos os acordos referentes ao remanejamento de pessoal. O mesmo sucede com o agrupamento de muitas empresas: cada Conselho de Estabelecimento indica dois membros ao conselho comum, um do grupo de trabalho e outro representando os funcionários.

Regras de eleição e elegibilidade

Um interlocutor que representa corretamente seus eleitores

Participam das eleições do Conselho de Estabelecimento os que trabalham nele e têm dezoito anos completos, com capacidade jurídica e direitos políticos. Considerando que o trabalhador do estabelecimento pode ser horista, ele participa da eleição; mulheres operárias que nele trabalham também participam.

Para gozar do direito ao voto é suficiente que o trabalhador seja membro do estabelecimento na data das eleições. Os trabalhadores estrangeiros participam das eleições com menos direitos que os alemães.

Não são eleitores: os diretores, pessoas morais (sociedades ou empresas) ou empregados que dirijam empresa por procuração geral – *Prokura* –, ou que tenham o direito de recrutar ou demitir trabalhadores.

Não é possível eleger estranhos ao estabelecimento nem funcionários sindicais que desempenham essas funções como as mais importantes.

Exige-se do candidato ao Conselho de Estabelecimento: ser maior de 21 anos, estar prestando serviços há pelo menos um ano e ter direito ao voto; isso impede a candidatura dos trabalhadores estrangeiros.

Por outro lado, os operários de países do Mercado Comum Europeu são elegíveis após três anos de trabalho na empresa.

Representatividade proporcional a seu número

Em pequenos estabelecimentos, que possuam mais de cinco e menos de vinte trabalhadores com direito a voto, o Conselho de Estabelecimento compõe-se de uma pessoa, chamada delegado do estabelecimento. Em estabelecimento cujo número de trabalhadores varie entre 20 e 50 trabalhadores, elegem-se três membros ao conselho. Em outros, cujo número total atinja o limite de 150, elegem-se cinco. São 7, 9 e 11 representantes para um número de 300, 600 e mil trabalhadores respectivamente. Aos estabelecimentos que possuam entre mil e 2 mil trabalhadores, é possível fixar-se o número de 13 a 17 membros. Seriam de 16 a 19 se a empresa empregasse mais de 2 mil e menos de 3 mil trabalhadores; de 17 a 23 se tivesse de 3.001 a 4 mil. Onde o número supere 9 mil, podem ser eleitos entre 25 e 35 representantes. De forma alguma o conselho pode ultrapassar 35 membros.

Tendo em conta diversos grupos de interesses

A lei que rege a composição dos conselhos de empresa parte do princípio de que os interesses dos operários e demais assalariados (empregados) não são idênticos. Essa é a razão por que eles elegem seus representantes em escrutínios separados. Porém, o Conselho de Estabelecimento tanto comporta operários como empregados, mas as cadeiras são repartidas conforme a proporção de empregados e operários do estabelecimento.

Aplica-se o critério da representação proporcional; neste esquema, um grupo não pode pretender nenhuma cadeira efetiva ou suplementar durante mais tempo que o outro, embora um grupo disponha de um número maior de votos. Exemplificando: suponhamos que no Estabelecimento X existam 80 operários e 30 empregados, totalizando 110 assalariados; logo, há a possibilidade de se eleger cinco membros para o Conselho de Estabelecimento. Para determinar o número de cadeiras pertencentes a cada

grupo, o número de operários registrados (80) é dividido sucessivamente por 1, 2, 3, 4, 5. Essa operação leva a uma série de números de votos: 80, 40, 27, 20, 16. O número de empregados, fixado em 30, é dividido da mesma forma, obtendo-se como resultado 30, 15, 10, 8 e 6. Como o Conselho de Estabelecimento deve ser composto por cinco pessoas, é necessário escolher, entre essas duas séries de dois grupos, os cinco números de votos mais fortes: 80, 40, 30, 27, 20. Com exceção do número 30, todos esses números figuram na série de número de votos dos operários, conseqüentemente, o grupo de operários obtém quatro cadeiras no conselho, e os empregados, apenas uma. Essa forma de cálculo pode ser empregada para divisão de cadeiras em qualquer estabelecimento. É necessário somente ter em conta que as divisões por 1, 2, 3 se dêem enquanto houver cadeiras a preencher no conselho. Se, por exemplo, um estabelecimento ocupa mil operários e 200 empregados, os números mil e 200 devem ser divididos por 1, 2, 3, até 13, pois neste caso é necessário eleger 13 membros do Conselho de Estabelecimento. Nesse exemplo, o resultado final termina com onze cadeiras aos operários e duas aos empregados.

Respeitando as minorias

Se o número de membros que pertencem a este grupo é muito diferente do número dos membros do outro grupo, o cálculo, segundo o sistema de números máximos, pode conduzir a atribuir fatalmente todas as cadeiras ao grupo mais forte. Isso sucederia, por exemplo, num estabelecimento com 900 operários e 70 empregados. Os operários podem reclamar o direito a onze cadeiras. Para evitar isso, a Lei Constitucional do Estabelecimento *protege as minorias*. Isso permite a um grupo de operários ou empregados, composto no mínimo por seis pessoas, pretender uma cadeira no Conselho de Estabelecimento, a menos que se trate de eleger um só delegado do estabelecimento. Se o grupo minoritário conta com

mais de cinquenta membros, ele tem direito pelo menos a duas cadeiras no Conselho de Estabelecimento, enquanto o número de cadeiras dos operários baixa de onze para nove.

A Lei Constitucional do Estabelecimento reforça a idéia da eleição por grupos, sendo necessária uma lei especial caso operários e empregados pretendam votar em comum. Os sindicatos do setor industrial propagam tal tendência. Os operários e empregados seriam convocados, em escrutínios separados e secretos, a participar em cada votação, exigindo-se um número de votantes superior à metade dos membros de cada grupo e a adoção do princípio de *maioria simples* no seio de cada um destes grupos. Essa decisão é válida para um só período eleitoral. Não tem ela nenhuma incidência sobre a repartição das cadeiras no Conselho de Estabelecimento entre o grupo de trabalhadores e o grupo de empregados, prevista pela lei. Caso a repartição das cadeiras seja organizada diferentemente, operários e empregados devem decidir por maioria obtida numa segunda votação secreta.

Eleição se dá por normas estritas

No primeiro momento do processo eleitoral, o Conselho de Estabelecimento designa, o mais tardar seis semanas antes da expiração de seu mandato, um grupo composto de três trabalhadores assalariados que fazem parte do estabelecimento. Esse grupo dirige as eleições e é responsável por sua preparação regular. Estabelece inicialmente a lista de operários e assalariados que têm direito de voto. Para fins de consulta, esta lista é tornada pública. O direito a participar nas eleições é determinado pela possibilidade de inscrição do interessado na lista eleitoral. Quem se julgue lesado por estar inscrito de forma inexata pode opor-se ao grupo. Um mês mais tarde, ainda antes das eleições, o grupo encarregado de organizar as eleições deve convocar os eleitores publicamente. Nesta convocação, constam a data da eleição, o número de membros do Conselho de Estabelecimento a se-

rem eleitos e a repartição das cadeiras entre os grupos. A convocação define se operário e demais empregados votam isolada ou conjuntamente. Doze dias após a publicação, os empregados do estabelecimento são convidados a apresentar as proposições eleitorais para eleição do Conselho de Estabelecimento.

No máximo trinta dias antes das eleições, os eleitores devem ser publicamente convocados. O grupo organizador da eleição indica a data das eleições, o número de membros do Conselho de Estabelecimento a serem eleitos, sua divisão em cadeiras entre os grupos, definindo se empregados e operários devem votar isolada ou conjuntamente. O direito a proposições eleitorais é exclusivamente reservado aos trabalhadores do estabelecimento; os sindicatos não participam disso. A possibilidade de ser eleito ao conselho é aberta não somente aos sindicalizados, como também aos não-sindicalizados. Isso não impede que nas eleições para o Conselho de Estabelecimento possa haver listas sindicais. Normalmente, essas listas têm mais prestígio na classe do que as listas não-sindicais. Este procedimento estritamente interno não permite ao sindicato exercer diretamente uma ação no estabelecimento. Caso os trabalhadores do estabelecimento não façam uma proposição eleitoral, a eleição ao Conselho de Estabelecimento não se dá. Isso ocorre em pequenas empresas, empresas artesanais, nas quais as relações com o empregador são estreitas, personalizadas, levando ao desinteresse dos trabalhadores na eleição de um conselho.

A eleição é protegida contra manobras desleais

O processo eleitoral não deve sofrer solução de continuidade por parte do empregador ou por quem quer que seja, daí ser proibido influenciar o processo eleitoral acenando vantagens ou ameaças. A Lei Constitucional do Estabelecimento institui penalidades para tal gênero de pressão, que oscilam de 5 a 10 mil marcos alemães, com penas de prisão de até seis meses.

É possível a contestação de irregularidades por infração a disposições essenciais que regem o processo eleitoral. Os Tribunais do Trabalho são competentes no sentido de receber as contestações. Para tanto, elas devem trazer assinatura de, no mínimo, três trabalhadores com direito a voto, seja pelo empregador, seja por um sindicato representado na empresa. As possibilidades de contestação expiram quatorze dias após a publicação dos resultados da eleição.

Na Alemanha Federal, existem atualmente mais ou menos 25 mil empresas industriais que operam dessa forma. Da mão-de-obra empregada, cerca de 130 mil pessoas participam dos Conselhos de Estabelecimento, cuja grande maioria, 90% dos membros, é sindicalizada. Dos membros do Conselho de Estabelecimento, 85% fazem parte da Central Sindical Alemã (DGB); 4% fazem parte do Sindicato dos Empregados Alemães (*Deutsche Angestellten-gewerkschaft* – DAG); 1% milita nos sindicatos cristãos; e 10% dos membros dos conselhos não são sindicalizados. Trata-se de empregados e não de operários industriais.

O fundamento destes pontos de vista acha-se na *doutrina social cristã*, segundo a qual operários e empresários devem cooperar numa comunidade de trabalho estabelecida sob princípios morais. Essas idéias, incompatíveis com o princípio da oposição de classes, permearam o Direito do Trabalho germânico. Os autores e a jurisprudência desenvolveram essa posição sob a égide da doutrina da *comunidade*; a jurisprudência desenvolveu uma temática fundando um sistema de obrigações de *lealdade e assistência* (*Treue und Fürsorgepflichten*). A doutrina é fundada nas teorias de organização de relações orgânicas que consideram o empregado e o Conselho de Estabelecimento como órgãos particulares do *estabelecimento*, este compreendido como *organismo vivo*.

Decorrem certas obrigações concretas para as partes: elas devem empregar o máximo de esforço para garantir a *paz industrial*.

Qualquer atividade política no interior da empresa é proibida às duas partes, devendo o empregador e o Conselho de Estabe-

lecimento vigiar em comum para que as pessoas ocupadas no estabelecimento não sejam tratadas discriminadamente em função de sua religião, raça, opiniões políticas ou sindicais. A mulher deve ser remunerada com salário igual ao do homem e o estrangeiro não deve ganhar menos que o trabalhador nativo.

O Conselho de Estabelecimento não pode levar os trabalhadores a operações "tartaruga", greve ou ocupação da empresa para realizar seus objetivos. Caso isso aconteça, ele se expõe ao perigo de o empregador pedir ao Tribunal do Trabalho sua dissolução. O Conselho de Estabelecimento pode ser responsabilizado, pelo Tribunal do Trabalho, a pagar e indenizar o patrão por prejuízos sofridos em decorrência das ações já enunciadas.

Relações com os sindicatos

O conselho não é um prolongamento dos sindicatos nos estabelecimentos. Suas funções são *distintas* das tarefas sindicais. Deve ser neutro em relação a greves decididas pelos sindicatos, não pode utilizar suas instalações para greves. Entretanto, como indivíduos, os membros do Conselho de Estabelecimento podem delas participar.

O Conselho da Empresa não pode trair os segredos da empresa quando em conversações com os sindicatos. O Conselho do Estabelecimento pode encaminhar aos sindicatos listas de operários da empresa contendo informações sobre salários, tendo em vista o pagamento de cotizações.

O Conselho de Estabelecimento tem papel conciliador, o sindicato tem papel de contestação. Conciliação no interior do estabelecimento e contestação no exterior, daí não haver possibilidade de uma seção sindical da empresa.

Encaminhamento pacífico dos conflitos: *Bureau de Conciliação (Eini gungstelle)*

A Lei Constitucional do Estabelecimento parte do princípio de que as divergências operário × patrão devem ser resolvidas no interior da empresa. Caso não haja conciliação, a lei prevê um *Bureau de Conciliação* no interior do estabelecimento.

Constituído por pleno acordo entre as partes em litígio, compõe-se de um presidente neutro e de assessores escolhidos em números iguais pelo empregador e pelos empregados. Pode constituir-se de duas ou quatro pessoas, que, inclusive, pertençam ao sindicato de trabalhadores ou de empregadores. Caso empregador e empregados não entrem em acordo sobre quem deva ocupar a presidência, o Tribunal do Trabalho tem poderes para designá-lo. Suas decisões têm caráter obrigatório às quais todos devem submeter-se.

Co-decisão e cooperação no estabelecimento *(Mitbestimmung und Mitwirkung)*

O Conselho de Estabelecimento desempenha funções na área social, econômica e de pessoal. A lei distingue, no âmbito destes poderes, entre direitos de co-decisão e de cooperação. Tratando-se de co-decisão, o ponto de vista do Conselho de Estabelecimento tem peso igual ao do empregador. O empregador, para implementar qualquer medida, deve fazê-lo em concordância com o Conselho de Estabelecimento. Quanto a problemas sociais, não havendo acordo direto, o assunto passa ao *Bureau de Conciliação*; quanto a assuntos de Pessoal, submetidos à co-decisão, a terceira autoridade é a do Tribunal do Trabalho e, em questões econômicas, a autoridade mediadora.

Os direitos de cooperação do Conselho de Estabelecimento podem ser diversos. Pode tratar-se do direito de informação, do

direito de ser ouvido, de formular sugestões, de ser consultado, do direito de controle. Em matéria dos direitos de cooperação, o Conselho de Estabelecimento pode influir sobre o empregador, mas não pode impor uma decisão.

Co-decisão e cooperação em assuntos sociais

O essencial do Conselho de Estabelecimento se exerce no âmbito social.

A Lei Constitucional do Estabelecimento subdivide em oito as questões abrangidas pelo direito de co-decisão (art. 56). Ela fixa a relação das questões sobre as quais deve haver obrigatoriamente acordo.

1 Início e fim da jornada e suspensão do trabalho durante a jornada normal.

O Conselho de Estabelecimento, com relação aos convênios coletivos, contribui para determinar as horas extras e suas datas; introdução dos turnos de trabalho na fábrica; fixação do horário de alteração das equipes e, ainda, participa na definição do horário de suspensão do trabalho.

2 Data e local do pagamento dos salários e a fixação, de comum acordo com o empregador, do plano de férias – data de entrada e duração.

3 Formação profissional. A formação de aprendizes e iniciantes é submetida inteiramente à co-decisão do estabelecimento. O mesmo no que se refere ao aperfeiçoamento da mão-de-obra.

4 O Conselho de Estabelecimento pode propor obras assistenciais, não pode exigí-las.

O direito de co-decisão é restrito a obras assistenciais já existentes, como as cozinhas da empresa, cantinas, locais de repouso

e férias, hospital, maternidades, salas de leitura, bibliotecas, locais de banhos. Sua utilização é submetida às normas do Conselho de Estabelecimento.

5 Regulamentação interna: manutenção da ordem e comportamento dos trabalhadores.

Por intermédio da discussão entre o empregador e os membros do Conselho de Estabelecimento, definem-se as normas referentes à declaração de doença do operário, manutenção das máquinas, utilização dos parques. Multas a operários, regulamentação do montante a ser pago por hora ou por produção dependem do Conselho de Estabelecimento.

6 Estabelecimento de salários e novas formas de remuneração.

Dá-se mediante concordância do conselho a implantação de novas formas de remuneração, seja por hora, por tarefa, ou por produção. O Conselho de Estabelecimento não tem poder de co-decisão no tocante a salários, que competem aos sindicatos e são estabelecidos por convenções coletivas.

7 Co-decisão decorre de acordos com o estabelecimento.

Nos termos do art. 56, esses acordos e convenções coletivas são a base da regulamentação social da empresa. Se não há acordo em nível de empresa nos assuntos que comportem co-decisão, o *Bureau* de Conciliação intervém e suas decisões são obrigatórias para ambas as partes.

a) Casos de cooperação no nível de Conselho de Estabelecimento.

O Conselho de Estabelecimento, em conformidade com o empregador, pode regular, por acordos de empresa, outras questões sociais. Não pode coagir o empregador a subscrever regulamento visando a outras questões, não dispõe de direito de co-decisão. Socorro a membros da família, participação nos lucros e pensões de aposentadoria são objetos de acordos de empresa. Outros di-

reitos de cooperação pertencem ao Conselho de Estabelecimento, sobretudo proteção ao trabalho.

b) As convenções coletivas têm prioridade sobre acordos do estabelecimento; eles não regulamentam condições de trabalho, que são reguladas no aspecto econômico por convenções coletivas.

8 Co-decisão e cooperação na esfera do Pessoal.

O Conselho de Estabelecimento tem direitos de co-gestão e cooperação limitados à área do Pessoal. Os estabelecimentos com menos de vinte trabalhadores não podem tratar de assuntos de Pessoal. O pessoal executivo não é considerado trabalhador pela Lei Constitucional do Estabelecimento.

a) Os direitos de co-gestão do Conselho de Estabelecimento exercem-se unicamente em assunto ligado a mutações das estruturas de trabalho; só com concordância do Conselho um projeto de inspiração patronal referente a mudanças na empresa pode ser implementado.

b) Os direitos de cooperação do Conselho de Estabelecimento são exercidos, em caso de demissão individual ou coletiva, pelo empregador. Os trabalhadores podem apelar ao Tribunal do Trabalho, no prazo de três semanas, a respeito da medida do empregador. Cabe ao empregador provar que a demissão funda-se em preceitos legais.

Co-decisão e cooperação na área econômica

A legislação surgiu como solução de compromisso entre o operariado e o patronato, constando suas disposições de três leis diferentes:

Lei de 21 de maio de 1951 (*Mitbestimmungsgesetz*) referente ao direito de co-decisão dos trabalhadores.

Lei de 11 de outubro de 1952, intitulada *Mitbestimmungsgesetz* (Lei Constitucional do Estabelecimento) e a lei de 7 de outubro

de 1956, intitulada *Mitbestimmungserganzungsgesetz* (Lei Complementar à lei que define co-decisão dos trabalhadores). A co-gestão em assuntos econômicos é exercida em dois níveis: no nível do estabelecimento e no nível da sociedade, designando 1/3 dos membros do Conselho Fiscal das sociedades anônimas e de responsabilidade limitada. Nas indústrias metalúrgicas e de mineração, dá-se pela designação de metade dos membros do Conselho Fiscal e de um membro da direção encarregado dos problemas do pessoal (Diretor do Trabalho).

Direitos de co-decisão do Conselho de Estabelecimento

Em matérias econômicas, esses direitos se exercem em empresas que tenham mais de vinte assalariados. Só são exercidos em estabelecimento onde as mudanças possam prejudicar seriamente os trabalhadores. São imperativos de política social que definem a Lei Constitucional que deu ao Conselho de Estabelecimento o direito de co-decisão.

Integram-se no direito de co-decisão as seguintes mudanças no estabelecimento:

- transferência da totalidade do estabelecimento ou de partes essenciais do mesmo;
- modificação das finalidades do estabelecimento, a menos que não seja em consequência das mudanças do mercado;
- introdução de métodos de trabalho não suscitados pela evolução técnica.

Regulamentação dos conflitos

Caso não haja acordo entre capital e trabalho, pode recorrer-se a um organismo mediador. Este é composto de um presidente imparcial e de dois assessores. O Conselho de Estabelecimento e o empregador devem concordar com a designação do

presidente; não havendo essa concordância, o presidente do órgão mediador é nomeado pelo presidente da Corte de Apelação competente. O organismo propõe o acordo após estudar a repercussão das medidas no plano nacional, na situação do mercado, na situação do trabalho e as conseqüências sociais das medidas. Se os trabalhadores são despedidos por não terem aceito a proposta de acordo, têm direito a uma indenização não superior ao total de salários de um ano de um trabalhador médio.

Comissão Econômica como órgão consultivo em assuntos econômicos

Criou-se uma Comissão Econômica, que funciona em empresas com mais de cem trabalhadores, composta de quatro a oito membros, divididos eqüitativamente entre representantes patronais e representantes dos trabalhadores. (Desta comissão os sindicatos não participam.) Seu tempo de duração é de dois anos, seus componentes nada recebem, porém são obrigados a guardar segredo de assuntos da empresa, cuja divulgação possa prejudicá-la junto à concorrência. A lei é omissa quanto à designação de seu presidente.

A sua competência abrange:

- métodos de produção e trabalho, processos técnicos de fabricação e postos de trabalho dos operários, medidas de racionalização e instalação de novas máquinas;
- programas de produção e aumento da produtividade;
- situação econômica das empresas, encomendas recebidas, volume de estoques, montante de crédito, perdas, incidências conjunturais, impostos e taxas;
- estado da produção e sua comercialização, dificuldades de produção e de estocagem, estudos de mercado;

- assuntos diversos que afetam os trabalhadores, como fusões de empresas.

A Comissão Econômica não é órgão de controle, mas de cooperação. Tem função de aconselhamento à chefia, traz a reação dos trabalhadores a medidas patronais. Por sua vez, o chefe da empresa deve comunicar à comissão cálculos, estatísticas, balanço comercial e fiscal. O Tribunal do Trabalho, sob sanção disciplinar, pode obrigar o chefe da empresa a fornecer os dados. O chefe da empresa deve, ainda, explicar os balanços à comissão, encaminhar relação trimestral da situação da empresa ao Conselho de Estabelecimento. Ela pode ser publicada no jornal do estabelecimento, ou apresentada em reunião do conselho.

A Comissão Econômica não teve sucesso junto aos trabalhadores, sendo poucas as que funcionam satisfatoriamente. Em muitos casos, elas só existem no papel. Os trabalhadores se interessam pela vida econômica da empresa na medida apenas em que seus interesses estão ou não em jogo.

Assembléia do Estabelecimento

Os trabalhadores podem tratar de assuntos referentes à Lei Constitucional do Estabelecimento em assembléia. O conselho apresenta trimestralmente um relatório. As Assembléias do Estabelecimento não são públicas e os dirigentes são excluídos de participação; o empregador pode participar.

A Assembléia do Estabelecimento não deve tornar-se fórum para discussões políticas, pois isso poderia afetar a paz da empresa. São ilícitas discussões sindicais ou voto sobre greve.

A lei definiu para a Assembléia do Estabelecimento uma posição jurídica menor, não a torna superior ao Conselho de Estabelecimento, e este não está obrigado a seguir recomendações de assembléia.

Proteção dos membros do Conselho de Estabelecimento contra dispensas

A jurisprudência aceitou a dispensa imediata no caso de os membros do Conselho de Estabelecimento afetarem a paz na empresa por agitação política em proveito de um partido, ou distribuírem, na empresa, manifestos que contenham pesadas críticas ao empregador.

Conclusões

A unidade da empresa: diálogo

O Conselho de Estabelecimento parece corresponder ao desejo dos assalariados em constituírem um meio válido de interlocução com o chefe da empresa.

A unidade da empresa é o princípio legal de uma colaboração confiável rumo a uma associação entre capital e trabalho, tendo em vista o bem da empresa.

A unidade da empresa é vista como um bem para seus membros, sua cisão é vista como catastrófica, daí o Conselho de Estabelecimento ter por função a procura de uma solução das tensões, tendo em vista um acordo amigável. Isso define que os sindicatos, que têm função contestatória, não intervenham na empresa, sob qualquer forma que seja (notadamente a seção sindical da empresa) e que o Conselho de Estabelecimento não tenha nenhuma ligação orgânica com eles, mas relações de fato.

Princípio: coesão interna, contestação fora.

Distinção de planos e de poderes

A legislação alemã distinguiu entre assuntos de co-decisão e de cooperação. A lista de assuntos de co-decisão é rigorosamente regulamentada, tendo o legislador distinguido três planos:

- a) questões sociais (ou *Katalog*);
- b) questões de pessoal (ou de emprego);
- c) questões de funcionamento econômico da empresa.

Não se definiu uma competência geral e absoluta em matéria de co-decisão. Em cada caso uma decisão de conciliação é prevista interna (*Bureau* de Conciliação) e externamente (Tribunal do Trabalho), para não afetar a chamada unidade da empresa.

Fracasso das Comissões Econômicas

Enquanto o Conselho de Estabelecimento se interessa ativamente por todas as mudanças que possam sobrevir na empresa, e por influir na conduta dos trabalhadores, as Comissões Econômicas, destinadas a ser informadas amplamente da vida econômica da empresa, não suscitaram maior interesse. Estas praticamente inexistem, e as que existem não funcionam. O fracasso das comissões econômicas define:

- de um lado, a tecnicidade crescente das funções de direção;
- de outro, a falta de interesse dos operários pelos problemas econômicos, pois estes não incidem diretamente no salário.

Co-gestão no nível da sociedade

Os autores conservadores vêem na co-gestão o risco de violação da estrutura hierárquica, responsável pela boa marcha das empresas. O Conselho de Estabelecimento alemão diferenciou nesse sentido a co-gestão, em que a concordância do Conselho de Estabelecimento é requerida, e a cooperação, que exige consulta para a obra comum, mas não um acordo preestabelecido. A empresa industrial atual transcorre no nível em que os poderes dirigentes pertencem à sociedade que é proprietária, pelo menos,

das instalações industriais e dos meios de produção (o sentido italiano da *azienda*).

É no nível da sociedade global que a co-gestão (ou co-decisão) tem seu sentido amplo de divisão do poder.

O problema que se coloca na sociedade atual – segundo o ideólogo da co-gestão – que recusa a opressão de uma estatização “é determinar uma forma de co-decisão que desenvolva ao máximo a paz e a prosperidade de homens livres na empresa livre e não permita a contestação”.

Com a lei de 21 de maio de 1951, sobre Conselho de Administração de Indústrias Metalúrgicas e Mineradoras, e a lei de 10 de outubro de 1952, a chamada Lei Constitucional do Estabelecimento, foi instituída na Alemanha a co-gestão no nível de empresa.

Essas duas leis levaram à nova lei sobre sociedades por ações, de 6 de setembro de 1965, no que se refere ao Conselho de Administração.

Examinaremos:

1 a repartição dos poderes na sociedade por ações alemã, lei de 1965;

2 a incidência da presença de representante do Pessoal nos Conselhos de Administração, lei de 1952;

3 a incidência da participação partidária dos trabalhadores no Conselho de Administração, e do diretor encarregado de problemas do trabalho na direção, lei de 1951.

A divisão de poderes entre os órgãos da sociedade por ações é regulada pela lei das sociedades por ações, de 1965.

Princípios. A origem dos poderes do Conselho Fiscal

Os princípios e a base sobre os quais repousam a estrutura e o funcionamento das sociedades por ações, concebidas pelo legislador de 1965, fundamentam-se, no essencial, na concepção da lei de

30 de janeiro de 1937 (período nazista). O legislador alemão vê a fraqueza básica do acionista; seu absentéismo inveterado e falta de interesse pela direção da sociedade. Considera, como Rippert, que o acionista é um imediatista na sociedade, que só se interessa pelo melhor dividendo possível; tal é a tarefa do acionista passivo.

Assim, a assembléia geral tem um mínimo de atribuições; o absentéismo leva essa assembléia a ficar sob tutela de um Conselho Fiscal.

O Conselho Fiscal não é um Conselho de Administração, mas um grupo de conselhos que recebe delegação da assembléia geral para controlar a gestão da sociedade tendo por base o cotidiano.

Poderes do Conselho Fiscal

Tem ele poderes de controle suficientemente amplos, que vão até a aceitação definitiva do balanço anual; a assembléia está ligada à decisão deste conselho, discutindo somente seu relatório.

A direção deve informar o conselho a respeito das operações comerciais, encaminhadas por ela, que possam influenciar a situação da sociedade. Deve a direção encaminhar ao conselho dados a respeito da política econômica projetada, rentabilidade da sociedade, marcha dos negócios, negócios que por sua importância podem nomear ou suspender os membros da direção. No caso de abstenção do acionista, os bancos onde as ações estão depositadas têm procuração de voto e, de maneira geral, ficam com todos os direitos do acionista em relação a terceiros. Na realidade, os banqueiros possuem larga maioria em todas as assembléias gerais nas sociedades por ações em que a maioria não está nas mãos de um grupo ou de uma família. Uma pesquisa do Bundestag sobre o grau de concentração das empresas (Wenner, 1965) mostrou como os banqueiros utilizam o poder recebido dos acionistas. Em 425 sociedades por ações examinadas (75% do capital da Bolsa), os banqueiros detêm 1,2 milhão de marcos

alemães e receberam poderes para 5,5 milhões, num total de mais de 50% do capital nominal total. Em relação ao absentéismo, os bancos detêm ampla maioria nas assembléias gerais. O estudo mostra que nas assembléias gerais de noventa sociedades mais de 50% do capital eram representados pelos bancos.

Em 537 representantes de bancos, 287 foram eleitos presidentes de Conselhos Fiscais. Os membros da direção, designados pelos Conselhos Fiscais, são indiretamente homens que gozam da confiança dos bancos.

Número dos membros do Conselho Fiscal

Pela lei de 11 de outubro de 1953, 1/3 das cadeiras do Conselho Fiscal é para representantes do pessoal, tendo no mínimo três pessoas e 21 no máximo.

O número máximo de membros do Conselho Fiscal é determinado em função da importância do capital social:

- nove, representando até 3 milhões de marcos alemães;
- quinze, representando além de 3 milhões de marcos alemães;
- 21, representando além de 20 milhões de marcos alemães;
- 2/3 são nomeados e destituídos pela assembléia geral.

Representantes de trabalhadores

O art. 76 da Lei Constitucional do Estabelecimento, de 11 de outubro de 1952, indica que 1/3 dos representantes de Pessoal é a representação para o Conselho de Administração de sociedades por ações.

As disposições relativas à participação dos operários no Conselho Fiscal não se aplicam às sociedades por ações que sejam sociedades de famílias e que tenham menos de quinhentos trabalhadores. São consideradas sociedades familiares aquelas em que o acionista é pessoa física única, ou os acionários são parentes

ou aliados no sentido do art. 10, § 2º e 5º, da lei a respeito da harmonização fiscal, de 16 de outubro de 1934.

Aplicam-se analogicamente às sociedades por ações: há um único colégio que elege os representantes dos trabalhadores.

Os dois primeiros eleitos devem pertencer à empresa – um empregado, um operário – , eliminando assim os sindicatos estranhos à empresa. O “estranho” não é apreciado pelos trabalhadores, na medida em que não organiza pequenas festas, muito apreciadas pelos trabalhadores alemães. O sindicalista que promove tensões pode, a pedido do Conselho de Administração ao Tribunal da Instância, perder o cargo. Se os sindicatos rejeitam o elemento revolucionário, optando pela harmonia e colaboração de classes, entende-se que não há incidentes provocados por eles nos Conselhos de Administração.

Funcionamento efetivo

Ressaltamos que não se trata de uma participação na direção, mas no Conselho de Administração, que pode controlar, não administrar. Essa participação é claramente minoritária: o Conselho de Administração divide os trabalhadores em certo número de comissões; os representantes dos trabalhadores se inscrevem sempre em comissões de assuntos sociais e de relações de trabalho; não procuram a Comissão Financeira. O presidente do conselho designa discricionariamente os membros de cada comissão. As decisões essenciais são estudadas e debatidas só entre os representantes dos acionistas. Nessas condições, é impossível a um representante dos trabalhadores exercer qualquer ação eficaz sobre a marcha dos negócios, qualquer que seja sua formação intelectual, adquirida tardiamente. Em assuntos econômicos ou financeiros, os representantes dos trabalhadores opinam sem muito discutir ou estudar, ou se abstêm. Entretanto, empenham-se na discussão sobre questões sociais, seja sobre instalações sanitárias, horas de repouso, vestiários, cantina.

Quando se elege um trabalhador da empresa para a função de conselheiro, isso beneficiará outros trabalhadores sob a forma de pequenos banquetes e bebedeiras, onde o eleito convida seus eleitores. O patronato alemão se felicita com os resultados obtidos pela Lei Constitucional do Estabelecimento, inclusive com a participação dos trabalhadores nos Conselhos Fiscais.

Por ocasião do sexto ano da promulgação dessa lei, o presidente da Confederação dos Funcionários Alemães, Paulssen, participava da idéia de que essa lei assegurava a paz nas empresas.

A lei confere aos trabalhadores alemães o direito da co-decisão, inexistente em qualquer parte do mundo, com exceção da Alemanha. Nós, empregadores, apoiamos a outorga desses direitos ... que contribuíram muito para a crescente responsabilidade pessoal em nossas fábricas, facilitando a colaboração entre capital e trabalho. A República Federal Alemã deu um exemplo, mostrando a conciliação entre um sistema econômico liberal, que mantém o poder de decisão econômica e a responsabilidade do chefe de empresa, com a outorga aos trabalhadores de direitos e liberdades importantes.

A co-gestão, da lei de 1951, define níveis de colaboração de classes nas empresas.

Incidência da paridade nos Conselhos de Administração e a figura do diretor do Trabalho no Diretório (em virtude da lei sobre a co-decisão dos trabalhadores nas empresas metalúrgica e mineira, de 21 de maio de 1951). Essa lei, intitulada "lei sobre co-decisão" (*Mitbestimmungsgesetz*), foi a primeira. Ela é mais ampla que a Lei Constitucional do Estabelecimento.

As empresas visadas

A lei da co-decisão, para ser aplicável, pressupõe os seguintes pré-requisitos:

É necessário que se trate de uma sociedade por ações, de responsabilidade limitada, ou de uma sociedade mineradora (dotada de personalidade jurídica própria). A lei da co-decisão é inaplicável às empresas mineradoras fundadas na propriedade individual, a uma sociedade em nome coletivo ou a uma sociedade em comandita simples.

Tipo de empresa – a sociedade por ações, ou com responsabilidade limitada, ou, ainda, a sociedade mineradora. Deve empregar mais de mil trabalhadores.

Mineração ou produção de ferro e aço – uma das condições de aplicação da lei é que a empresa seja de mineração e produza ferro e aço. Pode tratar-se também de empresas que explorem a extração do carvão, linhita ou mineral de ferro, ou empresas de carbonização. Na área da indústria do ferro e aço, a lei visa particularmente às forjas, fundições, prensas e laminação a quente.

A lei da co-decisão aplica-se realmente a 89 empresas, as quais empregam mais de 1 milhão de operários. São 65 sociedades por ações, nove sociedades com responsabilidade limitada e dez sociedades de direito mineiro. Quarenta e três dessas empresas extraem carvão mineral; três, linhita; e 28 participam da indústria produzindo ferro e aço.

O direito de co-decisão nos conselhos

Esse direito é exercido, em primeiro lugar, nos Conselhos de Administração (*Aufsichtsrat*) das empresas mineradoras interessadas. Ele define que as sociedades com responsabilidade limitada e sociedades de direito mineiro devem formar Conselhos Fiscais se estiverem submetidas ao direito de co-decisão, embora essas empresas não tenham habitualmente seus Conselhos fiscais.

Composição dos conselhos – o Conselho compõe-se de onze membros, podendo ser elevado a quinze nas sociedades cujo capital nominal for superior a 20 milhões de marcos alemães; se exceder 50 milhões de marcos alemães, sua composição é amplia-

da para 21 membros. Esses conselhos existem em todas as sociedades em que vigora o direito de co-decisão, segundo o princípio da paridade entre trabalho e capital. O Conselho é composto de quatro membros designados pelos acionistas, associados e membros de uma sociedade de direito mineiro. Comumente, eles delegam poderes de representação a especialistas da área bancária. Quatro membros são nomeados pelos trabalhadores. A lei considera que os interesses dos funcionários burocráticos são diferentes dos interesses dos demais trabalhadores. É devido a isso que duas, em quatro cadeiras reservadas aos trabalhadores, são atribuídas aos trabalhadores nomeados pelos Conselhos de Estabelecimento. Como é necessário que um operário e um funcionário façam parte da empresa, a nomeação dos dois outros membros do conselho é efetuada por propostas das organizações mais representativas dos sindicatos.

Os “outros membros” do conselho – sua designação se faz a fim de impedir que os representantes dos trabalhadores e do capital enrijeçam o diálogo, dificultando o processo decisório. Por isso, esses “outros membros”, pelo menos teoricamente, devem tomar decisões *com total independência*.

Um desses “outros membros” é designado pelos acionistas; outro, pelas organizações mais representativas dos sindicatos.

O “11º homem”, teoricamente, *deve ser absolutamente neutro*. Deve haver concordância dos dez membros a respeito da designação do 11º. Basta o candidato ter seis votos, três de cada parte, empregado e empregador. A assembléia geral da sociedade por ações, ou a assembléia dos associados da sociedade limitada, pode recusar o nome. Ocorrendo isso, os dez membros do Conselho de Administração constituem uma comissão de quatro pessoas. Apresentam, então, três nomes à assembléia geral, no prazo de um mês. A assembléia geral escolhe o 11º entre esses três homens. Por motivo grave, todos os nomes podem ser recusados. A Corte de Apelação é que decide, em caso de dúvida, se essa recusa é justificada.

Na indústria mineradora, 94 pessoas são o “11º homem” nos Conselhos Fiscais. Na sua maioria, são especialistas na área bancária (trinta) e funcionários superiores das minas (dez funcionários de comunas, sete funcionários superiores do governo). Entre eles, onze são antigos ministros, dez professores universitários e dois advogados.

Nomeação do diretor do trabalho

A lei da co-gestão exige que em cada sociedade de produção da indústria mineradora exista um diretor do trabalho, isto é, que a direção tenha entre seus membros um responsável pelos problemas do trabalho. Este ocupa-se de questões sociais e de Pessoal. Seu nível equipara-se ao do diretor comercial e técnico. Designado pelo Conselho Fiscal, é investido ou destituído por voto majoritário no Conselho Fiscal.

Sua posição é ambígua. De um lado, é representante dos trabalhadores; de outro, é representante da empresa em relação aos trabalhadores do Conselho de Estabelecimento e dos sindicatos, no tocante a problemas sociais e salariais. Embora os sindicatos vejam nessa dupla função uma síntese perfeita, as organizações patronais não estão contentes com essa regulamentação. Embora complicassem a administração das empresas, os direitos de trabalho contribuíram para operacionalizar o esquema da “paz industrial”.

Co-decisão nos grupos (*Konzern*) de empresas metalúrgicas e mineradoras em virtude da lei complementar de 7 de agosto de 1956

De início, só se aplicou na indústria de mineração, mas atualmente se aplica em importantes *Konzern* (conglomerados), como por exemplo a Hoesch AG, em Dortmund, a Kolocknei Werke AG, em Duirburge, e a Manesmann AG, em Dusseldorf.

Direito de co-decisão

Enquanto o Conselho Fiscal das sociedades de produção compõe-se habitualmente de onze membros, a lei complementar sobre a co-decisão prevê, para as sociedades típicas do grupo, um Conselho de Empresas de quinze membros, que podem chegar a 21 membros, desde que o valor nominal do capital social exceda 50 milhões de marcos alemães.

O princípio da paridade capital e trabalho atua na distribuição das cadeiras no Conselho Fiscal. Diferentemente da lei sobre a co-gestão, os “outros membros” não existem. O Conselho Fiscal de 21 membros compõe-se de:

- dez membros representantes dos acionistas;
- dez membros representantes dos trabalhadores; e
- um membro neutro.

Seis das dez cadeiras do Conselho Fiscal são ocupadas por trabalhadores das empresas pertencentes aos *Konzern*, as quatro restantes são ocupadas pelos sindicatos. Tendo em conta interesses diferentes entre trabalhadores e funcionários, de cada seis cadeiras ocupadas por trabalhadores, são designadas quatro para trabalhadores e duas para funcionários. São eleitos pelos trabalhadores de todas as empresas, que elegem inicialmente os eleitores. Estes se reúnem para eleger os seis membros do Conselho de Estabelecimento que fazem parte do *Konzern*. No referente à eleição do 21º homem, seguem o mesmo critério usado na eleição do 11º homem nas sociedades de produção.

Designação do diretor do trabalho

O encarregado de trabalho é nomeado, como os diretores comerciais e técnicos, por maioria simples de votos. Pode suceder que metade dos membros do Conselho Fiscal, representando os acionistas, designe o diretor do trabalho com apoio do 21º ho-

mem, enquanto os demais membros do Conselho Fiscal se recusarem a aceitá-lo. Até hoje não surgiu dificuldade nesse sentido.

Extensão da co-decisão às grandes empresas

A doutrina da co-gestão tem grande influência no sindicalismo alemão. A Confederação dos Sindicatos Alemães (*Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB*) tornou a co-decisão sua doutrina básica; os sindicatos, na forma de associação, criaram uma fundação, a Sociedade Hans Bockler, dedicada a pesquisas sobre co-decisão. Os sindicatos e o Partido Socialista alemão pretendem generalizar a co-decisão, estendendo-a ao conjunto da economia social. Isso foi obra do principal ideólogo da co-decisão, Dr. Otto Kunze (autor de *Aktienrechtreform und Mitbestimmung – Stellungnahmen und Vorschläge [Reforma do direito sobre as sociedades por ações e a co-decisão: tomada de posição e proposições]*, largamente distribuída na Alemanha pelos sindicatos).

Dr. Kunze pensa em estender a co-decisão a toda a economia alemã e não limitá-la somente ao setor minerador e metalúrgico, aplicando-a às grandes empresas, base da economia.

Considera grandes empresas ou *Konzern*:

- as que têm ao menos 2 mil trabalhadores, com um balanço que atinja 50 milhões de marcos alemães;
- as que têm mais ou menos 2 mil trabalhadores e possuam um movimento financeiro anual de 100 milhões de marcos alemães;
- as que têm um balanço de ao menos 50 milhões de marcos alemães e um movimento global que atinja mais ou menos o dobro.

A extensão da co-decisão em sociedades de responsabilidade limitada e nos sindicatos de direito mineiro dotados de personalidade jurídica e de um Conselho Fiscal fará com que se estenda a todas as sociedades produtivas a instituição da Assembléia Geral.

Conclusões

1 A assembléia geral é incapaz, normalmente, de controlar o andamento de uma sociedade de capitais (eis que ela não é composta de acionistas majoritários), seus poderes são praticamente delegados ao Conselho Fiscal, que aparece como órgão supremo da sociedade, o qual nomeia e revoga nomeações da direção e controla seu desempenho.

2 O controle dos acionistas é exercido, na Alemanha, por meio dos bancos, que comumente são majoritários na Assembléia Geral e, portanto, no Conselho Fiscal.

3 Isso conduziu os trabalhadores a querer ter assento no Conselho, órgão de decisões supremas. Legalmente, eles têm direito a 1/3 de representação (representação minoritária).

4 A participação nos órgãos supremos do poder significa:

- no plano psicológico, uma afirmação social;
- o diálogo com a cúpula, que reabilita o trabalhador e valoriza sua participação nos órgãos subordinados.

Conforme afirma o presidente da Confederação dos Empregadores Alemães, “ela engendra a paz”.

5 A co-gestão paritária, a que se oferecem as mesmas vantagens, tem o inconveniente de implicar uma constante contestação do poder, que leva a um bloqueio das decisões e corre o risco de levar a uma cisão grave. Pode levar a enfrentamentos, suscitando mais conflitos do que pacificando.

Participação e acesso à propriedade

A Alemanha engajou-se na via da constituição do patrimônio para os trabalhadores (*Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand*), legitimada pela lei de 12 de julho de 1965. Em dois anos, o montante

atribuído aos que realizaram a poupança chegava a 12 mil ou 12 milhões de marcos alemães.

Doutrina

Os “32 pontos” do professor Von Nell Breuning constituem o Programa Fundamental da Confederação dos Sindicatos Alemães (DGB).

Os 32 pontos mostram a relação entre política de poupança e política de participação nos lucros das empresas.

1 A divisão atual da propriedade, sob cuja égide uma grande parte, isto é, a maioria dos homens, vê seu exercício de direito de propriedade limitado aos bens de consumo não-duráveis, excluída dos bens de consumo duráveis e bens de uso, por exemplo, a habitação, e logicamente afastada dos meios de produção, representa em nossa sociedade um grande vício de estrutura que coloca seriamente em perigo nossa ordem liberal.

2 Essa divisão da propriedade, precisamente, coloca em perigo, particularmente, a existência da propriedade privada enquanto tal. Quem é proprietário sabe apreciar em geral o valor da propriedade e tomará posição em defesa da mesma em relação aos “outros”; será pouco interessado na propriedade enquanto instituição; verá mais facilmente a propriedade dos “outros”; verá na propriedade dos “outros” que possuem os meios de produção um poder que lhe é hostil e que o explora, tendo inclinação a destruir esse poder.

3 A manutenção de nossa ordem social liberal, na qual a propriedade constitui o fundamento, postula uma larga difusão da propriedade, que permita a participação dos trabalhadores atualmente destituídos da posse dos meios de produção; essa “copropriedade” não se refere à empresa, mas principalmente aos meios de produção.

4 Para efetuar a difusão da propriedade mais amplamente, dois caminhos são possíveis, opostos em todos os pontos:

- o da revolução, pela redistribuição dos valores patrimoniais existentes, objetos de propriedade;
- o da evolução, pela tomada de decisões que tendam a realizar esses valores, permitindo a inclusão de camadas mais amplas da população, até hoje privadas dos benefícios da propriedade, em particular dos trabalhadores.

5 Uma redistribuição da propriedade existente, que só pode legitimar-se em função de uma situação excepcional, e abrangendo uma parte restrita do todo, trará mais desvantagens do que vantagens, em função dos conflitos concomitantes; não levará às finalidades propostas pela seguinte razão: um processo de enriquecimento desse tipo não tem para os seus beneficiários o mesmo sentido e a mesma importância do ponto de vista cultural, social e político que tem a propriedade para os proprietários. Assim, veremos inscrito nos fatos que a propriedade oferecida num prato não é propriedade.

6 Uma redistribuição da propriedade existente, redistribuição encarada como medida única tomada de uma só vez (conforme um esquema visualizado por certos neoliberais para promover a igualdade de oportunidades na concorrência, na sua visão neoliberal), deve ser rejeitada por uma outra razão: caso medidas complementares não sejam tomadas logo após a redistribuição, as tendências restauradoras do antigo estado de coisas reaparecerão e se farão sentir.

7 Só pode ser seriamente analisado um engajamento num processo orgânico de caráter evolutivo, transferindo uma fração, de um montante o mais elevado possível, de elementos de riqueza suscetíveis de serem criados no futuro e distribuídos a populações privadas dos benefícios da propriedade.

8 As riquezas novamente criadas e não imediatamente dispendidas transformam-se em investimentos líquidos. É necessá-

rio chegar ao ponto em que, segundo todas as modalidades apropriadas concebíveis – e a propriedade materializada por um direito real é uma dentre elas –, sejam os investimentos líquidos *in natura*, seja seu contra-valor, se transformem na sua totalidade ou numa parte substancial em propriedade das camadas até hoje não beneficiadas; para ser mais preciso, pertençam ao patrimônio das camadas da população em questão.

9 Quanto à questão de qual o lapso de tempo ou qual o grau de rapidez com que tal procedimento conduzirá a uma redistribuição de propriedade, a resposta depende da taxa de expansão econômica, isto é, do montante de investimentos brutos, em relação com a dotação existente da economia em meios materiais de produção, e do montante da parte destinada às camadas populacionais sem propriedade.

Se o conjunto da renda nacional dobrasse num lapso de tempo determinado, e a metade desse crescimento fosse destinada às camadas populacionais privadas desses recursos, essas mesmas camadas da população preencheriam 1/4 da totalidade da população.

Nos anos 1938-1945, abstraindo-se os bens de raiz, a riqueza nacional dobrou. É impossível prever igual crescimento para o futuro. Não obstante, o campo aberto à ascensão dos não-proprietários à propriedade é tão amplo, que, mesmo sem redistribuição dos bens existentes, um remanejamento em profundidade da estratificação de rendas poderá se dar num prazo muito curto.

10 A influência exercida por uma ação de pedagogia social é um fator decisivo. Pode-se dizer sem exagero que todo plano de acesso dos trabalhadores à propriedade não pode ser realizado a não ser que os sindicatos tomem consciência do fato de que sua realização serve aos interesses dos trabalhadores e, partindo dessa disposição, apoiem os esforços de acesso à propriedade, feitos por seus membros.

11 Pode-se hoje em dia enunciar como uma verdade reconhecida pela ciência econômica que o montante da renda – no sentido de participação no produto nacional – pode destinar-se a uma fração determinada da população.

Uma fração da população, que está decidida em princípio a destinar a totalidade de seus recursos ao consumo, se exclui da percepção de uma renda mais elevada. A qualidade do produto nacional consiste em capitais e não pode, por sua natureza, tornar-se o salário dos beneficiários de rendas dispostos a aceitar, direta ou indiretamente, o valor representativo dessa renda sob a forma de um capital e – visualizando as coisas globalmente – mantê-la dessa forma. A quantidade do produto nacional passível de investimento não pode tornar-se renda senão de beneficiários dispostos a transferir ao investimento, direta ou indiretamente, por uma ou outra via, essa fração de sua renda, a título de capital investido ou empréstimo.

12 A reivindicação da totalidade da mais-valia pelo pessoal da empresa, enquanto “fruto” de seu trabalho, da mesma maneira que a reivindicação da totalidade do valor bruto do acréscimo efetivo da empresa pelo empresário, enquanto fruto de seu zelo e de suas qualidades intelectuais, são insustentáveis. A participação nos lucros só pode ter como parâmetro o que é necessário aos indivíduos para viverem socialmente e preencherem suas funções numa economia nacional. Se a formação de um capital necessário, do ponto de vista da economia nacional, deve ser privilégio de certo grupo social, o conjunto do investimento líquido deve ser absorvido por esse grupo como renda e tornar-se seu patrimônio. Se, ao contrário, aparece como necessário ao bem da coletividade que o conjunto da população participe, na medida do possível, na formação do capital, sua renda deve compreender igualmente, de forma absolutamente necessária, essa fração do produto nacional consistente em capitais.

Quanto maior for o número de camadas da população que participem na formação do capital necessário à economia da nação, mais estável, isto é, menos vulnerável às crises será não somente a economia, mas também a estrutura social no seu conjunto (Breuning, 1949).

Programa mínimo da Confederação dos Sindicatos Alemães

A atual repartição das fortunas e rendas é injusta. Torna-se urgente que todas as camadas da população obtenham sua parte nos bens criados. A amplitude da participação dos trabalhadores nos frutos da atividade econômica é um critério essencial de justiça social. São mantidas as pretensões dos trabalhadores em usufruírem parte da riqueza produzida.

A política ativa dos sindicatos, referente a salários e aposentadorias, como outras atividades na área contratual, tem como finalidade a divisão equitativa do produto social. Todas as decisões políticas ou econômicas devem servir às mesmas finalidades.

As condições preexistentes para uma ampla divisão da riqueza são: uma participação maior dos assalariados na renda nacional; a supressão dos privilégios fiscais em relação às rendas elevadas; e uma ajuda específica às baixas e médias rendas, tendo em vista a poupança e a constituição da riqueza.

É de se notar que, nos Países Baixos e na Itália, a melhor repartição da renda é o fundamento da “divisão equitativa do produto social” e não somente dos lucros obtidos com a expansão da empresa.

O Plano Gleitze

Em 1957, o professor Bruno Gleitze, diretor do WWI (Instituto de Ciências Econômicas do Sindicato), lançou a idéia da

“poupança institucional, tendo em vista a constituição do capital social”. O professor Gleitze entendia por *Sozialkapital* a formação de um amplo fundo de caráter nacional formado por uma fração dos auto-investimentos ou mesmo dos benefícios.

Eliminação da concentração do capital pela constituição de um capital social sob uma base legal.

Se pretendermos realmente assestar um golpe na concentração do capital e no supercrescimento, socialmente injustificado, do alto capitalismo, é necessário que as regras legais que prescrevem a constituição sob condições determinadas do capital social não possam ser elididas.

Não considero justo ter como base de cálculo o salário para constituição do capital social ...

Uma outra base de cálculo poderá ser a obrigatoriedade para as grandes empresas de constituir um capital social, integrado pelos *investimentos novos, isentos de impostos ou beneficiando-se de vantagens fiscais*.

No caso da distribuição de dividendos superiores à média, e se os esforços feitos para suprimir a dupla imposição levam a que uma parte do lucro líquido seja destinada ao fundo social a título de capital social ...

O professor Gleitze critica a participação na escala da empresa:

Se interessamos os trabalhadores na participação dos resultados da produção, beneficiada particularmente pela concentração do capital, não deve ser concedido um privilégio que é empregado casualmente numa empresa lucrativa. A acumulação do capital no seio das grandes empresas é um processo econômico nacional que é independente do trabalho individual efetuado num local particular de trabalho.

Todas as participações devem ser agrupadas no seio de um fundo nacional sobre o qual cada um terá direito igual.

Não há razão para considerar o capital social constituído nos centros econômicos das grandes empresas como uma sorte de pri-

meiro degrau da propriedade nacional, mesmo se ele é recolhido num fundo social interempresas. Qualquer indivíduo, que deve ter parte do capital social, deve ter um direito individual direto sobre essa parte, que pode ser materializada por um título qualquer.

Precisando que

considerando sua origem, o capital social não pode ser consumido pura e simplesmente. O capital social, tal como nós o representamos, aparece como uma parte da constituição do capital que se opera, por razões econômicas, sob a forma de autofinanciamento que, ao faltar, torna impossíveis os investimentos.

Entretanto,

os direitos individuais dos trabalhadores interessados, mesmo que não sejam materializados por certificados, representam um verdadeiro direito de propriedade sobre o capital material produtivo das grandes empresas. Terão, no plano da propriedade, o mesmo valor que os certificados das sociedades de investimentos, equivalendo na prática a ações. Melhor ainda, os direitos individuais dos interessados sobre o capital social terão valor de uma apropriação mais líquida do que não importa que ação fragmentada, dita ação nacional, pois, como os certificados dos bancos de investimentos, excluem o risco específico que corre uma empresa particular, fundando-se no patrimônio material dos grandes conjuntos econômicos, ou mesmo ramos inteiros da economia. (Gleitze, 1960, p.10)

Em 1963, Gleitze nota o contraste entre o *impressionante crescimento do capital investido* após a guerra em relação às *restrições impostas aos assalariados*:

A riqueza econômica nacional, até o momento, está desigualmente repartida; a guerra e o pós-guerra fizeram aumentar essas desigualdades. A riqueza do pós-guerra não beneficiou a maioria dos trabalhadores que, graças ao desenvolvimento da produtivida-

de, contribuíram decisivamente para a constituição desse novo capital nacional. (Gleitze, 1964)

Os trabalhadores alemães, devido ao alto nível dos investimentos em equipamentos, sujeitaram-se à diminuição de seu nível de consumo.

Encontra-se comumente referência ao milagre alemão, prolongado indefinidamente, quando se tratava de um fenômeno de conjuntura, de um período de reconstrução, como o mostraria a recessão posterior.

O professor Gleitze propõe uma participação nos lucros no nível das interempresas, pela criação de fundos sociais (*Sozialfonds*).

Os sindicatos não aceitaram o Plano Gleitze. Realistas, reivindicavam um simples aumento salarial, a melhor forma de repartir a renda, segundo eles.

Os sindicatos orientaram-se pela doutrina Kunze, rumo à co-gestão paritária (*Mitbestimmung*).

O Plano Haussler, obra de um deputado democrata-cristão, prevê uma "participação" operária nos recursos destinados ao emprego do capital.

Isso aparece com a idéia do salário de investimento, o que consiste numa parte do salário que não será utilizada nas necessidades imediatas, mas será reservada ao investimento, constituindo-se pouco a pouco num patrimônio nas mãos dos trabalhadores. Isso foi objeto de inúmeras críticas do patronato germânico.

A vantagem do plano é que, no nível do "participacionismo", permite que se abranja a área correspondente às indústrias estatizadas e a todos os assalariados do Estado.

Política de poupança obrigatória

Foi acolhida positivamente por patrões e empregados.

Ela foi favorecida com a isenção fiscal sobre 312 marcos alemães anuais e a possibilidade de incluir nos contratos coletivos

e nos acordos de estabelecimento disposições *obrigatórias* sobre a poupança de trabalhadores, em certos casos abrangendo um período de cinco anos de bloqueio.

Desenvolveu-se, na política social, a venda de ações ao grande público; isso se deu após a reprivatização da Volkswagen. As ações foram cedidas com prioridade aos assalariados da empresa, atingindo o máximo de mil marcos alemães. O mesmo se deu com o grupo Preussag, um dos *Konzern* da indústria metalúrgica, que vendeu 49% das ações, tendo ficado o Estado com a maioria delas. A popularização acionária da empresa de eletricidade VEBA foi um fracasso. Suas ações baixaram na Bolsa a níveis inferiores ao do lançamento!

Isso mostrou que a saturação atingira o mercado de ações populares (vide Apêndice à p.114).

Bélgica: a prática "participacionista"

O assalariado é engajado na empresa para conclusão de um contrato de locação de serviços. Para esse efeito, é introduzido na empresa, mas dela não faz parte; ele loca seus serviços.

Foram criadas instituições que asseguram a representação do pessoal no plano da empresa (ou de uma parte da mesma), permitindo que ele tome conhecimento da situação da empresa, faça sugestões, apresente reivindicações. Trata-se de delegados sindicais do pessoal e do conselho de empresa.

As delegações sindicais de pessoal são compostas unilateralmente de membros designados ou eleitos entre o pessoal da empresa, por iniciativa dos sindicatos. Eles têm, para certas questões, direito de entrevista com o chefe da empresa. As delegações foram criadas em função de um acordo nacional e interprofissional verificado em 16 de junho de 1947 entre as grandes confederações patronais e as grandes confederações operárias. Para alguns setores, os princípios nelas contidos são completados por regras técnicas mais detalhadas, elaboradas por comissões pari-

tárias. Embora a força desses acordos e decisões em nível obrigatório seja contestável, as delegações sindicais do pessoal funcionam efetivamente em todas as empresas importantes.

Os conselhos de empresa são compostos bilateralmente de uma delegação da direção e de uma delegação do pessoal, eleita por todos os assalariados entre os candidatos apresentados pelos sindicatos. Suas atribuições são complexas; em algumas questões de caráter social têm poder de decisão.

Os arts. 14 e os seguintes da lei de 20 de setembro de 1948 instituem os conselhos de empresa, sendo os chefes de empresas obrigados a criá-los. As disposições dessa lei foram completadas por um acordo nacional e interprofissional referente ao funcionamento e às missões dos conselhos de empresa, elaborado em 16 de julho de 1958, entre as grandes empresas e as confederações operárias. Embora a força obrigatória desses acordos seja passível de contestação, suas disposições são geralmente aplicadas nas empresas importantes.

A co-gestão no nível de empresa, os conselhos de empresa

A lei de 20 de setembro de 1948, que regula a organização da economia, define a instituição de "conselhos de empresa", mas por empresa ela entende "uma unidade técnica de exploração" (art. 14, § 2º), isto é, um estabelecimento. Uma sociedade poderá explorar vários estabelecimentos e, conseqüentemente, terá a obrigação de criar, em cada um, um conselho (não o fazendo, incorrerá em falta, punida com multa - arts. 16, 32).

Embora a lei prevísse (art. 14) que as empresas, ocupando de forma permanente mais de cinquenta trabalhadores, devessem instituir conselhos de empresa, só no início de 1950 os estabelecimentos com mais de duzentos trabalhadores os instalaram.

O legislador, em 1954, determinou que o Executivo fixasse os critérios quantitativos da institucionalização dos conselhos

de empresa. Um decreto de 6 de outubro de 1958, referendado pelo Conselho Nacional do Trabalho, fixou em 150 trabalhadores o número mínimo, além do qual é obrigatória a instalação do conselho. Ele abrangia todas as categorias de empresas: agrícolas, comerciais ou outras (cf. arts. 14 e 28).

Por trabalhadores se entendem pessoas ocupadas no trabalho em virtude de um contrato de locação de serviços ou contrato de aprendizagem (art. 14).

Composição dos conselhos de empresa

São compostos:

- a) do chefe da empresa e de um ou mais delegados efetivos e suplentes, por ele designados;
- b) de certo número de delegados do pessoal, efetivos e suplentes, eleitos pelos trabalhadores da empresa (art. 16).

A delegação do pessoal compreende de seis a dez membros efetivos, segundo o número de trabalhadores ocupados na empresa. O chefe da empresa e seus delegados não podem ser em número superior ao dos delegados do pessoal (Decreto do Regente de 13 de junho de 1949, e arts. 1º e 2º do Decreto do Regente de 6 de outubro de 1958).

Designação dos membros da delegação patronal

O empregador deve ser acompanhado de um ou mais delegados. Ele designa discricionariamente os membros de sua delegação pelo prazo que ele determina, ou mesmo para cada sessão específica.

Nas empresas de tamanho médio, o empregador pode escolher pessoas que não ocupem cargos de direção, por exemplo, um contador.

Eleição dos membros da delegação do pessoal

Eleitorado

As condições do eleitorado são fixadas por Decreto Real após concordância do Conselho Nacional do Trabalho. Ele determina as condições de participação e voto dos trabalhadores estrangeiros ou apátridas (lei, art. 18).

O Decreto do Regente de 23 de novembro de 1949 determina as condições de votar e ser votado.

- ser belga de nascimento ou trabalhar conforme os dispositivos da legislação que rege o emprego da mão-de-obra estrangeira;
- ter dezesseis anos completos;
- ter mais de três anos de trabalho efetivo na empresa;
- ter estado empregado pelo menos por um ano no ramo de atividade da empresa e fazer parte do pessoal da empresa, por ocasião da eleição.

São excluídos os trabalhadores em domicílio e os encarregados de cargos de direção.

Elegibilidade

As condições de elegibilidade são:

- ter completado 21 anos. Os representantes dos trabalhadores jovens devem ter no mínimo dezoito anos; no máximo, 25;
- não fazer parte do pessoal de direção ou ser trabalhador em domicílio;
- ser belga, ou de um país pertencente à Comunidade Européia;
- ter três anos de atividade efetiva no ramo de atividade semelhante ao da empresa;
- ser estrangeiro não comunitário e ter-se ocupado durante cinco anos nesse ramo de atividade;
- ter pelo menos seis meses na empresa;

- não ter chegado à idade de aposentadoria compulsória (art. 19).

No que se refere à definição de pessoas encarregadas de um cargo de direção, conforme o art. 14 da lei, o acordo nacional, de 16 de julho de 1958, dispõe:

Em se tratando das primeiras eleições para a criação de um conselho de empresa, o chefe da empresa designará nominalmente as pessoas encarregadas efetivamente de um cargo de direção. Essa designação operar-se-á por escrito no momento da fixação das listas eleitorais, por meio de um documento que poderá ser consultado pelos delegados operários e empregados da empresa.

Por ocasião das eleições posteriores, o chefe da empresa procederá à mesma designação nominativa; submeterá ao conselho de empresa a lista das pessoas encarregadas efetivamente de um cargo de direção, a fim de permitir ao conselho estabelecer as listas eleitorais. (Acordo Nacional, ponto 1)

Repartição de cadeiras entre operários e empregados

O número de mandatos atribuídos no seio da delegação do pessoal, respectivamente em relação aos delegados dos operários e funcionários, é determinado proporcionalmente aos efetivos das duas categorias. Os mandatos dos suplentes são distribuídos da mesma forma.

O trabalhador é considerado operário ou funcionário, conforme a qualificação que lhe foi atribuída pela lei sobre seguro de vida, no caso de velhice ou morte prematura (Decreto do Regente de 13 de junho de 1949, art. 3).

Numa empresa ocupando mais de 25 operários e o mesmo tanto de funcionários, as eleições serão feitas separadamente para essas duas categorias.

Existindo somente um colégio eleitoral, o eleitor recebe dois boletins, um referente aos candidatos operários e outro aos candidatos funcionários (Decreto do Regente de 23 de julho de 1949).

Reserva de cadeiras para os jovens trabalhadores

Contando a empresa com pelo menos 25 jovens trabalhadores, menores de 21 anos, estes serão representados por um delegado; caso a empresa ocupe de 35 a duzentos jovens trabalhadores, por dois delegados (art. 20).

Apresentação das listas de candidatos

Há monopólio sindical (art. 20). Só as associações profissionais de trabalhadores, as mais representativas, podem apresentar lista de candidatos. As organizações interprofissionais federadas no plano nacional, e que compreendem ao menos 10% do pessoal de empresa, devem, em todo caso, ser reconhecidas como as mais representativas.

São consideradas, para a aplicação da lei de 20 de setembro de 1948, como mais representativas dos trabalhadores as organizações interprofissionais federadas em plano nacional, representadas no Conselho Central da Economia e no Conselho Nacional do Trabalho, e às quais se filiem pelo menos 50 mil membros (Decreto do Regente de 13 de junho de 1949, art. 4).

Se, na empresa, não houver candidatos apresentados pelos sindicatos, reconhecidos como representativos, não pode haver Conselho de Empresa no sentido legal do termo (Relatório da Câmara, p.49).

Repartição das cadeiras entre as diversas partes da empresa

As organizações trabalhistas encarregadas de apresentar os candidatos procurarão, na medida do possível, assegurar uma representação das diversas divisões ou partes da empresa no seio dos conselhos (Acordo Nacional, item 7).

Escrutínio

A eleição é secreta. Os eleitores podem votar por uma lista no conjunto ou designar, no conjunto das listas, candidatos que não podem ser superiores em número às cadeiras existentes. A repartição das listas é feita por representação proporcional simples. Os candidatos são classificados pelos votos obtidos (art. 20).

O Decreto do Regente de 13 de julho de 1949 organiza a eleição dos delegados de pessoal nos conselhos de empresa.

Duração do mandato (art. 21)

Os delegados de pessoal são eleitos por um prazo de quatro anos. São reelegíveis e permanecem em função até a posse de seus sucessores.

Membros suplentes (art. 21)

Os membros suplentes podem ser convocados para completar o mandato de membros efetivos demissionários ou falecidos.

Morte ou vacância (art. 21)

O mandato de um membro termina quando cessa sua vinculação ao trabalho na empresa, quando deixa de pertencer à associação que o propôs ou quando deixa de pertencer à categoria de operários ou funcionários, em função da qual fora eleito.

Atribuições dos conselhos de empresa

São definidas no art. 15 da lei de 20 de setembro de 1948. Essas atribuições são geralmente de *caráter consultivo*. Em algumas

áreas, obras sociais comportam poderes de decisão. Não atingem a autoridade do chefe da empresa, que permanece intacta.

Os conselhos de empresa não pretendem substituir a autoridade do chefe da empresa ou enfraquecer a autoridade na hierarquia das funções. O chefe de empresa deve ser inteiramente responsável pelo empreendimento que dirige. Essa responsabilidade implica uma autoridade que, sem ser autocrática, deve ser suficiente para levar a tarefa a bom termo. (M. Lebruton, Relatório de 2 de junho de 1948, sobre o projeto de lei – Doc. do C. dos Representantes, n.511, p.41-2)

Missão de conciliação de caráter geral conforme a sua razão de ser essencial

Examinar todas as medidas propícias a favorecer o desenvolvimento do espírito de colaboração entre o chefe da empresa e seu pessoal (Litt. i).

Missão de informação passiva na ordem econômica e financeira

Receber do chefe da empresa, regularmente, informações, documentação e relatórios sobre a produtividade, vida da empresa e os seus resultados (Litt. B).

Missão consultiva a pedido de assuntos econômicos

Relatar as diferentes opiniões existentes em seu seio sobre questões econômicas na sua área de competência, conforme é definida pelo presente artigo, que antecipadamente lhe foi submetido pelo Conselho Profissional interessado ou pelo Conselho Central de Economia (Litt. C).

Missões consultivas espontâneas em assuntos técnicos

Formular sugestões ou objeções a medidas que possam modificar a organização do trabalho, condições do trabalho, rentabilidade da empresa (Litt. A).

Missões em matéria de demissão e contratação

A lei, de um lado, dá aos conselhos da empresa a missão de examinar os critérios gerais a seguir em caso de demissão ou contratação de trabalhadores (art. 15, Litt. E). Trata-se de uma *missão consultiva*. O acordo nacional, por outro lado, atribui-lhe um poder de decisão no estabelecimento de critérios gerais a seguir nesses casos.

Os critérios gerais (art. 15) e a lei a seguir em caso de demissão ou indenização são determinados por dados técnico-econômicos a serem definidos pelo conselho de empresa, mediante proposta do chefe da empresa ou dos trabalhadores. Isso não prejudica o *caráter consultivo* do conselho no que se refere aos critérios gerais a seguir em caso de aliciamento; não limita o poder de decisão do chefe da empresa no que concerne à organização e ao funcionamento da empresa (Acordo Nacional, item 3).

Missão de ação e decisão em matéria social

a) Gerir todas as obras sociais instituídas pela empresa, tendo em vista o bem-estar do pessoal, a menos que elas não estejam sob gestão autônoma dos trabalhadores (Litt. B).

No que se refere à gestão de obras sociais, definida pelo art. 15 da lei, dispõe o acordo nacional que, para aplicar essa disposição, devem-se entender por “obras sociais” as vantagens de caráter permanente, outorgadas na empresa, que tenham por objeto contribuir para o bem-estar dos trabalhadores ou membros

de sua família. Essas vantagens não são atingidas por disposições legais nem determinadas pelos contratos de locação de serviços ou convenções coletivas, a saber: fundos e caixas de auxílio mútuo, cantinas, serviços de empréstimos e bonificações que tenham aquiescência da empresa, tendo em vista a aquisição da casa própria, atividades recreativas e culturais.

Se a gestão de uma obra social for confiada a uma associação sem fins lucrativos, será estabelecida uma relação entre ela e o conselho de empresa. Para tal fim, as pessoas que a representarão no seio dos órgãos diretores de sua associação serão designadas, seja pelo conselho de empresa no seu conjunto, se se tratar de uma representação paritária, seja pela delegação de trabalhadores, se os órgãos dirigentes acima citados tiverem em seu seio uma representação do empregador.

A criação de uma associação sem fins lucrativos para dirigir a obra social da empresa não pode ter por fim a diminuição das vantagens que essa obra comporta (Acordo Nacional, item 4). Precisa-se que não há disposição legal que obrigue o chefe da empresa a financiar "obras sociais".

b) Fixar férias anuais e estabelecer rodízio de pessoal (Litt. G). Fixar o período de férias de substituição enquanto não há decisão da comissão paritária a respeito (lei de 25 de fevereiro de 1947, art. 2º, modificada pela lei de 27 de julho de 1955).

c) Elaborar e modificar, no quadro da legislação a respeito, o regulamento no interior da empresa ou da oficina, e tomar todas as medidas úteis para informar o pessoal a respeito (Litt. D).

d) Velar pela aplicação estrita da legislação industrial e social protetora dos trabalhadores (Litt. D).

e) Velar pela aplicação de toda disposição de caráter geral que interesse à empresa, à ordem social e aos indivíduos, a respeito da fixação de critérios relativos aos diversos graus de qualificação profissional (Litt. F).

Um decreto real pode atribuir aos conselhos de empresa as funções atuais dos comitês de segurança e higiene (Litt. J). (Ver Decreto do Regente de 13 de junho de 1949, art. 7.)

Fica bem claro que os membros do conselho de empresa, eleitos pelos trabalhadores, *não podem desempenhar papel reivindicatório*. Isso é reservado apenas às *delegações sindicais de pessoal*, que o conselho de empresa em nenhuma hipótese substitui (Rapp. Chambre, p.42; Rapp. Sénat, p.16).

Informações ao conselho de empresa – o art. 15, Litt. B, da lei, e o Decreto Real de 27 de novembro de 1950 definem a natureza das informações que o empregador deve fornecer, o tipo de documentação e sua periodicidade. Por informações adequadas, deve o empregador esclarecer a respeito da produtividade e dos resultados obtidos pela empresa nessa área.

Caso em que uma empresa compreende inúmeras unidades técnicas de trabalho

No que se refere à missão de sugestão tratada no art. 15, e à informação anual constante do art. 15-B, § 2º, da lei, o acordo nacional define as seguintes regras:

Nas empresas que compreendam inúmeras unidades técnicas de trabalho, ou onde existam inúmeros conselhos de empresa, a presidência destes será assumida pelo chefe da empresa ou, em caso de impedimento, por um representante qualificado do mesmo:

- onde serão vistas as questões tratadas no art. 15-A, acima enunciado, e interessando o conjunto das unidades técnicas de trabalho ou um número razoável das mesmas;
- onde serão comunicadas informações, documentos e relatórios a respeito dos resultados econômicos e financeiros conseguidos pela empresa, com vista ao art. 15-B, § 2º acima enunciado.

Por iniciativa do empregador, ou do conjunto dos delegados dos trabalhadores, será convocada uma assembléia comum dos

conselhos que funcionam nas várias unidades técnicas que abrangem o mesmo ramo de atividade. Será convocada obrigatoriamente uma vez por ano, conforme o art. 15-B, § 2º (Acor- do Nacional, § 2º).

Funcionamento dos conselhos de empresa

Reúne-se ele na sede da empresa; é presidido pelo empregador ou seu delegado. O secretariado é exercido por membro eleito pelo pessoal. O conselho de empresa é convocado pelo empregador ou pela metade dos membros eleitos pelo pessoal pelo menos uma vez por mês (art. 22, § 1º).

Suas sessões, mesmo fora do horário normal de trabalho, são consideradas tempo efetivo de trabalho e remuneradas como tal (art. 23). As horas dedicadas às sessões do conselho de empresa são pagas como horas normais (Rapp. Sénat, p.25).

As decisões são tomadas por *unanimidade* dos membros per- tinentes às duas delegações.

França: participacionismo simbólico e julgamento sobre a co-gestão

A idéia de que patrões e assalariados devam ser considerados como “associados” mediante uma “participação dos trabalhado- res” nos lucros não é nova. Em 1838, o Conde de Laborde já su- geria isso, no reinado de Luís Felipe. Em 1844, a Sociedade de Economia Política discutia este tema: “Que se deve pensar da participação nos lucros como meio de evitar as greves?” Em 1891, o Marquês de La Tour du Pin elaborou projetos que considera- vam a empresa como associação entre capital e trabalho.

Sob Pétain, a *Carta do trabalho* pretendia “associar” capital e trabalho num esquema corporativo.

Na escala social, a “associação capital e trabalho” mascara a exploração do trabalho pelo capital e tem por fim encerrar os

assalariados no horizonte da empresa, pondo-os em concorrência uns com outros, para maior proveito da classe capitalista em seu conjunto, levando o assalariado a criar um valor suplementar para além do valor relativamente mínimo que corresponde ao salário.

A pretexto de “participação nos lucros”, o assalariado é le- vado a trabalhar com mais intensidade, sem aumento correspon- dente na sua remuneração real, na esperança de obter uma fração do lucro; o assalariado, a pretexto de “participar”, intensifica sua própria exploração.

O interessante é que a onda “participacionista”, surgida na França, foi precedida de uma série de decretos de caráter social que iam contra os assalariados. Tais decretos levaram à alta dos preços em detrimento dos assalariados e aposentados, anulando cláusulas que estabeleciam correspondência entre salários e preços. Aumentaram as taxas de juros, tarifas de transportes e correios, em suma, uma ação ofensiva contra o nível de vida dos trabalhadores.

Havia três tipos de participação: 1º participação dos traba- lhadores no aumento do montante dos negócios ou dos lucros; 2º sua participação no capital ou no autofinanciamento, sob for- ma de distribuição de ações; e 3º a participação na produtividade, em forma de prêmio.

Apesar da promessa de que os patrões que introduzissem a participação ficariam isentos de pagar o seguro-desemprego e a taxa de aprendizagem, poucos aderiram. Nove anos depois, a participação abrangia menos de 100 mil assalariados.

Em 1967, a “participação” foi tornou-se obrigatória, por de- creto, nas empresas que contassem com mais de cem assalaria- dos; o objetivo era dismantelar a Previdência Social pela demissão dos administradores eleitos e pelo aumento das mensalidades. Assim, a “participação” estava integrada numa série de medidas antioperárias.

O ponto de partida da participação era o “lucro líquido”, o que não tem relação com os lucros reais. Em geral, as firmas

determinam qual o lucro líquido passível de declaração, fazendo desaparecer o que ultrapassar o montante declarado. Antes de definir o lucro líquido, uma sociedade anônima pode incorporar reservas ao seu capital, lucros que aparentemente somem, transformados em acumulação de capital. Nem se fale do que recebem os altos executivos sob a rubrica de “salários e encargos salariais”, nem nas múltiplas despesas que entram na rubrica de “despesas gerais”. A lei da “participação” permite uma camuflagem nos lucros, que tem o nome de “amortização acelerada”; os proprietários de determinado equipamento podem reservar num ano o montante de 40% do preço de compra do equipamento.

Se uma empresa é pouco lucrativa, dispõe de capitais insuficientes e tem necessidade dos pequenos subscritores, declara “alto lucro líquido” para que os acionistas recebam temporariamente um dividendo razoável, que os atraia e conserve. Uma empresa poderosa, sem necessidade de seduzir os pequenos capitais, pode declarar um “lucro líquido” baixo, só paga um imposto baixo ou não paga nada. O pior é que os trabalhadores ou seus representantes não têm qualquer controle sobre os lucros reais para verificar o montante do “lucro líquido”.

O que ocorre é que as firmas mais poderosas declaram lucro líquido inferior a 5% dos seus capitais próprios (é o caso das gigantescas empresas de química, petróleo, automóveis), daí a participação operária nos lucros ser nula.

O decreto de agosto de 1967 não permite aos trabalhadores contestar os lucros reais ou a exatidão do lucro “líquido”; devem contentar-se com certificado do fisco atestando que as declarações dos industriais estão certas. Eis os limites do “participacionismo”.

A chamada “reserva de participação”, importância que cabe à mão-de-obra numa empresa média, seria de duzentos francos, rendendo dez francos anuais, ou seja, menos de um franco por mês. A reserva de participação a que o operário tem direito fica bloqueada no banco por cinco anos, depositada em conta corrente congelada; durante cinco anos, alimenta o capital.

As firmas que constituem “reservas de participação” são autorizadas a constituir, sobre seus lucros, reserva de igual valor sem pagar impostos, uma forma de isenção fiscal do Estado à custa dos contribuintes ao poder privado.

O “participacionismo” não diminui em nada o poder da direção (introdução do decreto de 17 de agosto de 1967).

É bem verdade que o início do “participacionismo” se deu com os “Delegados de Pessoal”, criados por ocasião da Frente Popular de 1936: os comitês de empresa foram criados após a Segunda Guerra Mundial. Na ótica empresarial, a participação seria um veículo para eliminar os sindicatos, despolitizar as lutas econômicas, criando assim “interlocutores válidos”, o que não ocorreria com os sindicatos, que possuíam uma ótica contestatória.

O empresariado não aceita de forma alguma dividir sua autoridade na empresa; aceita o participacionismo nas trocas de informações, admite a consulta, a delegação de responsabilidades, sem colocar em xeque a decisão.

A informação na empresa permitiria superar os óbices tecnocráticos, permitiria fazer funcionar as comissões de empresa como estruturas de “diálogo”. O importante é que a empresa se torne um negócio para seus assalariados, que o lucro seja “reabilitado”.

Para o operariado é muito mais importante o salário imediato do que um sistema de capitalização, participacionismo, que aparece como “nova ratoeira do capital”.

É lógico que, comparada à direção patronal de “direito divino”, a participação ou co-gestão aparece como algo renovador. Contudo, a legalização dos conselhos de empresa ou sua seção sindical, o direito de reunir-se regularmente na mesma não são suficientes para garantir uma espécie de “dualidade de poder” na empresa.

A modificação do “espírito da empresa” por meio da co-gestão, o apelo ao senso de responsabilidade, acrescido à “dignidade

preservada do operário enquanto partícipe”, são generalizações sem pé no real.

A co-gestão não altera o poder dos grupos financeiros que dominam as empresas industriais; o capital financeiro que é hegemônico.

A preocupação da co-gestão é: garantir a paz social, a harmonia social e a mutação da sociedade através da empresa.

Os teóricos da co-gestão separam mecanicamente economia de política, sobrestimam a empresa e subestimam o Estado, separam o particular do geral, empresa do conjunto do sistema, pois a política da empresa em matéria de preços e investimentos e o conjunto da política econômica são interdependentes.

Sob o capital monopolista ou monopolista de Estado são os grupos financeiros que detêm o poder. Não há problema nenhum que não implique uma escolha política, a tecnocracia não é estranha ao capital financeiro, ela é um de seus componentes.

O fato é que os teóricos da co-gestão superestimam o papel da empresa, subestimando o papel do Estado, o problema da transformação do Estado.

Na realidade, os partidários da co-gestão pensam em mudar a estrutura socioeconômica partindo do interior da mesma, por meio de sua melhoria pelos mecanismos da co-decisão e da co-gestão.

A impossibilidade de uma gestão real dos meios de produção pela mão-de-obra significa, na prática, um reforço ao modo capitalista de produção. Esse modo capitalista de produção estrutura-se num padrão de concorrência em escala internacional, daí a grande pressão das mutações técnicas, que aceleram o desgaste do capital constante. Isso acelera a importância dos mercados potenciais e o controle das inovações na empresa capitalista.

As transformações rápidas das técnicas administrativas, a importância cada vez mais ampla do *marketing*, levam à utilização maciça da informática na otimização de recursos. O lucro situa-se como o estímulo do progresso – é o critério de eficiência da administração.

Apesar das mutações “aparentiais”, a direção da empresa permanece limitada às relações de produção capitalista. Na medida em que os meios de produção são mercadorias compráveis na forma de ações ou obrigações, eles têm como função fornecer um lucro, daí a generalização das *holdings* ou “conglomerados” como forma de centralização do controle da produção de mais-valia.

Os imperativos do crescimento da grande produção moderna chocam-se com os imperativos do lucro; por outro lado, os únicos limites à exploração do trabalho pelo capital são os proporcionados pela luta social, a capacidade de organização da mão-de-obra. Tal como há cem anos, ainda hoje a luta pela melhora do nível de salários e o controle do ritmo de trabalho constituem motivos de conflitos permanentes. Foi através de sua organização como classe que a mão-de-obra operária conseguiu adquirir o direito de adoecer, ter férias, descansar, o direito à formação profissional.

O fato é que no período do capitalismo monopolista de Estado, tanto na empresa quanto no Estado, a burguesia reforça o caráter autoritário do Estado, de um lado; de outro, intensifica a pressão ideológica mediante “panacéias” administrativas que se constituem em pseudogestão e pseudoparticipação.

Paralelamente a isso, a idéia de um capitalismo “popular”, no qual o acionista tivesse poder, é tão utópica como voltarmos ao regime clássico da livre-concorrência. Essa nostalgia do passado dissimula as tendências monopolizadoras de alguns grupos financeiros do presente, a dominação pela “inculcação” e pela “manipulação”. A função administrativa nada mais é do que uma função do capital.

O sindicalismo e os operários apresentam pouco entusiasmo pela “participação”. Reivindicam os operários uma pesquisa salarial em todas as áreas da fábrica, criando elementos de intervenção positiva e de pressão em que há diferença salarial entre uma categoria e outra, fazendo com que operários de uma mesma linha discutam ritmos, garantindo a diminuição do ritmo de uma cadeia,

modificando as condições de trabalho, isto é, transformando o funcionamento da produção.

Há preocupação em redefinir o papel do administrador pela intervenção coletiva no comportamento da direção, quando é autoritária e pressiona. Discutir-se-ia o problema das horas extras, ou a organização de assembléia durante a jornada de trabalho como fruto de decisão coletiva, com exceção de situações que exijam resposta imediata, defesa das liberdades, direitos.

Os patrões esperam que a "seção sindical" garanta a harmonia na fábrica após o convênio; o sindicalismo francês considera-se contestatário, não aceita que os convênios discutam o direito de greve.

Os administradores são usados como arma contra os trabalhadores. Apesar de serem assalariados e dependentes, são alienados, pois lutam por objetivos de cuja formulação e concepção não participaram; só pelos jornais sabem das fusões das empresas, daí sua adesão aos sindicatos de executivos.

As experiências práticas na Alemanha Federal e na Holanda mostram que a participação de representantes dos trabalhadores no Conselho Fiscal ou no Administrativo *não* influi sobre a situação imediata deles na fábrica.

Especialmente na Alemanha Federal, o conceito de co-gestão está vinculado ao de co-decisão. A co-gestão surgira, na indústria de ferro e aço, por pressão da mão-de-obra, atemorizada com o apoio ao nazismo que esse setor proporcionara; daí a lei da co-gestão, de 1950 (*Mitbestimmungsgesetz*). Nesse momento, o Conselho de Administração tem direção paritária. No segundo sistema, estabelecido em 1952, aplicável a empresas do setor privado de outros ramos da produção, a participação dos trabalhadores nos Conselhos de Administração ou Fiscais já não é paritária, reduz-se a 1/3 de seus membros. No Conselho de Direção inexistente membro que tenha sido eleito com o necessário apoio dos trabalhadores. Os trabalhadores dependem de decisões sobre investimento, racionalização e gestão adotadas no nível de

empresa. No que se refere à democratização política da empresa, ela continua com o velho ranço autoritário.

Contrariamente aos conservadores, a co-gestão não estagnou o ritmo do progresso técnico, nem paralisou o processo decisório. Os sindicatos admitiram que os comitês de empresa funcionaram no âmbito social; no âmbito econômico, isso não se dera com igual eficiência na participação.

O. Blume,¹ pesquisando a respeito do grau de participação dos conselhos de empresa nas decisões, constatou que os operários pertencentes a esses conselhos estão relativamente contentes com a participação conseguida em assuntos sociais, regulamentação de horas de trabalho e repouso, fixação de nível de salários. Dos entrevistados, 65% estavam satisfeitos com o andamento da formação profissional dos trabalhadores manuais, 35% no que se refere aos empregados de escritório.

Esse grau de satisfação, entretanto, não foi encontrado no que se refere à participação dos trabalhadores em assuntos atinentes ao pessoal: metade dos membros dos conselhos de empresa entrevistados por Blume estava insatisfeita com a informação que recebia sobre a contratação de trabalhadores. Alguns desses trabalhadores pretendiam influir na sindicalização dos novos contratados, embora tal prática seja considerada ilegal pela lei que rege a co-gestão.

Quanto à dispensa, 80% dos consultados achavam satisfatória sua participação; é necessário lembrar que convém ao patrão a colaboração do conselho de empresa nesse assunto. Isso serve para justificar sua decisão, evitando queixas que possam causar a intervenção do Tribunal do Trabalho.

1 Meany, George. "Jamais participei de uma greve em minha vida, jamais dei ordem a alguém para desencadear uma greve, nunca tive afinidade com nenhum piquete de greve ... Em última análise, não há grande diferença entre as coisas de que eu me ocupo e as coisas de que trata a Associação Nacional dos Industriais" (Presidente da AFL-CIO, num discurso pronunciado na ANI em 1956).

Nas questões econômicas, a lei das empresas só estabelece o direito à informação para a mão-de-obra. Nas sociedades por ações, os representantes dos trabalhadores no Conselho Fiscal obtêm diretamente as informações, porém, freqüentemente não podem utilizá-las, por causa da legislação sobre o segredo em assuntos da empresa, tendo em vista a concorrência.

No que se refere à introdução de inovações técnicas para atender ao desenvolvimento tecnológico e ao esquema competitivo em que a empresa está inserida, a direção da empresa rejeita acordos *a priori* com os operários, mantendo suas prerrogativas nesse âmbito, sob o argumento de que os mesmos dificultariam a adaptação eficiente da estrutura da empresa à nova situação.

É quase inevitável que o conselho de empresa se converta num apêndice patronal. Segundo a lei, seus membros devem reunir-se uma vez a cada mês. Geralmente, as atas da reunião ou informações básicas a respeito do que será tratado são impressas pelo diretor de Pessoal da empresa. Para a classe patronal, o conselho de empresa tem sentido, cumpre função ligada ao Departamento Pessoal, pois suas atividades implicam economia de tempo e dinheiro, administração da cantina, refeitórios, creches, controle das condições legais de trabalho, seleção dos trabalhadores que devem ser despedidos, em épocas de recessão. Além de serem úteis, na ótica patronal, tais atividades absorvem tempo e energia dos operários, diminuindo sua atividade em assuntos mais significativos. Em suma, o conselho de fábrica atua como agente de “tranqüilização” e “pacificação” social.

Apêndice

Lei Constitucional Alemã do Estabelecimento, de 11 de outubro de 1952

Art. 45 – Os delegados de sindicatos representados no estabelecimento podem participar de todas as assembléias em caráter

consultivo. Se o empregador participa das assembléias do estabelecimento conforme o disposto no art. 42, pode facultativamente ser acompanhado por um delegado da união patronal a que pertença.

Capítulo IV

Cooperação e co-decisão dos trabalhadores

Art. 49 – § 1º O empregador e o Conselho do Estabelecimento trabalham em regime de confiança mútua no quadro delimitado pelas convenções coletivas em vigor, e em cooperação com os sindicatos representados na empresa e com associações patronais, para o bem do estabelecimento e de seus trabalhadores, em consideração do bem comum.

§ 2º O empregador e o Conselho do Estabelecimento devem se abster de atos que possam pôr em perigo o trabalho e a paz no estabelecimento. Em particular, nem o empregador nem o Conselho do Estabelecimento devem tomar medidas contrárias por ocasião de conflitos trabalhistas.

§ 3º O empregador e o Conselho do Estabelecimento devem conferenciar uma vez por mês. Devem tratar as questões litigiosas com a firme vontade de chegar a um *acordo*, de forma que das partes emanem propostas para aplinar as divergências.

Art. 50 – § 1º Conforme a necessidade, pode ser instituído um Comitê de Conciliação, cuja função será punir as divergências entre o empregador e o Conselho do Estabelecimento. Esse Comitê de Conciliação é composto de assessores nomeados em igual número pelo empregador e pelo Conselho do Estabelecimento, e de um *presidente árbitro neutro*, por concordância entre as partes. Caso esse acordo se revele impossível, o presidente será designado pelo presidente do Tribunal do Trabalho. Ele decide, igualmente, se não houver acordo, quanto ao número de assessores.

Art. 51 – O empregador e o Conselho do Estabelecimento devem abster-se de qualquer atividade político-partidária no estabelecimento.

Seção II – Assuntos sociais

Art. 56 – § 1º Na falta de regulamentação legal ou estipulações de convenções coletivas, o Conselho do Estabelecimento exerce seu direito de co-decisão nos seguintes assuntos:

- a) Início e fim de jornada de trabalho e tempo dedicado ao descanso.
- b) Data e lugar de recebimento dos salários.
- c) Estabelecimento da escala de férias.
- d) Cuidar da formação profissional.
- e) Administração das obras de assistência social limitada ao estabelecimento ou à empresa.
- f) Manutenção da ordem no estabelecimento e do comportamento dos trabalhadores no mesmo.
- g) Regulamentação do nível salarial por produção ou por tarefa.
- h) Estabelecimento dos princípios de remuneração ou novas formas de remuneração.

Art. 57 – Uma convenção do estabelecimento pode regulamentar, em particular:

- a) Medidas tendo em vista prevenção de acidentes de trabalho e as condições de trabalho insalubres no estabelecimento.
- b) A organização de obras de assistência social limitadas ao estabelecimento ou à empresa.

Art. 58 – § 1º O Conselho do Estabelecimento deve encorajar a luta contra os riscos de acidente e de doença, secundar os funcionários encarregados da inspeção do trabalho e outras organizações competentes no assunto, por meio de sugestões, conselhos e de informações, ou mesmo, executando as prescrições relativas à proteção do trabalho.

Art. 59 – Enquanto as questões salariais e outras condições de trabalho são reguladas habitualmente por convenções coletivas, as convenções do estabelecimento não podem ser concluídas, a menos que uma convenção coletiva admita, em termos expressos, a conclusão de convenções de estabelecimento complementares.

Seção III – Assuntos de pessoal

Art. 60 – § 1º Nos termos das presentes disposições, o Conselho de Estabelecimento deve cooperar e exercer seu direito de co-decisão em assuntos de pessoal, desde que o estabelecimento empregue habitualmente mais de vinte trabalhadores com direito a voto.

§ 2º São considerados assuntos de pessoal: recrutamento de pessoal, reagrupamento, mutuações e aposentadorias.

Art. 61 – § 3º (item d) O Conselho de Estabelecimento pode recusar seu consentimento ao recrutamento se há apreensão motivada por fatos comprovados de que o candidato põe em perigo a paz do estabelecimento, por uma atitude anti-social, contrária à lei.

Art. 66 – § 1º O Conselho de Estabelecimento é ouvido antes de cada dispensa.

Seção IV – Assuntos econômicos

Art. 67 – § 1º A fim de encorajar a colaboração confiante entre o Conselho de Estabelecimento e o empregador, e de assegurar uma proveitosa troca de informações econômicas, uma Comissão Econômica é criada em todas as empresas que empreguem mais de cem assalariados permanentes.

§ 2º A Comissão Econômica tem o direito de se informar a respeito de assuntos econômicos da empresa, documentação da mesma, na medida em que esse procedimento não ponha em risco os segredos industriais e comerciais da empresa. Os membros da Comissão Econômica devem guardar sigilo a respeito dos

assuntos que possam eventualmente afetar a capacidade competitiva da empresa.

§ 3º Na categoria "assuntos econômicos", nos termos da alínea 2, entram:

- a) Métodos de produção e de trabalho.
- b) Programa de produção.
- c) Situação econômica da empresa.
- d) Situação da produção e das vendas.
- e) Outras questões concernentes essencialmente ao interesse dos trabalhadores da empresa.

Art. 72 – § 1º Em matéria de projetos de modificações no estabelecimento, que possam prejudicar gravemente o pessoal no seu conjunto, o Conselho do Estabelecimento dispõe de direito de co-decisão nos estabelecimentos que empreguem mais de vinte trabalhadores com direito a voto. São consideradas modificações no sentido do § 1º:

- a) Limitação ou parada parcial da produção no estabelecimento.
- b) Transferência do estabelecimento na sua totalidade ou de suas partes essenciais.
- c) Cooperação com os outros estabelecimentos.
- d) Modificações fundamentais da finalidade do estabelecimento ou de suas instalações industriais, na medida em que não são motivadas por uma mudança da situação dos mercados.
- e) Introdução de métodos de trabalho radicalmente novos, na medida em que não são incontestavelmente suscitados pelas exigências do progresso técnico.

§ 2º Se for impossível conciliar os interesses divergentes, o chefe da empresa, ou o Conselho do Estabelecimento, pode recorrer a um organismo de mediação que, salvo em contrário, é composto de dois assessores e de um *presidente imparcial*. O chefe da

empresa e o Conselho do Estabelecimento designam cada um dos assessores, escolhido, se possível, entre os pertencentes ao estabelecimento.

As duas partes devem concordar quanto ao presidente; se não for possível acordo, o presidente será designado pela Corte de Apelação.

Seção V – Participação de Trabalhadores no Conselho de Administração

Art. 76 – § 1º O Conselho de Administração de uma S.A. ou de uma sociedade em comandita por ações se compõe de 1/3 de representantes dos trabalhadores.

Lei de 21 de maio de 1951, que legisla sobre co-decisão dos trabalhadores nos Conselhos de Administração e na direção das Empresas Metalúrgicas e de Mineração

Capítulo II Conselho Fiscal

Art. 4º – § 1º O Conselho Fiscal comporta onze membros. Ele se compõe:

- a) de quatro representantes das partes, mais um outro membro;
- b) de quatro representantes dos trabalhadores, mais um outro membro;
- c) de um outro membro.

§ 2º Os membros designados na alínea 1 como "outro membro" não podem:

- a) ser representantes de um Sindicato operário, ou de uma União Patronal, ou de uma das organizações mais representativas

dessas associações, ou se encontrar em relação permanente de serviço com estas associações, ou ter mandato permanente deles para gerir seus negócios;

b) ter ocupado uma posição designada na letra *a* um ano antes da eleição;

c) exercer atividades nessas empresas como patrões ou assalariados;

d) possuir interesses econômicos importantes nessas empresas.

Lei de Encorajamento à Constituição de um Capital pelos Trabalhadores

Art. 2º – § 1º As prestações capitalizáveis são aquelas que o empregador deposita para o trabalhador:

e) a título de despesas contraídas pelo trabalhador, para servir de base aos créditos oriundos de um empréstimo em relação ao empregador, por uma taxa de juros equivalente pelo menos às taxas de juros de depósitos de poupança com aviso prévio de um ano. A condição básica é a fixação de um bloqueio por cinco anos. O prazo do bloqueio é suspenso em caso de morte ou em caso de incapacidade total do trabalhador. O contrato de empréstimo deve ser garantido por um estabelecimento de crédito. As despesas da garantia estão a cargo do empregador.

Exploração do trabalho I

A exploração do trabalho no capitalismo desenvolvido, especialmente nos EUA, na sua prática, ainda está sob o signo do taylorismo, embora a retórica dominante do discurso administrativo patronal seja “sistêmica”, ou “relações humanas”, ou “desenvolvimento organizacional”. É necessário lembrar que Taylor tinha o cronômetro como Bíblia, era um tipo compulsivo que passava contando seus passos, não bebia, não fumava, era vítima de insônias e pesadelos. É baseada em critérios tayloristas que a General Motors paga sua mão-de-obra, dividindo a hora em dez períodos de seis minutos, pagando ao trabalhador pelos décimos de hora que trabalha; é a realização da transformação da ética puritana “quem não trabalha não come” em “quem não trabalha um dia ‘justo’ não recebe um salário ‘justo’”.

O contrato de 8 de maio de 1946, entre a US Steel Corporation e a Cia. Steel Worker, define um dia “justo” de trabalho como “aquela quantidade de trabalho que pode ser produzida por um empregado qualificado que trabalha em ritmo normal, equivalen-

do ao andar de um homem sem carga sobre um terreno nivelado e liso a uma velocidade de três milhas horárias”. Para “racionalizar” salários, a US Steel Corporation descreveu 1.150 tarefas indicadoras de 152 classificações, representando uma quantidade que abarca 75 mil operários.

É importante situar que, no capitalismo desenvolvido, a classe trabalhadora é mercado consumidor importante para a produção industrial de bens duráveis. No entanto, é mister notar que não é a produção intensa e a tecnificação do capitalismo que determinam as altas salariais desses operários. Eles, para manterem a participação mais ou menos constante em relação à produtividade global, mantêm como elemento determinante da taxa de aumentos a “ação sindical”. Walter Reuther, líder sindical, chamou as linhas de montagem da indústria automobilística de “fábricas de suor forradas de ouro”. Nessas “fábricas de suor”, propriedade da General Motors, os visitantes são obrigados a dar voltas planejadas para não notarem as mais sujas, barulhentas e selvagens operações fabris. É necessário não perder de vista o seguinte: embora o operário norte-americano tenha renda relativamente alta, sua condição é de proletário: trabalho embrutecedor, produção dividida, rigor no ritmo de trabalho, frustração intelectual e alienação do indivíduo. É difícil preocupar-se com um caminho que jamais será trilhado ou uma porta que jamais será aberta; o sentimento de coisificação predomina na mão-de-obra fabril. Esse sentimento de falta de significado no trabalho é revelado por um operário da linha de produção quando depõe:

Você produz em massa e jamais vê o resultado. Quando trabalhava numa transportadora, pelo menos tinha uma pequena satisfação em ver o caminhão partir. Ao menos via o caminhão partir carregado. Na indústria siderúrgica nem vale a pena pensar. Você jamais vê algo, nada tem direção alguma. Uma vez fui insultado pelo meu contramestre: “Mike, você trabalha mas não tem uma atitude correta”. Minha atitude é que meu trabalho não me excita mais. Trabalho, mas isso não me traz muita alegria. O dia em que

ficar alegre a propósito de meu trabalho, vou consultar um psiquiatra. Como o trabalho no aço pode lhe excitar? Como vai se excitar quando está morrendo de cansaço? Que posso eu mostrar? O escritor pode mostrar um livro, todo mundo deveria poder mostrar algo. (Dayon, 1964)

Esse trabalho que não tem aparentemente fim, sem maior sentido subjetivo, é sujeito a uma estrutura de supervisão hiperburocrática; a mão-de-obra reage negativamente a essa estrutura de controle, salientando que “gostaria de trabalhar como uma besta 8 horas a fio sem ninguém para me controlar, do que trabalhar cinco minutos com um tipo me controlando. Sou uma velha mula, sinto-me uma velha mula” e, ao dizer isso, mostra as marcas negras e roxas nos braços, produtos de queimaduras. (ibidem)

A automação? Depende de como ela é aplicada. Ela me preocupa se me desemprega. Ela não me preocupa se diminui minha jornada de trabalho. O dilema é este: que fazer quando o computador for substituí-lo? Demolir os computadores. Verdade, demolilos. Seria necessário matar-me para que um computador comesse e eu passasse fome. Quero leite para minhas crianças e cerveja para mim. As máquinas libertam o homem ou tornam-no escravo, elas são neutras. É o homem que tem o poder de orientá-las num sentido ou noutro.

A semana de 20 horas é possível hoje em dia. Os intelectuais dizem sempre que há lordes Byron em potência, Walt Whitman, Roosevelt, Picasso, que trabalham nas fábricas. Mas eu penso que eles não acreditam nisso, penso que eles têm medo dos Stalin e Hitler em potência. Os que detêm o poder têm medo de homens com tempo livre. Não somente nos EUA; na URSS é igual. (Bell, 1973)¹

1 “O problema central é a alienação do trabalho no sentido clássico do termo. Ele existe como função do capital e o trabalhador é acima de tudo dominado pelas condições de trabalho sobre as quais não tem poder. O ponto crucial é que, quaisquer que sejam as melhoras advindas das taxas de salários, condições de aposentadoria, as condições de trabalho enquanto tais, isto é, o controle do ritmo, a concepção e *status* do trabalho está fora do controle dos trabalhadores.”

O taylorismo tem como um de seus elementos “fundantes” o utilitarismo de Bentham, com sua paixão pela ordem, elaboração de cálculos de incentivos que, bem administrados, estimulariam o trabalhador a um grau correto de trabalho e retidão.

É o governo da medida, da régua aplicada pelo engenheiro, daí a função nova do tempo. O empregado existe para a obediência à lógica do tamanho do tempo métrico e da hierarquia, produtos da racionalidade do engenheiro.

Embora os operários norte-americanos tenham o melhor nível de vida do mundo, suas condições de trabalho são as piores do mundo. Na indústria automobilística, as condições de trabalho oscilam entre 49°C em alguns departamentos e, em outros, caem a 0°C no inverno. As horas extras, obrigatórias, passam de nove a doze numa jornada semanal de trabalho de seis ou sete dias. Só na GM, em 1970, havia 250 mil reclamações escritas, ou seja, uma para cada dois operários. Basta notar que na fábrica ultramoderna de Lordstown caía água pelo teto quando chovia muito. Se a aceleração do ritmo de trabalho traz maior produtividade, é também verdade que traz como consequência maior número de acidentes. Eis a razão pela qual “a taxa de acidentes do trabalho na indústria, no ano de 1970, sofreu um aumento de 27,7% em relação a 1963” (Averitt, 1968, p.20).

O problema central radica no fato de que o controle, o ritmo, a concepção e o *status* do trabalho estão “fora do controle dos trabalhadores”. Reconhece Bell que a “revolta contra as condições de trabalho era generalizada” (Bell, 1960, p.240) e os acordos entre os sindicatos dos operários em automóvel e a GM não alteraram o ritmo de trabalho. Quando o acordo foi publicado, 70% dos operários da General Motors entraram em greve, porque o sindicato se recusou a colocar a questão das condições de trabalho. Daí, em 1961, terem parado as fábricas da General Motors e grande número das pertencentes à Ford. Para Boogs (1963, p.22), esses acordos mostraram que a classe operária (ou sua direção) recuara no combate pelo controle das condições de trabalho,

apesar de o tema da monotonia das condições de trabalho na linha de produção reaparecer como elemento importante nas negociações de Detroit em 1964 (Faltermayer, s. d.); em maio de 1963, a revista *Fortune* doutrinava que “os sindicatos valem apesar da despesa que dão”.

O controle sobre as condições de trabalho é fundamental à mão-de-obra, pois quaisquer que sejam as taxas de salário e as condições de aposentadoria, o ritmo está fora do controle da mão-de-obra. Daí a *Business Week* (1972) notar, com tristeza, que os operários reagem à campanha sustentada pelo sindicato a respeito do aumento da produtividade. Um operário da fábrica da GM conta como, em Lordstown – fábrica-modelo –, se dão as operações avaliadas em custo horário, minuto de trabalho, como os cronometristas procuram eliminar em cada “posto” de trabalho os gestos inúteis e inventam novas formas de aumentar o trabalho quanto ao seu ritmo. É toda uma cadeia que se acelera sobre uma base permanente, ou em curtos períodos – algumas vezes é o número de operações individuais que aumenta, outras vezes são os operários forçados a manter o mesmo ritmo de trabalho com uma nova máquina. O período em que o operário se lava, descansa e outros momentos pagos e “improdutivos” foram reduzidos. O aumento do tempo de trabalho não se restringe às quarenta horas semanais; as firmas descobriram que era mais vantagem pagar uma vez e meia mais caro as horas suplementares, economizando com os gastos em direitos sociais que deveriam ser pagos a novos operários. As horas extras obrigatórias foram postas em vigor durante toda a década de 1950, em todo o parque industrial. Os operários da indústria automobilística foram obrigados a trabalhar de uma a quatro horas suplementares após as oito horas regulares de trabalho, e muitos foram obrigados a trabalhar no sábado e ocasionalmente no domingo.

O operário tem o direito de reclamação, via delegado sindical. Isso elimina, dos operários, o poder de decisão. Aumentam as infrações às regras de segurança e violações do contrato. Em 1968,

Bill Watson anotou o esforço sistematicamente planejado pelos operários em substituir, por seus planos de produção e por seus métodos, os dos dirigentes da empresa. Qualifica de fenômeno “normal” a recusa da direção e da UAW em escutar as propostas dos operários para modificações e melhora dos produtos. Os operários queriam planejar a produção e, por essa razão, chocaram-se com as normas da direção, resultando que os que trabalhavam na linha de produção e no acabamento sabotaram a produção. Pilhas e pilhas de motores esperavam por reparações. Foi necessário substituir os operários que montavam motores de seis cilindros e retirar a produção das mãos dos operários “que queriam planificá-la por si” (Watson, 1971, p.78). A situação do operário negro não é muito melhor. Em Dodge Main, 99% dos contramestres são brancos, 90% dos aprendizes em qualquer profissão também são brancos. Os atestados médicos assinados por médicos negros não eram aceitos nas empresas, daí as insurreições de Watts Detroit, que aglutinaram muitos desempregados: era a luta pela dignidade do trabalho do operário negro, mais oprimido que o branco. O presidente do Sindicato dos Operários das Fundições de Aço, Jessis Resse, confessava que era olhado com muita desconfiança pelos operários negros, a ponto de que “para sindicalizá-los era necessário provar cabalmente a seus olhos, porque não acreditavam no que eu dizia” (Staughton, 1971, p.23). A autoridade e a cor da pele irritavam (Aronowitz, 1973, p.44-6) os negros de Detroit, que ironizavam sua situação dizendo que Tojo e o fascismo fizeram mais pela emancipação do trabalho dos negros que Lincoln ou Roosevelt – amarga ironia da história.

As grandes empresas e os sindicatos desenvolveram uma divisão de trabalho: as empresas preocupam-se com as máquinas, os sindicatos preocupam-se com a mão-de-obra. As relações de amizade dos sindicatos com o capitalismo monopolista são comuns. Assim, a GM, em 1972, autorizou o Sindicato dos Trabalhadores a reter 46 milhões de dólares de seguro-saúde. O sindicato pagou essa importância com juro de apenas 5%, quando

a greve terminou. A GM emprestou o dinheiro ao sindicato na greve, financiando contra si uma paralisação do trabalho. Essa cooperação aparece nos convênios coletivos, que duram de três a cinco anos, pairando acima das crises anuais. Esses contratos de longa duração têm por finalidade impedir as paralisações do trabalho; toda greve “selvagem” não autorizada pode implicar a punição pela Corte com uma ruptura de contrato, opondo os operários faltosos à companhia e ao sindicato, pois, segundo um ideólogo norte-americano, os dois têm algo em comum: fabricar automóveis com lucro (*New York Times*, 1973).

Em março de 1970, deu-se gigantesca greve de carteiros nos EUA, englobando sindicatos em mais de duzentas cidades. Em Nova York, no início da greve, o presidente do sindicato, Gus Johnson, foi enforcado em efígie num comício público, em 21 de março, onde os dirigentes sindicais eram tratados como “ratos safados” (*Workers World*, 1971).

No mesmo ano, cem mil caminhoneiros desencadearam uma “greve selvagem”, que durou de março a maio, para rejeitar acordo assinado em caráter nacional, em 23 de março, pelo presidente da Fraternidade Internacional dos Caminhoneiros. Em Cleveland (Ohio), bloquearam as principais avenidas da cidade por trinta dias (*Cleveland Plain Dealer*, 1970). A classe patronal reagiu imediatamente. James Roche, presidente da General Motors, declara que “haverá sempre pessoas que queiram trabalhar de dez a doze horas por dia, vamos procurá-las já” (Jenkins, 1973, p.21).

Em milhares de fábricas nos EUA, os operários criam sindicatos informais e clandestinos, devido à deterioração das condições de trabalho (Weir, 1969, p.2), conjugando a luta por reivindicações salariais e vantagens sociais. Após 1967, observou-se um número particularmente alto de greves e, mais ainda, o número de acordos assinados pelos sindicatos e pelo patronato rejeitados pela base por meio de ações selvagens “ultrapassou tudo que se registrou no período moderno” (Aronowitz, 1973, p.214).

O fato é que a estabilidade do sistema capitalista de produção exige uma estrutura sindical centralizada, responsável em grande parte pela ausência de democracia interna nos sindicatos, pois é “difícil ler os estatutos que regem os sindicatos sem chocar-se com as numerosas cláusulas que falam dos deveres dos membros e de sua disciplina, e não falam dos direitos desses membros no sindicato” (Seldman, 1961; Hove, 1972, p.209-26).

A falta de democracia interna é que permite à burocracia sindical aliar-se ao capital monopolista, sem medo algum da mão-de-obra; em 1972, atacam os ecologistas e aqueles que pretendiam uma mudança no financiamento das campanhas eleitorais. O jornal da *American Management Association* chega a propor, em 1971, um casamento de conveniência entre sindicatos e direção para manter a ordem (Marcus, 1972).

Um estudioso do movimento operário norte-americano, Sidney Lens, acha que as greves de 1968, 1969 e 1971 foram particularmente elevadas, só comparáveis às de 1937, 1944, 1946, 1952 e 1953. Apesar disso, estruturalmente, as condições de trabalho não melhoraram. Em maio de 1971, um operário negro da Chrysler, em Detroit, com uma carabina M1 mata três pessoas, sendo considerado louco pelo júri. Ao visitar seu local de trabalho, o júri “ficou particularmente chocado com as condições demenciais de trabalho” (Lens, p.376).

Os operários estão desinteressados em horas extras ou trabalhar em ritmo rápido. Quando na fábrica Vega, em Lordstown (Ohio), da GM, em 1971, “a empresa decidiu acelerar o ritmo de produção de sessenta a cem veículos montados por hora, quanto mais a direção pressionava menos eles faziam extraordinário” (Aronowitz, 1973, p.42). A burguesia norte-americana não ficou satisfeita com isso. Pelo seu jornal oficial, o *Wall Street Journal*, declarava, por intermédio de um de seus porta-vozes, que é necessário “restabelecer a disciplina no país, e a melhor maneira de fazê-lo é que esses homens considerados monstros sagrados se contentem em terem um ‘bico’ por menor que ele seja” (*Wall Street Journal*, 1974).

A ambigüidade é patente neste número dedicado aos operários norte-americanos. A análise da sociedade de classes norte-americana sempre foi difícil. A entrevista de Mike Léfèvre, operário metalúrgico, permite constatar o seguinte:

É crença dominante que a classe operária não se distingue da classe média. Porém, mesmo que muitos operários se sintam parte integrante das classes médias, e mesmo que isso se dê pela renda, sua condição é de proletário: trabalho embrutecedor, produção dividida, ou divisão de trabalho, rigor do ritmo, frustrações intelectuais, alienação do indivíduo.

É perigoso embarcar numa visão unilateral do sindicalismo norte-americano, por julgar que a classe operária é perfeitamente integrada no sistema capitalista e que ela adere totalmente à ideologia dominante. Minoritárias, porém combativas e corajosas, são as greves selvagens. Se o aparelho sindical é hoje mais ou menos inteiramente corrompido e burocratizado, se está ligado ao poder, os operários não são necessariamente dúplices ou dóceis instrumentos. O que não é uma novidade: a história do movimento operário norte-americano mostra que os trabalhadores nem sempre estiveram desprovidos de consciência de classe e que foram capazes de violências contra o patronato e sindicatos muito moderados. O que ocorre é que a consciência de classe do operariado norte-americano esteve muito tempo ocultada pelas condições peculiares do Novo Mundo. Durante muito tempo, os operários da cidade estavam obnubilados pela miragem da terra livre; o essencial das reivindicações operárias no decorrer do século XIX se dirigia ao Homestead, que levava à aquisição gratuita da terra. Durante toda a primeira parte de sua história, a classe operária norte-americana foi objeto de uma dupla tentação: de uma mobilidade vertical irrealizável rumo a uma mobilidade horizontal, no espaço geográfico; passagem da condição de operário assalariado rumo à condição de *farmer* independente.

Os primeiros grandes sindicatos de caráter corporativo fecharam suas portas aos negros e aos recém-imigrados, porque não

eram qualificados, e se consagraram à defesa da elite operária branca e originária do noroeste da Europa. Foram os operários da Califórnia que fizeram votar as primeiras leis contra a imigração dos orientais, a partir de 1882. O fato de a maioria étnica pertencer à elite operária levou-a a sustentar a política externa do governo, tanto do isolacionismo como do imperialismo. Daí não causar espécie o fato de a classe operária não participar em sua maioria nos movimentos radicais. Ela não tem o sentimento de pertencer “ao Terceiro Mundo”, qualificação que a maioria dos movimentos não-brancos reclama para si. Disso decorre a análise exclusivamente classista, feita por alguns movimentos radicais, desembocar em impasse.

Os fundadores do Estado norte-americano deixaram de lado os “negros”, os “selvagens”, esperando que a diversidade de grupos desaparecesse sob a égide do Estado-nação. Sacralizaram os textos fundadores, procurando reunir os fiéis de múltiplas seitas numa crença comum. Fracassaram na tentativa de formar uma nação homogênea e consensual porque o contrato original era exclusivista, enquanto a ideologia e as estruturas tinham a pretensão de universalidade. Precisava-se libertar uns da escravidão e prometer a outros a cidadania civilizada. O primeiro contrato perdeu sua validade, sendo necessário novo contrato social e étnico.

Encontram-se analogias entre o funcionamento da ITT, o Estado, o Partido, a Igreja, o Sindicato, que tendem a monopolizar e unificar tudo sob sua égide. Quando se examina o funcionamento integrado das diversas máquinas de guerra do capitalismo norte-americano – ITT, CIA, Pentágono, Governo Federal –, constata-se que o Estado coordenador, normalizador e planejador central dos desejos sociais não é um simples instrumento neutro – “aparelho especial de repressão”, cf. Lenin –; tanto a classe dominante como outra máquina burocrática, o Partido Bolchevique, podem dominá-lo para gerir a sociedade e instaurar sua dominação. Tomar o poder central é fazê-lo perpetuar-se, fazê-

lo funcionar, não fazê-lo desaparecer. Integrar-se ao poder capitalista, como o fazem os sindicatos de direita e esquerda, mesmo “operários”, isso pouco importa; não permite, de forma alguma, modificar ou reorientar o poder num sentido “socialista”. Onde conquistaram o aparelho de Estado, os partidos ditos “comunistas”, longe de abolir a organização salarial e patriarcal do capital, consolidaram-na, racionalizaram-na, reproduziram-na ao infinito, em todas as áreas. Que o discurso ideológico dos sindicatos norte-americanos é diferente do discurso ideológico da “esquerda” dos sindicatos europeus é verdadeiro, mas seus modos de funcionamento ultraburocráticos, hierarquizados, totalitários, que justificam seu nome de Centrais Sindicais, são idênticos. Quem participou de alguma greve numa grande empresa compreendeu rapidamente como os aparelhos sindicais e políticos na Europa e nos EUA servem de correia de transmissão às decisões patronais e governamentais.

A função disciplinar, isto é, policial, assumida nas áreas de produção pelas burocracias sindicais, foi por assim dizer oficializada quando Nixon nomeou ministro do Trabalho o dirigente sindical mais racista, o do Sindicato de Habitações ou Construções. Esse dirigente organizara, em plena Guerra do Vietnã e com auxílio do FBI, uma grande manifestação operária em favor da política vietnamita do governo. Na mesma época, o sindicalista Donald Cattin era ministro do Trabalho na Itália, e o antigo diretor da KGB, Srelepin, era o presidente dos sindicatos russos. Daí o método de direção da empresa, do mercado de trabalho e do sistema salarial não variarem muito.

Há em votação um projeto de planejamento econômico nacional, concebido por Galbraith e Leontief, calorosamente apoiado por Henry Ford e pelo presidente da UAW – a central sindical dos automóveis cujo presidente é Leonard Wodcock. Tal projeto anuncia o fim do liberalismo e o aumento das instituições punitivas e de instâncias de controle, isto é, a estatização total das relações sociais.

Observamos o reforço da autocracia e do centralismo nos sindicatos, contido no projeto de Nixon, que procura realizar a psiquiatrização do conjunto da população infantil norte-americana. Anotamos também o papel castrador e coercitivo do ensino, a extensão do sistema penitenciário com a função carcerária do urbanismo capitalista. Este último programa as atividades sociais ou privadas detalhadamente, circunscrevendo-as nos campos de trabalho urbano, definidos por percursos obrigatórios em direção aos centros administrativos, comerciais e a cidades-dormitórios, compartimentados hierarquicamente. Nos EUA, a crise econômica é também cultural, subjetiva, psíquica e sexual. A depressão não se caracteriza somente pelo desemprego, mas também por uma onda de epidemias mentais; os movimentos psicóticos se manifestam pela proliferação e pelo crescimento de seitas fascistas, fenômeno que não é novo nos EUA, mas que é acompanhado pela pornografia industrializada, cujo enorme e lucrativo mercado é controlado pela máfia, como o é o mercado da heroína, que promove a neutralização da população dos guetos. Ao conjunto de mecanismos de controle social, junta-se a função punitiva desempenhada por numerosas polícias militares e civis, com um fichário central que envolve quinze milhões de nomes de pessoas suspeitas de dissidência.

O exame dos modos de funcionamento interno e externo das instituições estatais mostra, se disso houvesse necessidade, que crer na "probidade" dessas instituições ou na "verdade" de seus discursos ideológicos é um ato de fé religiosa que conduz ao masoquismo mais alienado. A relação senhor-escravo, instituída pelo poder central, funciona plenamente quando os executantes se convencem da necessidade de se submeterem "voluntariamente" aos dirigentes. Enquanto os explorados são constrangidos, pela força ou pela persuasão, não somente a aceitar como inevitável sua exploração, mas também participando eles mesmos nela, *assegurando a co-gestão e a autodisciplina do sistema social* onde estão confinados, pode-se dizer que o capitalismo, modernizando-se, passa

por fases tanto "democráticas" como "totalitárias", que se conjugam numa espécie de crise permanente, em que a máquina social torna-se "louca", isto é, desgovernada. Provocar uma crise aguda de desemprego ou uma crise do petróleo, que afeta diretamente a cotidianidade das pessoas, é um meio de acentuar e generalizar a dependência ao poder do Estado, que escapa, por definição, ao controle de todos. O capitalismo moderno não se contenta mais em, estatizando, empregar os meios de opressão, tais como os meios de comunicação ou a polícia política. A centralização do poder necessita do aperfeiçoamento de outras técnicas de incitação, de coerção; daí a importância estratégica das lutas para o povo norte-americano, mesmo insuficientemente radicalizadas, nas áreas do ensino, da psiquiatria, das prisões, do urbanismo, do meio e no domínio dos "direitos cívicos", onde o sexismo e o racismo são inerentes à mecânica centralizadora do poder.

O desenvolvimento e a expansão endêmica das indústrias da prostituição, da pornografia, da religião, que visam "rentabilizar" a "liberalização", mesmo que superficial, dos costumes, são complementares e contemporâneos ao desenvolvimento acelerado da "revolução tecnológica", glorificada pelos cientistas norte-americanos. A Inglaterra da era vitoriana foi marcada não somente pela Revolução Industrial, pelas guerras coloniais e pelo declínio do poder imperial, mas também pelo desenvolvimento pletórico e complementar do puritanismo e da prostituição. A era nixoniana é a da crise generalizada do capitalismo e do declínio do império norte-americano.

O programa político, na base do qual fora eleito Nixon, fundava-se no retorno à lei e à ordem, contra a violência e a pornografia, retomado em coro pelos "chefes espirituais" como o papa, evangelistas como Billy Graham ou Sug Moon e, na França, políticos concorrentes como Marcelin e Seguy, Poniatowski e Marchais. Para uns e outros, esse discurso ideológico, essa cruzada puritana contra o "relaxamento da disciplina", contra a diferenciação e o pluralismo sexual e contra a liberação dos costumes

servem de cobertura a uma manobra pública que se caracteriza pelo esforço policial de aumento do controle. A Igreja, o Partido e o Estado reagem contra o desgoverno múltiplo dos instintos, sempre de forma paranóica.

É uma maneira simplista de ver, reduzir o fascismo à CIA, aos trustes e à ajuda financeira, logística ou política que eles fornecem aos partidos ou regimes fascistas. A centralização e a mundialização de seu poder constituem em si mesmos um processo de fascistização supranacional. Há algo mais fascista que um império colonial? Segundo Agee, “o rolo compressor da CIA, na América Latina, realizou a fantasia de um poder absoluto”.

A máquina do Estado funda seu poder sobre o controle de todos a partir do centro; ela funciona na monarquia absoluta que estatiza pouco a pouco todos os aspectos da vida, todos os detalhes do comportamento social, econômico, político, sexual e afetivo. O ensino, a religião, a psiquiatria, o esporte, a pornografia e o urbanismo no processo de estatização são verdadeiras indústrias de castração, dos quais os efeitos completam a escravidão assalariada e as relações de produção capitalistas. Como predissera Marx, com lucidez, *o trabalho assalariado nos transforma em eunucos industriais* (Marx, s.d., p.98-9). Não é suficiente reduzir os escravos assalariados a seu estado de objeto, de mercadoria; o Estado programa detalhadamente o processo de “coisificação”. Daí é que os senhores tiram não somente sua mais-valia pecuniária, mas sua mais-valia energética e libidinal, o que leva Kissinger a dizer que o poder é um afrodisíaco, tanto mais absoluto quanto mais absoluto for.

A visão do sistema salarial e a sua estrutura interna são incompletas se não considerarmos o que é o burocrata. Intermediário entre o vendedor e o cliente, regulador dos fluxos do desejo e do dinheiro, mediador de todos os poderes, é o real aproveitador da sociedade mercantil, o negociante aproveitador: assim agem o Estado burocrático e seus órgãos (como CIA, administração, justiça, sindicatos etc.).

Após 1974, os EUA conheceram grande crescimento no movimento de greves desde a Segunda Guerra Mundial: 588 greves, ao mesmo tempo aglutinando 231 mil assalariados em transportes aéreos, administrações federais ou locais, construção, minas, indústria aeroespacial. São contestados os aparelhos sindicais e a Academia Militar de West Point. Como diz um comentarista de Watergate: “*We’re an instant people*” – “somos um povo que vive no instante sem memória do passado”.

Em 1970, Nixon e seu grupo resolveram colocar em prática um programa de controle social modernizado, único na história. Consistia esse projeto em submeter todas as crianças americanas de seis anos a testes a fim de avaliar seu “potencial criminal”. Todas aquelas que tivessem potencial criminal elevado, detectado pelos psicólogos, deveriam automaticamente submeter-se a tratamento psiquiátrico. A concepção e os estudos preparatórios desse plano estatal estavam nas mãos de um médico pessoal de Nixon, o psiquiatra Arnold Hutschneker, promovido a conselheiro da Comissão Nacional sobre as causas da prevenção da criminalidade. Esse plano, que concluía os trabalhos da Comissão, foi comunicado ao ministro da Saúde por um dos chefes da guarda pretoriana de Nixon, John Erlichman, mais tarde inculcado no “caso Watergate”.

Trata-se, dizia o Dr. Hutschneker, de atacar o problema da violência na sua origem: o pensamento criminoso da criança. A finalidade era conseguir impedir que a criança, onde fosse detectada uma estrutura caracterológica delinqüente, se tornasse definitivamente um delinqüente criminoso. Quanto mais cedo fosse detectada essa tendência destrutiva, maiores seriam as chances de prevenção da criminalidade e de tratamento do indivíduo.

Esse projeto de enquadramento total da população infantil, digno de Hitler ou Stalin, é um exemplo entre muitos da estratégia carcerária da máquina estatal. Resposta policial de um poder central ameaçado pela mobilização contra a Guerra do Vietnã,

pela pluralidade de revoltas econômicas, políticas, culturais, sexuais e familiares. Os desertores sociais, os desvios sexuais das formas comunitárias de vida das culturas e subculturas paralelas, o absentismo e a sabotagem entre os proletários, todas essas práticas de rupturas e dissidências inquietam realmente o poder, que assemelha, automaticamente, a um complô criminoso tudo que ele não possa controlar. O governo federal deveria fornecer os recursos necessários à formação de grande quantidade de psicólogos e psiquiatras de Estado para esse trabalho preventivo. No momento, essa tecnologia de controle continua a ser experimentada (em laboratório e na área social), como se, mais cedo ou mais tarde, o projeto totalitário se tornasse realidade.

O desemprego na indústria atinge, atualmente, 7,2% de brancos, 13% de negros e 55% de índios. O sistema salarial proíbe que a questão da finalidade do trabalho seja colocada. A ideologia da resignação, a religião do rendimento, a submissão às normas de produção e de consumo, a organização capitalista global da existência imposta pelo patronato e os sindicatos não deixam lugar à reflexão crítica. A enorme maioria dos assalariados não coloca em questão a divisão do trabalho e o funcionamento capitalista da máquina social. As ilhas onde se vive a utopia anarco-comunista são isoladas do conjunto onde as decisões são tomadas, como viu Ginsbert em *How Moloch*, onde o pensamento é mecânica pura.

Embora os permanentes façam carreira nos sindicatos como os outros no aparelho de Estado, o que as greves selvagens e as tentativas de autonomia operária colocam em xeque não é somente a “proibidade” de tal ou qual dirigente corrompido, mas a existência em si do aparelho institucional *cujas funções sociais reais não é defender os assalariados contra o patronato, mas gerir o mais racionalmente possível a escravidão assalariada*. Nos EUA, um movimento anticapitalista não se pode desenvolver sem colocar em questão o “enquadramento” pelos *aparelhos sindicais* e políticos, cujo papel é obrigar o movimento a não ultrapassar os limites do existente.

A tradição sindical e seu poder de atração, o poder central e a autoridade burocrática superior confiscam aos assalariados o direito e a capacidade de gerir suas próprias lutas. Os dirigentes profissionais dos sindicatos e dos partidos, mesmo aqueles que são verbalmente “comunistas”, pelo único fato de existirem e centralizarem tudo, dirigirem tudo, perpetuam a divisão de trabalho e, por conseqüência, as relações de produção capitalistas no seio mesmo da organização e funcionamento interno das lutas.

A história da Liga dos Trabalhadores Negros Revolucionários de Detroit, assim como a história do Comitê de Ação dos Operários junto à LIP em Besançon, desenvolvem-se segundo um esquema invariável. O movimento surgido da base no seu processo é destruído ou bloqueado por pressões convergentes de três forças que se lançam contra ele:

- a direção patronal e sua polícia;
- a pesada máquina burocrática dos sindicatos (permanentemente pára-quedizados a partir do topo e delegados locais);
- os dirigentes profissionais (intelectuais leninistas detentores do saber/poder sobre a revolução, capazes de ocupar com sua burocracia o lugar da sindical ou do patronato, na medida em que elas são derrotadas).

A concepção leninista de um movimento dirigido a partir de um Estado maior central, cuja autoridade é superior à dos conselhos operários, dos comitês de base ou de quarteirão, de grupos revolucionários autônomos, é uma concepção estatista, putchista, elitista, de uma “revolução” que lutaria contra a opressão patronal funcionando do mesmo modo que a opressão patronal. O leninismo parte do princípio de que as exigências de clandestinidade ou de militarização das lutas são tais que a democratização direta é impraticável, nefasta e ao mesmo tempo “normal”; os verdadeiros revolucionários são soldados que devem aceitar obediência absoluta sem discutir (como em qualquer Exército ou aparelho de Estado) as ordens de seus superiores, que encar-

nam física e institucionalmente a verdade, a justiça e a “razão do Estado” da classe operária. Quando a *Peking Review* (1970) escreve: “o Comitê Central do Partido, com o Presidente Mao como chefe, é o único centro diretivo de todo o Partido, do Exército e de toda Nação”, e que mesmo “a iniciativa local deve se encontrar sob direção unificada e centralizada do governo central”, qualquer um se dá conta de que o partido maoísta realiza o sonho totalitário e paranóico do rei Sol: “O Estado sou Eu”.

Quando se lê no *Diário do Povo*, em 1970, que “o Partido deve exercer a direção de tudo”, isto é, que o poder central dos burocratas é total, planejando não somente a direção econômica, como também as atividades políticas, culturais, sexuais e psíquicas do conjunto da população, constata-se que o Estado maoísta, mais do que a CIA, realiza a fantasia de um Poder Absoluto. O puritanismo mais retrógrado, mais obscurantista e mais coercitivo é erigido em dogma, como era pelos jesuítas, quando num manual de educação sexual, distribuído oficialmente nas livrarias de Pequim em 1975, proclamava-se que “o estudo aprofundado das obras de Marx, Lenin e Mao deve permitir a prevenção de tendências ao onanismo, que tem por efeito, segundo os sexólogos do Partido, um enfraquecimento geral do organismo e uma erosão da energia revolucionária”. A China realiza hoje um projeto absolutista que estava contido nos imperadores chineses da Antiguidade. Simon Leys (*Ombres chinoises*, ed. 10/18) diz: “é a partir da época Ming que essa civilização da totalidade começou a se fazer totalitária” e “o controle rígido exercido pelo regime dos Ming sobre a opinião condenou a vida intelectual ao dogmatismo, à paralisia e à esterilidade”. Edgar Snow diz “que o culto à personalidade foi supervalorizado. É difícil eliminar os hábitos e tradições de um culto do Imperador que já tem 3.000 anos” (Leys, 1962, p.21).

O sistema capitalista se perpetua porque, como proclama o dirigente da ITT: “Os dirigentes devem dirigir”. Isso porque só eles são capazes de pensar, organizar, planificar. Qualquer desejo diferente do deles ocasiona rupturas, cria desordens, é improdutivo;

toda autonomia constitui desvio culpável e anormal. A monopolização do poder por um Estado maior decisional situa-se além do movimento social real e procede da vontade obsessional de organizar totalitariamente a vida. O sistema capitalista perpetua-se porque ele produz escravos a quem é inculcada, desde a infância, uma necessidade de segurança, que se traduz socialmente por uma fé absoluta nas instituições e na “verdade” do poder, de uma tal religiosidade que o sacrifício de si, a ideologia da renúncia à subjetividade e seus prazeres proibidos, a adoração mística do poder e o culto do chefe terminam por eliminar toda possibilidade autônoma de pensamento ou de ação. O poder de fato não é delegado, ele é confiscado, comprado ou transferido no curso de uma transação econômica, sexual, política e afetiva, que a instância dirigente tem todo o interesse em tornar definitiva. O poder é uma droga afrodisíaca para aqueles que o exercem, e paralisante para aqueles que o sofrem. O Estado se perpetua, pois, na sua maneira de oprimir, criou dependências do poder, emocionais, sexuais e psíquicas, ligando os oprimidos aos opressores. Droga social por excelência, o poder central institui a dependência aos chefes, o costume da autoridade pensante “superior”, o que destrói o desejo de criar e de lutar. Todo “pai do povo”, todo maníaco da dominação, apóia-se na mentalidade dos sujeitos, na sua necessidade infantil de recompensa, em seu masoquismo social. Toda ditadura, de direita ou de esquerda, tira sua legitimidade da “necessidade” de um povo em ser governado, de conformar-se a um modelo e ser manipulado como uma criança, ou ser adotado como uma criança. Burocratas que se dizem marxistas confiscam sistematicamente todo poder à “classe operária”, julgando que ela é incapaz de se emancipar, de se autogovernar, senão por intermédio de um partido que a substitua. O que faz funcionar a máquina capitalista senão a dialética do senhor e do escravo, fazendo-nos crer que eles se fabricam conforme um processo universal, eterno e divino?

O sectarismo dos militantes políticos se alimenta da necessidade de procurar um senhor ou dos que o encontraram.

Na América como na Europa, as revoltas esparsas contra a família e o patriarcado, a desafeição a formas tradicionais partidárias e feudais de militantismo e as revoluções contra a organização capitalista do trabalho interpelam as organizações leninistas, que continuam a querer impor aos movimentos seu enquadramento autoritário. A abundância de greves selvagens, a quantidade de nomadismo, de absenteísmo, de deserção social, de abandono por alguma minoria das normas sexuais, afetivas e culturais transmitidas do Velho Mundo constituem críticas, em atos, não só do poder capitalista, mas também de toda política que tende a uniformizar e a normalizar o movimento social, enfeudando-o a um único centro de poder. Os movimentos leninistas que quiseram dirigir os movimentos de massas nos EUA, França, Itália, Alemanha, na década de 1960, reproduziram toda a maquinaria opressiva da burocracia constituída em vanguarda. No que há de pior, o esquerdismo europeu copiou a uniformidade e a mediocridade stalinista; no que há de melhor, abriu-se à subversão do capitalismo; mas o leninismo rígido e castrador provocou o desencorajamento de milhares de pessoas. Os mecanismos psicológicos e sociais da renovação mística de 1970 funcionam já nos anos 60. A fascinação carismática por Mao, Ho Chi Min, Che transferiu-se a outros ídolos e outros espetáculos políticos, esportivos, religiosos ou pornográficos. A indústria do espetáculo funciona a partir de alguns temas-chaves: a vida/a morte/a liberdade/a opressão/o desejo/a castração. Em nossa opinião, não se trata de mudar as peças do jogo, mas o próprio jogo.

O domínio do centralismo leninista sobre o movimento operário, movimento negro, porto-riquenho, movimentos estudantis e grande parte do movimento pacifista obrigou esses movimentos a renunciar sua especificidade e sua criatividade, procurou controlar movimentos como o feminista, os marginais e os jovens proletários revoltados. O movimento feminista, em 1969, começa a decair. Infiltrados por agentes do governo, os Panteras Negras dividem-se em dois. O império americano sofre uma epidemia

de paranóia pela derrota do Vietnã. O sentimento de culpa da burguesia branca é canalizado em seitas religiosas ou psicanalíticas. Na década de 1960, Jerry Rubin recebia das universidades por conferências onde pregava a destruição delas.

Na Alemanha, as ações espontâneas dos operários produziram-se no momento da luta eleitoral pelo VI Bundestag. A luta política para conseguir maioria parlamentar em que se enfrentavam os dois grandes partidos, o Democrata-Cristão e o Social-Democrata, que desde 1966 participavam de um governo de coalizão, era acirrada. Durante a recessão, e todo o andamento de 1968, trabalhadores e sindicatos estavam preocupados com o perigo do desemprego em massa após muitos anos de pleno emprego, lutavam por uma espécie de "simetria social", cujo conteúdo permanecera indefinido, suscitando nos operários vagas esperanças políticas.

A partir de 1967, as discussões econômico-políticas situaram-se em torno da "ação pactuada": ela se apóia na lei para estimular a expansão e a estabilidade econômica da carta magna da política econômica, elaborada pela coalizão no verão de 1967.

Essa "ação pactuada" revelou-se incapaz de dominar a recessão econômica, aumentando a decepção dos trabalhadores quando o Estado tentou servir-se deles como instrumento de um chamado "progresso moderado". A essa decepção juntou-se o movimento contestatário de secundaristas e universitários, embora essa colaboração nunca chegasse a ter uma forma organizada de cooperação entre a juventude contestatária e os trabalhadores. No entanto, os acontecimentos de maio de 1968, na França e na Itália, foram acompanhados atentamente na Alemanha.

Desde a proibição da legalização do PC, o descontentamento não encontrava canais legais de manifestação; a luta eleitoral desencadeou o conflito político, a par de uma recessão econômica que estava em andamento.

Outro fator de tensão foram as convenções coletivas de trabalho. Os convênios coletivos se negociam por ramo industrial

de uma região ou por ramo da economia. No entanto, cada empresa tem uma margem de atuação que lhe permite adaptar a sua realidade às taxas básicas de salários. Isso possibilita pagamentos inferiores à taxa oficial, ajustes e classificações preferenciais de operários nas diversas categorias salariais: implica, portanto, grandes variações salariais. Tal coisa constituía fonte de injustiças e arbitrariedades.

Os conselhos de empresa participam obrigatoriamente do cálculo salarial. Fora do âmbito jurídico dos convênios, concluem com a empresa uma série de acordos que repercutem sobre os salários. Quanto mais organizado está o pessoal, mais pode praticar essa política de salários no nível de empresa, preconizada no nível dos sindicatos. Os sistemas de acordos salariais na indústria de aço e mineração servem de modelo. Nos setores mais afetados pelas greves (siderurgia e mineração), a recessão teve graves consequências. Isso levou os sindicatos metalúrgicos e mineiros a concluir convênios desvantajosos, cujo período de vigência era relativamente grande em comparação ao restante da indústria.

O convênio coletivo de 1º de junho de 1968, para a indústria do aço, foi assinado com vigência de dezoito meses. Nele se previa um aumento gradual de salários de 5% e posteriormente mais 2%. O convênio assinado pelo sindicato de mineiros, em 1º de julho de 1968, tinha um período de vigência de dezoito meses e não concedia aos mineiros do Ruhr, do Sarre e da bacia do Aquisgran mais do que um aumento de 5,5%.

O sindicato metalúrgico concluiu em agosto de 1969 um acordo que afetava todo o setor: quatro milhões de operários metalúrgicos obtiveram um aumento de 8% em doze meses.

As bases sindicais exigiam das empresas mais do que os delegados sindicais haviam conseguido. O descontentamento agravou-se pela disparidade salarial entre os setores de mineração, metalurgia e química.

Numa grande fundição, não foram eliminadas as diferenças salariais existentes antes da fusão, para idêntico trabalho; em

outra empresa, havia descontentamento por erros na política desenvolvida pela direção ou pelo conselho de empresa; em outra, os mesmos serviços eram pagos diferentemente conforme a oficina. Os sindicatos, embora conscientes das tensões, estavam vinculados ao dever de “paz social” que lhes proibia a preparação de ações combativas, sob pena de pagarem os prejuízos decorrentes dos atrasos de produção.

Os fatores acima atuaram como elementos desencadeadores de um processo de greves espontâneas com início em 1969. A bem da verdade, movimentos grevistas de massa já se deram anteriormente. Assim, em 1951 e 1957, a Alemanha perdeu cem dias de trabalho; em 1969, para cada mil trabalhadores, foram perdidas onze jornadas de trabalho. Em setembro de 1969, estimava-se que 150 mil trabalhadores declararam-se em greve, atingindo 69 empresas.

No terceiro trimestre de 1969, perderam-se 228 mil jornadas de trabalho em razão de greves. Na indústria siderúrgica, foram perdidas 78 mil jornadas, na indústria da hulha, 50 mil, e na metalurgia, 96 mil. Ao lado disso, desencadearam-se greves “brancas” de advertência nas fábricas, espontaneamente organizadas, dirigidas por líderes sindicais da empresa ou de fora. As greves de 1969 arrastaram burocratas, mulheres e operários estrangeiros.

Os conselhos de empresa e delegados sindicais dirigiam essas greves sem planos definidos ou objetivos gerais. Os objetivos reivindicatórios eram inicialmente vagos, porém partiam da realidade de cada empresa ou seção. Normalmente, antes de negociar um convênio coletivo, os especialistas formulavam suas reivindicações em “Cadernos de Reclamações”; por ocasião das greves, seus dirigentes o faziam por meio de *slogans* agressivos, como signo da espontaneidade do movimento. No entanto, os conselhos tiveram função *conservadora*, evitando a politização das greves. As ações contra a empresa tinham em mente objetivos puramente econômicos; as empresas cederam imediatamente às

reivindicações dos grevistas. Esses conselhos foram surpreendidos com a amplitude do movimento, limitados pelo “dever de paz social” dos convênios coletivos. Os dirigentes operários procuraram acompanhar a espontaneidade da classe, para não serem ultrapassados.

O presidente dos sindicatos alemães, Vetter, reconhecia que os operários tinham consciência da sua situação e as greves eram a reação ao fato de que *os patrões tinham unicamente os lucros advindos da expansão*.

O discurso conservador reafirmava os valores de “paz social” como essenciais para a manutenção do sistema de convenções coletivas; enquanto isso, *crescia a distância* entre os trabalhadores e as direções sindicais. As bases criticavam os sindicatos, vendo neles meros grupos de pressão despidos de combatividade. Os grevistas viam ceticamente a figura do “sindicalista profissional”, carreirista e corrupto; queixavam-se da burocracia sindical, exigindo correções enérgicas.

Havia relações estreitas entre os operários e os contramestres: o contato diário entre as partes permitiu que estes fossem os dirigentes das greves e manifestações, especialmente na indústria siderúrgica e metalúrgica. Os delegados sindicais não gozavam da confiança da base operária. A maioria dos grevistas não admitia a necessidade de os sindicatos respeitarem a “paz social”, desencadeando greves espontâneas sem aprovação das direções sindicais.

Uma das conseqüências das greves, além de colocar em xeque a burocracia sindical e sua legitimidade e o “milagre” alemão, foi procurar chegar a uma “autenticidade salarial” mediante uma nova política a respeito, revisando escalas de salário, preocupando-se com a equidade.

Esses movimentos grevistas valorizaram os membros de base das empresas, e os delegados sindicais adquiriram maior significação. Comprovou-se que a existência da co-gestão não significava um seguro automático contra as greves espontâneas ou organizadas.

Esses movimentos mostraram a oposição possível entre:

- a) a ação direta espontânea dos trabalhadores e as direções de empresas, direções sindicais e do Estado;
- b) o conselho de empresa, como órgão eleito pelos trabalhadores, e a direção do mesmo;
- c) as organizações sindicais, como parte contratante de um convênio coletivo, e a direção da empresa ou a organização patronal;
- d) a associação sindical e o Estado e as associações patronais.

Greves espontâneas no outono de 1969, na República Federal Alemã, e a lei de 1952, sobre contratos coletivos

Do lado empresarial, empresas isoladas e associações patronais têm legitimidade para concluir convênios coletivos. Do lado sindical, só os sindicatos podem ser legalmente parte contratante. Ambas as partes têm de preencher as seguintes condições: liberdade de adesão ao organismo que os representa, representação de interesses coletivos, respeito à liberdade da outra parte, independência financeira, neutralidade política e religiosa; têm de atuar em nível superior ao da empresa, ter intenção de regular as condições de trabalho mediante convênio, possuir faculdade para contratar no ramo específico, obrigar-se a não lutar por via sindical e, especialmente, não recorrer à greve, senão em último caso. O convênio coletivo tem eficácia direta e vinculante entre as partes contratantes. Pode estabelecer unicamente condições mínimas de trabalho; pelo princípio de oportunidade, essa regra admite exceções em benefício do trabalhador.

A lei impõe às partes contratantes o dever de ater-se, durante a vigência do convênio, a não empregar meios de pressão tendentes a modificá-lo antes de sua expiração ou a deixá-lo sem efeito (dever de paz social). A obrigação de execução implica que os

contratantes devem comprometer-se a evitar tudo que possa impedir a correta aplicação dos contratos de trabalho.

Essa lei desenvolve o art. 9º, § 111, da Lei Fundamental (Constituição da República Federal Alemã), que garante a autonomia sindical e das associações patronais com relação ao Estado, no que concerne à regulamentação das condições de trabalho.

A lei de 1952 rege a organização das empresas, enquanto os direitos e os deveres do trabalhador para com o empresário são estabelecidos pelo convênio coletivo ou o contrato individual. A lei sobre a organização das empresas regula a posição do trabalhador individual ou do pessoal, em geral no seio da empresa, considerada como conjunto social. O conselho de empresa, eleito diretamente pelos trabalhadores, encarna o interesse do pessoal perante a direção. O conselho goza de um direito de participação na contratação, nos traslados ou nas dispensas, e de um direito de *co-gestão* no âmbito social, no que se refere àquelas mudanças que possam levar desvantagens ao pessoal, com exceção da introdução de novos métodos de trabalho técnico necessários.

A competência do conselho é limitada à empresa como área de produção e, materialmente, a uma função protetora ajustada às preocupações jurídico-trabalhistas. A lei sobre a organização das empresas pode influir indiretamente sobre a política da empresa. A lei, em uma cláusula de caráter geral, impõe ao conselho de empresa o dever de colaborar em regime de confiança mútua, pelo bem da mesma, sem perder de vista o interesse comum. Em caso de litígio, "patrão e conselho devem negociar com a firme vontade de chegar a um acordo".

A lei de 1951 sobre a co-gestão operária nos conselhos de administração e na direção das empresas mineradoras e siderúrgicas

Essa lei estipula que, nos conselhos de administração das empresas mineradoras e siderúrgicas, metade dos cargos seja

ocupada por representantes dos trabalhadores e de seus sindicalizados e outra metade, pelos delegados dos acionistas. Um membro da direção, o diretor de trabalho, pode ser eleito membro do conselho de administração contra a vontade dos representantes dos trabalhadores.

A competência do diretor de trabalho se refere, principalmente, a assuntos sociais. Os delegados sindicais no conselho de administração e o diretor de trabalho têm pleno direito de co-gestão em todas as decisões essenciais da política da empresa.

O âmbito dos direitos de co-gestão econômica da empresa e o do direito de concluir convênios coletivos estão delimitados claramente. Não é facultada ao conselho de administração a intervenção em negociações sobre salários, nem na fixação das condições de trabalho. Cabe aos sindicatos e às associações patronais a solução dos conflitos devidos à distribuição dos lucros.

O Tribunal Federal do Trabalho, numa sentença de 1955, reconhecia a legitimidade da greve, contanto que fosse aprovada e dirigida por um sindicato, sem o que passaria a ser "selvagem" e inadmissível. Determinava que o objetivo da greve devia ser fixado por convênio coletivo, e que não era admissível a violação da lei de 1952, sobre convênios coletivos, recordando o dever de preservar a paz social durante a vigência do mesmo, exortando as partes a não recorrerem à greve, senão como último recurso. Essa jurisprudência profundamente conservadora influenciou para que os sindicatos consagassem em seus estatutos que a proclamação da greve havia de ser obtida por decisão de uma maioria qualificada, decorrente de votação entre os sindicalizados.

Entre 1966 e 1968, a economia alemã apresentou recessão, havendo desemprego industrial de 500 mil pessoas, 15% de horas de trabalho a menos que em 1966: 400 mil trabalhadores cumpriam meia jornada. Os salários aumentaram apenas 2,6%, a taxa mais baixa de aumento desde 1950. Embora diminuíssem os lucros de capital, a taxa de produtividade aumentada reduziu sen-

sivelmente os custos salariais por unidade produzida, o que elevou a taxa de lucro.

Em 1968, houve taxa de crescimento econômico bruto de 19,5% e taxa de crescimento líquido de 23%. Os salários da indústria mineradora e de construção aumentaram só 4,5%.

Em 1963, a greve dos metalúrgicos de Baden marcou um despertar do conflito social. Houve a greve dos mineiros do Ruhr em outubro de 1967. A união estudantes-trabalhadores deu-se pelas ações de rua contra o aumento de tarifas dos transportes públicos em Kiel e Bremen. Eclode a greve da Hoechst, 15 mil operários desfilam, 20 mil grevistas no Ruhr obtêm 15% de aumento em dois dias, as fábricas de aço da Alemanha Ocidental e as minas do Sarre declaram-se em greve, dirigida contra a classe dominante e contra os aparelhos que a co-gestão fizera cúmplices. Mas os dirigentes sindicais honestos são defendidos pelos grevistas. Os delegados de oficina, como na Inglaterra, foram os representantes dos grevistas. A curta duração do movimento se deve ao fato de a burguesia ter cedido rapidamente.

Enquanto o movimento grevista na França, em 1968, surgia da recessão ligeira, o movimento na Alemanha surgia da pressão para maior participação no *boom* econômico.

As greves são aceitas pela burocracia sindical tradicional, com reservas, na Holanda e Alemanha, desaprovadas frontalmente na Suécia e canalizadas na França e Itália.

São movimentos da base para o "topo", reações contra as negociações coletivas conduzidas pela burocracia sindical, reivindicação de participação real e não simbólica. Pesquisas recentes mostram um grande potencial inexplorado para assumir responsabilidades e planejar o trabalho. Isso não parece corroborado pelas direções patronais que, na sua maioria, opõem-se à participação operária.

O movimento reivindicatório grevista na época atual, no quadro europeu, se dá com a ocupação de fábricas; é o caso da empresa Perrier, em Vergese, em junho de 1970, e das Nouvelles

Galeries de Saint-Etienne, da Presses Universitaires de France, em novembro do mesmo ano, e da Teyssier, no Haut Loire, em fevereiro de 1971. Dão-se greves com sabotagem da produção de gás em Lacq, em junho de 1970. Aparecem greves de fome, em janeiro de 1970, nas Nouvelles Galeries de Saint Laurent de Varc, e, em outubro de 1970, na Sud-Aviation de Nantes e de mineiros de Merlebach.

Sucedem-se ao mesmo tempo greves reivindicando o direito à informação mensal durante o trabalho na Usinor, em Dunkerke, dos metalúrgicos de Pontoise e nos Hospícios Civis, em Lyon.

Surgem greves contra a redução unilateral da jornada de trabalho na Electricité de France e no Hospital Beaujon. Emergem greves que se caracterizam como ações de informação visando à opinião pública e a greve de "portas abertas" na Central Telefônica de Molitor, de Paris. É importante situar que os sindicatos que tinham função dirigente, até então, colocam-se, agora, a serviço da ação da classe.

Por sua vez, é necessário situar que os convênios coletivos que datam de 1950 caracterizam-se por negociar salários e férias pagas, porém o fundamental, que é a *classificação de cargos* e as *condições de trabalho*, permanece estacionário basicamente nos últimos quinze anos, enquanto o financiamento das empresas foi alterado.

Desde 1958, De Gaulle falava em "participação", tendo em vista mais as conveniências dominantes do que um diálogo com os sindicatos.

A classe operária francesa lutava pela democratização da fábrica, enquanto os estudantes lutavam pela democratização da escola. A seção sindical representa na empresa o poder sindical; é o centro de ação coletiva que amplia e garante o direito dos trabalhadores, reivindicando uma hora mensal de informação paga durante a jornada de trabalho.

Entretanto, é necessário acrescentar que o sindicalismo e os operários não apresentam entusiasmo algum pela "participação",

porém não deixam de reivindicar pesquisa salarial em todas as áreas da fábrica, diminuição das diferenças salariais entre uma categoria e outra, permissão para que o operário discuta ritmos, transformando o funcionamento da produção.

Ao mesmo tempo, o movimento operário preocupa-se pela redefinição do papel do administrador, pela intervenção coletiva no comportamento da direção, quando ela é autoritária e exerce grande poder de pressão.

Enquanto os patrões esperam que a “seção sindical” garanta a harmonia na fábrica, o sindicalismo francês procura manter uma imagem contestatória, não aceitando que os convênios discutam o direito de greve. Por outro lado, os administradores utilizados pela classe patronal como arma contra os trabalhadores, na medida em que são assalariados e dependentes, são *alienados*, porque lutam por objetivos de cuja formulação e concepção não participam, pois só sabem o que ocorre pela leitura dos jornais, como, por exemplo, fusões de empresas. Isso poderia explicar a sindicalização dos “executivos”.

Entretanto, o estilo patronal não mudou em nada. A Federação Metalúrgica enuncia que esse estilo aceita declarações *gerais*, rejeitando qualquer medida *concreta* que vise a melhorar as condições de trabalho.

Diferentemente do proletariado francês, o italiano luta por maior participação, o que levou ao surgimento do reformismo sindical, fundado em negociações centralizadas. O vazio deixado pela burocracia sindical é percebido pelos comitês de base. Estes planejam suas lutas fundando-se na análise da exploração do trabalho, estudo dos ritmos, funções, salários fragmentados, utilizando a *greve espontânea e contínua*, colocando em xeque a burocracia sindical. Em algumas empresas, o movimento operário, por meio dos comitês de base, encontrou aliados no movimento estudantil.

O movimento operário precisou enfrentar nos anos 1966-1967 a “racionalização” empresarial. Um ano depois, 3.500 con-

vênios, afetando 1,5 milhão operários, e a renovação dos convênios nacionais, que atingiam 5 milhões de operários, permitiram que a luta de classes abrangesse em suas reivindicações a exigência de uma política habitacional, no âmbito da saúde pública e na área das reformas fiscais.

Na Itália, surgem tensões ligadas a uma exigência crescente de *participação*, à marginalização de emigrantes, velhos e mulheres.

Há grupos espontâneos e comitês de base que apareceram em algumas empresas (Pirelli, por exemplo), rechaço do reformismo sindical, que negocia centralizadamente e é repressivo. Comitês de base surgem para ocupar o vazio deixado pela burocratização sindical.

Em algumas empresas, os comitês de base se aliaram ao movimento estudantil e às lutas operárias extra-sindicais. Em 1966-1967, introduziu-se a racionalização nas empresas na Itália; isso provocou tensões e surgiu uma nova visão da condição operária. Erros e contradições dos movimentos espontâneos tendiam a favorecer a classe patronal, setores ponderáveis do proletariado achavam que o papel dirigente devia ser conferido aos sindicatos.

Surgiram reivindicações de caráter político, luta contra as condições de trabalho, especialmente as que afetavam a saúde, ponto básico nas negociações coletivas. Os convênios nacionais de 1969-1970 permitiram participação direta dos trabalhadores, mediante assembléias de fábrica. Lutou-se pela criação de novos instrumentos de democracia sindical, direito à assembléia no nível de fábrica, departamento, equipe, constituição de delegações e conselhos eleitos pelos trabalhadores.

A criação de delegados teve origem sindical girando em torno de problemas como bonificação, ritmo, insalubridade ambiental. Essas novas formas aparecem onde as exigências de aumento da produtividade criam problemas *coletivos*: cadeias de montagem, cadeias de fabricação, departamentos...

Na França, o PCF programava greves de advertência por 24 horas, setor por setor: deu-se o esmagamento deliberado das

greves de reconversão que agitavam a mão-de-obra dos setores condenados pela burguesia (minas de carvão). Os “acordos” Renault trocavam o direito de greve dos operários por uma semana de férias pagas. As negociações sindicais são simulacros, os debates parlamentares são monólogos.

As reivindicações de caráter político, especialmente a luta contra as condições penosas de trabalho que atingiam a saúde, estruturam-se como ponto básico nas negociações coletivas.

Greves espontâneas contestatórias da burocracia sindical têm certo passado histórico entre o proletariado europeu, especialmente na Bélgica, no período compreendido entre 1921 e 1924.

As reivindicações da mão-de-obra não se limitavam a salários, ação contra a “racionalização”, fusões, concentrações, programação de tarefas e ritmos. Caso típico foi a greve da Michelin, em que operários estrangeiros de emigração recente lutaram contra a implantação de novas normas de trabalho e exigências de produtividade. O proletariado belga, por meio de sua ação reivindicatória efetiva, procurou mostrar que um reconhecimento sindical fundado no direito de ser ouvido e no direito à negociação é insatisfatório.

A principal reivindicação operária consiste em obter que tudo aquilo que possa afetar sua condição seja objeto de consulta no nível de empresa.

O foco da luta concentra-se na figura do “delegado sindical” e na posição do “conselho de empresa”, procurando melhorar seu funcionamento e atribuições, e também no direito de entrevista do delegado com os patrões, tendendo a incluir o litígio individual no coletivo.

Há, no plano do conselho de empresa, o direito à informação econômica e financeira, e, em relação a problemas de emprego, organização do trabalho e política de pessoal.

No plano das relações industriais, a questão salarial é a base da qual defluem o problema das condições de trabalho, sua organização e a política de pessoal. No processo da luta sindical,

ficou claro, para as três centrais sindicais, que as greves espontâneas de 1963 colocaram em xeque o apoio à política salarial do governo. Tal apoio poderia levar o sindicato a perder influência sobre seus adeptos.

Em 1968, por meio do Estado, a classe patronal procurou bloquear os salários para frear a inflação. Contudo, a partir de janeiro de 1969, em Utrecht, a manifestação conjunta das três centrais sindicais fez fracassar esse bloqueio, chegando a impedir o tráfego da cidade, durante uma hora, enquanto o projeto era discutido.

Nessa época, ocorreu uma greve espontânea em reação às fusões que estavam gerando desemprego na Werkspoor, e como reação à informação de que a empresa iria fechar sua sede central em Utrecht, despedindo 2.200 trabalhadores. Na realidade, a administração da empresa pretendia, com esse boato, pressionar o Estado para que ele lhe garantisse pedidos e encomendas. Deu-se a ocupação da fábrica e a greve foi “recuperada” pelas direções sindicais. De parte dos empresários, o descontentamento devido aos problemas de pessoal gerados pelas fusões conduziu o Conselho Econômico e Social a elaborar um código. Verificou-se que através de uma fachada de paz social havia tensões nas relações industriais; foi o que transpareceu claramente por ocasião da greve nos estaleiros de Rotterdam. Aí, além dos operários qualificados fixos, trabalhava uma mão-de-obra inexperiente, contratada temporariamente pelas empresas, percebendo quarenta ou cinquenta florins semanais; tal discrepância salarial não fora aceita pelos trabalhadores permanentes.

O conselho de empresa dos estaleiros Wilton Feyenoord, de Schiedam, interpelou a direção a respeito da admissão de trabalhadores estrangeiros sem consulta prévia – obrigatória nos termos da lei que rege as comissões de empresa holandesas. A direção ameaçou com dispensa e a greve propagou-se a outros estaleiros. O conselho (nacional) consultivo da indústria metalúrgica (sindicatos e empresas) reuniu-se com os empregadores (por porto), concluindo um acordo, recusado pelos membros do

conselho de empresa. O porto de Roterdam estava em greve, os sindicatos e os empregadores portuários e empregados chegaram a um acordo não aceito pelos membros da comissão de empresa, concordando-se em pagar quatrocentos florins de aumento por trabalhador. Isso ocorreu também na área metalúrgica, o que significava um aumento de 25 florins nos salários brutos, e somente uma diferença de 10% em relação ao que recebia a mão-de-obra temporária. O setor de carvão e construção civil foi atendido em suas reivindicações. *Nesse processo de luta é que a falta de criatividade das burocracias sindicais tradicionais leva ao surgimento, em sua substituição, dos comitês espontâneos.*

A organização dos trabalhadores num mercado tenso de trabalho condenou a aliança entre o sindicalismo burocrático, os órgãos patronais e o Estado. Os sindicatos perceberam que, somente distanciando-se do governo, aproximar-se-iam da mão-de-obra. Porém, distanciar-se do governo não implica automaticamente aproximar-se da mão-de-obra. As lutas reivindicatórias holandesas mostraram que o *alto nível de burocratização das lideranças sindicais* impediu a devida compreensão das reivindicações da base.

A indústria do papel e as ações motivadas por fusões de empresas no porto de Roterdam mostraram que os sindicatos estavam tão burocratizados que tinham dificuldade em compreender as reivindicações da base.

O grande esforço das centrais sindicais é a procura da base numa trabalhosa caminhada do topo até ela. Embora os sindicatos procurem a base, terão de ter sempre em vista acordos em nível nacional, pois um mercado de trabalho restrito e geograficamente limitado é incompatível com a descentralização das relações de trabalho.

Na Inglaterra, nas Trade Unions, estão sindicalizados nove dos dez milhões de operários. Os ingleses, já em 1955, reagiram à reorganização do capitalismo inglês (cf. estatística do Ministério do Trabalho). Os dias perdidos foram:

1953	2.184.000	1958	3.462.000
1954	2.457.000	1959	5.270.000
1955	3.781.000	1960	3.024.000
1957	8.412.000	1961	3.024.000

Entre 1953 e 1961, o número de dias perdidos em trabalho duplicou na Inglaterra: oito anos de greves “ilegais”.

Isso começou com a greve dos transportes em Londres, em janeiro de 1952.

A onda de greves “ilegais” começou na Inglaterra, país em que a colaboração de classes era a mais aberta e a classe operária, a mais organizada. Essas greves foram facilitadas pela existência dos “delegados de fábrica” – *Shop Stewards* –, os quais estão no local de trabalho e mais perto do trabalhador. Surgiram durante a Primeira Guerra Mundial por ocasião de uma greve em 1915. Federaram-se num comitê nacional, num Workers Committee Movement, chegando a exigir, em junho de 1917, a criação de sovietes.

Os delegados de empresa apareceram em 1925, numa greve geral, e durante a Segunda Guerra Mundial. Durante o governo Wilson, coordenaram e impulsionaram as greves por setores, docas, minas, indústria automobilística.

Idêntico fenômeno sucede-se com o movimento operário sueco. Após grande tensão social, nas décadas de 1920-1930, a chamada “paz social” foi garantida com o convênio “Saltsto Baden”, após o qual se deram inúmeras fusões entre os sindicatos, que, atualmente, chegam a 29. A existência de convênios coletivos regulando aumentos salariais, redução de horas de trabalho e segurança no emprego não evitou a eclosão de greves entre 1947 e 1967, quando na indústria metalúrgica perderam-se mil jornadas de trabalho anuais.

Em novembro de 1969, deu-se uma grande greve no porto de Gotemburgo. Durou uma semana e teve por finalidade protestar contra a dispensa de trabalhadores que se negavam a fazer

horas extras. O sindicato dos carregadores, por sua vez, declarava greve selvagem. A par disso, eclodia outra greve nas minas do norte da Suécia, pertencentes à Loussa Vaara Kiironavaara Company (LKAB), empresa estatal dirigida por um ex-sindicalista. Desde 1966, os convênios coletivos não permitiam, ao sindicato local dos mineiros de Kiruna, ameaçar greve para conseguir aumentos superiores aos convencionais, previstos pelo acordo com o sindicato. Pelo fato de a central sindical sueca não ter reivindicado aumento especial aos mineiros, a Kiruna viu nisso uma oportunidade para diminuir salários. A piora das condições de trabalho e a política de “racionalização” levada a efeito pela empresa aumentaram a tensão. A greve mobilizou 4.800 mineiros, foram criados um comitê regional e vários especiais. O Sindicato dos Mineiros estava debilitado por conflitos entre democratas, socialistas e comunistas, enquanto os mineiros não tinham representação na cúpula, embora o sindicato de Kiruna fosse o mais importante da Suécia. A greve contou com a solidariedade da Igreja e dos intelectuais. Os grevistas reivindicavam o salário mensal em substituição ao salário-produção. Exigiam vantagens extrasalariais iguais às dos funcionários e direito à aposentadoria. A greve durou 57 dias, a maioria das reivindicações foi atendida, especialmente a substituição do salário-produtividade pelo salário mensal.

As greves de 1969-1970 foram de trabalhadores bem pagos, porém insatisfeitos com os convênios coletivos.

A grande greve da Volvo, em Gotemburgo, foi um elemento de pressão por ocasião do convênio a ser assinado entre os sindicatos e a empresa. Os trabalhadores conseguiram um aumento de 12%, isto é, 8% a mais que o convênio assinado entre as partes.

Igualmente, deu-se uma greve envolvendo como reivindicação central não o salário, mas a segurança no trabalho, no porto de Adalen, com duração de 77 dias.

As causas básicas desses movimentos reivindicatórios estão no fato de: os mineiros ficarem numa situação subprivilegiada

em relação a outros ramos industriais; ter aumentado a tensão no trabalho; os trabalhadores suecos sofrerem a concorrência dos trabalhadores finlandeses, e, também, a burocratização do sindicato, que reduziu o contato da direção com a base, levando os operários a detectar, no sindicato, tendências patronais. Como resultado final das greves, os salários aumentaram além do previsto nas convenções e, em contrapartida, os empresários querem que os convênios coletivos estipulem multa de cem coroas suecas, pagas pelos operários ao empresário, pela primeira hora “não oficial” de greve.

Exploração do trabalho II

“A insurreição parisiense de junho e sua sangrenta repressão fizeram com que se unissem num bloco, na Inglaterra e em todo o continente, sob o grito comum de salvação da propriedade, da religião, da sociedade e da família, todas as frações das classes dominantes. Latifundiários e capitalistas, grandes comerciantes e jogadores da bolsa, protecionistas e livre cambistas, governo e oposição, clérigos e livre-pensadores, velhas freiras e jovens prostitutas.

A classe operária estava anatematizada, fora da lei, sob a 'lei dos suspeitos'.”

K. Marx. *Das Kapital*. Berlim: Deetz Verlag, 1971, v.I, p.302.

Brasil

O “milagre” brasileiro teve como base a superexploração da força de trabalho, e como ponto de partida a desorganização da mão-de-obra, por intermédio de repressão a seus organismos

representativos, intervenção em sindicatos, cassações políticas. Impossibilitada de organizar-se diante da investida do capital mediada pelo Estado, a mão-de-obra perdeu muitos dos direitos sociais adquiridos pelas lutas que remontam a 1930.

A Revolução de 30 reconheceu a legitimidade da oposição de interesses entre capital e trabalho:

Bem ao contrário da afirmação que corre como ofensiva, senão como oficial, de que o problema social no Brasil é uma questão de polícia, nós estamos convencidos de que também aqui, como em todos os países civilizados, o problema social existe. Existe a questão social, porque não poderia deixar de existir: existe nas cidades, nas vilas, nos campos, no comércio, nas indústrias urbanas, na lavoura, nas indústrias extrativas; existe por força da migração que fugirá de nossos portos se não protegemos conscientemente os trabalhadores alienígenas. A existência da questão social entre nós nada tem de grave ou de inquietador: ela representa um fenômeno mundial, é demonstração de vida, de progresso. O que de inquietador e grave aparece no Brasil é a preocupação de ignorar oficialmente a existência de problemas dessa natureza. (*O Estado de S. Paulo*, 1929, p.7)

O fato é que o “milagre brasileiro” nada mais foi do que um processo de superacumulação de capital, paralelo à inserção da economia brasileira na chamada economia internacional e ao enquadramento da classe operária por meio da coerção indireta pela derrogação da estabilidade, ou direta, pela repressão, nas malhas do Estado. Esse é o motivo do pronunciamento dos metalúrgicos do ABC, ao abordar as taxas de crescimento da economia brasileira, afirmando que, “pelo contrário, somos dele (do crescimento) parte integrante, e sabemos que sem nossa participação ativa corporificada pelo nosso trabalho diuturno nas fábricas, aquelas taxas de crescimento jamais seriam alcançadas” (*Tribuna Metalúrgica*, out. 1974).

Nesse processo, as empresas desenvolveram políticas salariais próprias; os aumentos não contam com participação de organismos representativos dos trabalhadores e isso leva a distorções

em que o favoritismo gera a animosidade entre a mão-de-obra. Ao lado disso, nota-se um abuso de poder, na medida em que os administradores de Pessoal, por meio da Grupisa, exercem um controle oligopolístico ao estabelecer normas de contrato e remuneração uniformes para as empresas que dela participam.

Exerce-se a exploração do trabalhador mediante pagamento de baixos salários, submetendo-o a turnos que vão até alta madrugada, dificultando a ampliação do volume de emprego, pois ele aumentaria as despesas e os encargos sociais.

A empresa determina tudo: salário, folga, férias, ritmo de trabalho; o operário participa passivamente, como força de trabalho, como função do capital. A maior taxa de exploração do trabalho permitiu a formação dos excedentes internos para a acumulação, isso com o auxílio dos órgãos repressivos.

Nessa estrutura, falar de necessidades espirituais ou culturais tem o tom de uma falácia.¹ Eis que o trabalho ante o capital aparece, antes de mais nada, como mercadoria,² e toda luta do operário é sempre pela redução da jornada de trabalho.³ Isso é escamoteado pela política de horas extras, pois a admissão de novos

1 “Dentro do regime capitalista de produção, o trabalho necessário faz parte, queira-se ou não, da jornada de trabalho, que não se reduz a esse mínimo. No entanto, a jornada de trabalho tem um limite máximo, determinado pela limitação física da força de trabalho. Além desse limite puramente físico, o prolongamento da jornada de trabalho tem limites morais. O operário necessita uma parte do tempo para satisfazer necessidades espirituais e sociais, cujo número e extensão dependem do nível geral da cultura” (Marx, 1971, p.246).

2 “Trabalho é mercadoria vendida pelo seu valor diário. A missão do capitalista é arrancar o máximo possível de trabalho com o capital desembolsado” (Courcelle – Seneuil, apud Marx, 1971, p.247).

3 “O operário, ao lutar para reduzir a jornada de trabalho, reivindica seus direitos de vendedor. Por isso na história da produção capitalista a *regulamentação da jornada de trabalho* é uma luta que se dá em torno dos limites da jornada de trabalho, luta travada entre a classe capitalista e a classe operária” (Marx, 1971, p.249).

empregados pelas empresas significa pagar o benefício de férias, além de Natal e depósito do FGTS. Apesar do prejulgado 24 e da súmula 45 do TST, as horas extras não estão integradas nas férias e gratificações de Natal. Se o operário recusar-se a fazer horas extras, pode ser dispensado. As empresas costumam organizar turnos de trabalho que vão até alta madrugada.⁴ Por sua vez, a

4 Turno na General Motors – São Caetano: A empresa conseguiu formar o escravo contente: um supervisor da estamperia, há 23 anos – com seis de GM –, pai de seis filhos, cujas idades variam de dois a 22 anos, com 46 anos, diz: “Comecei trabalhando no diurno, mas quando nasceu minha primeira filha, hoje casada, passei a não dormir, pois a menina chorava a noite inteira. Aí pedi transferência para o turno noturno, onde acabei me habituando. A mulher de início ficou contrariada, mas depois... Afinal, trabalhando à noite consegui alguma coisinha e deu para educar os seis moleques. A única dificuldade que sinto, às vésperas de me aposentar, é que trabalhando numa área muito barulhenta, fica meio difícil dormir de imediato, assim que deito na cama. Mas aí a gente liga o rádio e se desliga” (Panorama).

Um supervisor de ferramentaria diz que: “Na verdade minha vida se resume em trabalhar e dormir. Pouco saio por aí. Quando comecei a trabalhar à noite houve grandes problemas na família. Minha mulher ficava nervosa, com medo de permanecer sozinha em casa com filhos pequenos” (Panorama). Por sua vez, o gerente administrativo do turno noturno da fábrica de São Caetano está feliz “pelo fato de liderar um time eficiente que mantém ótimos índices de produção e qualidade. O grande problema é conciliar as atividades sociais e domésticas com as profissionais. Ainda assim tenho uma atividade social razoável: já fui até da diretoria do Lions Clube. Sabe, essas festas, jogos de futebol entre as seções, chopadas que o pessoal do diurno faz? Nós também fazemos, só que sempre nas madrugadas. A família não gosta muito desse ritmo, mas, enfim, tentam se acostumar” (Panorama).

O funcionário mais antigo do setor confessa que “trabalhar de dia sem o adicional significa me acostumar com um padrão de vida mais baixo que o atual. É verdade que problemas na família a gente sempre tem. O convívio social deixa a desejar e a educação dos filhos ficou inteiramente com a minha esposa. Porém, profissionalmente valeu a pena: cheguei a supervisor geral” (Panorama). Por ocasião da Revolução Industrial inglesa, Marx notara que o capital “rouba o tempo livre, rouba o tempo de alimentação, reduz o sono normal, não considera o limite vital da força de trabalho: o que ele tem em conta é o máximo de força de trabalho que pode mobilizar numa jornada. Para conseguir esse rendimento máximo, não vê inconveniente em abreviar a vida da força de trabalho, como o agricultor exige um rendimento intensivo da terra em prejuízo de sua fertilidade” (Marx, 1971, p.281).

segurança do trabalho reduz-se a luva, capacete, avental e bota, quando os há. À cobiça do capital em explorar ilimitadamente o trabalho antepõe-se o Estado, na medida em que procura pôr um freio à exploração, regulamentando e definindo jornadas de trabalho.⁵ Os tormentos “civilizados” na exploração do trabalho substituem os tormentos bárbaros do pré-capitalismo.⁶

É claro que trabalho, emprego e trabalhador são categorias compreensíveis em relações de produção capitalistas. É claro também que para o trabalhador o trabalho não se constitui numa bênção dos deuses, pois quem não trabalha vive também. É claro que o desenvolvimento capitalista pressupõe o desenvolvimento do capital enquanto tal. Categorias como divisão de trabalho, revolução econômico-científica e revolução tecnológica têm sentido quando inseridas nas relações capitalistas de produção que lhes dão existência real. Acima de tudo, o capitalismo se coloca tendo como base a exploração do trabalho social,⁷ que, por sua

5 “Se o *Règlement Organique* dos principados do Danúbio é uma expressão insaciável do trabalho excedente, sancionada em cada um de seus artigos, os *Factory Acts* ingleses são uma expressão negativa de idêntico fenômeno. Essas leis fabris põem um freio à avidez do capital, à sua cobiça em explorar ilimitadamente a força de trabalho, limitando pela força a jornada de trabalho por meio do Estado, pela força de um Estado governado por capitalistas e latifundiários” (Marx, 1971, p.253).

“Sussem – justificações que os trabalhadores têm normalmente que fazer são obrigados a apresentar na hora do almoço e ainda se comportar em fila para serem atendidos. Sr. Chefe do Pessoal, o senhor não é tatu e sabe que esta hora de repouso é sagrada” (*Visão Trabalhista*, 18, Osasco, ago./set./out. 1975).

6 “O trabalho excedente é uma invenção do capital. Nas sociedades onde predomina o valor de uso e não o valor de troca, o trabalho excedente é circunscrito. Na Antigüidade, o mais espantoso trabalho excedente são os trabalhos forçados até a morte”.

“Na medida em que os povos com formas pré-capitalistas de produção são atraídos ao mercado mundial, aos tormentos bárbaros da escravidão e vassalagem, unem-se os ‘tormentos civilizados’ do trabalho excedente” (Marx, 1971, p.250).

7 “O que melhor pode caracterizar o regime capitalista de produção do que a necessidade de que o Estado tenha que impor pela força, por meio de uma lei, as mais elementares medidas de limpeza e salubridade?” (Marx, 1971, p.505).

vez, é acumulado sob forma nova de capital. O fundamental ao capital é o lucro, ou seja, aquela parte do trabalho social que chamamos de excedente econômico, que, por sua vez, é apropriado pelo capital. Assim, também o capital produz e reproduz a força de trabalho de que se alimenta, não por meio de simples crescimento vegetativo da população, mas, sim, integrando modos de produção não-capitalistas na sua esfera. Dessa forma, aquele contingente inserido na produção simples de mercadorias, com o desenvolvimento capitalista, é expulso, aumentando a oferta de mão-de-obra.

O desenvolvimento capitalista, ao mesmo tempo que produz e reproduz as relações de produção e sociais a ele inerentes, promove a concentração dos capitais. O capitalismo desenvolvido fornece os modelos organizacionais de empresa, separando a propriedade da direção. Em suma, a oferta de força de trabalho é função do capital e a formação da força de trabalho obedece às leis do capitalismo.

Na área subdesenvolvida, as camadas populacionais que pertencem ao modo de produção não-capitalista transformam-se em exército de reserva, na medida em que se dá a sua incorporação no sistema capitalista de produção.

Essa reprodução da força de trabalho implica a possibilidade de o trabalhador se manter, em termos de necessidades mínimas, e de sua substituição por morte, invalidez e aposentadoria. Por meio dos filhos, orientados educacionalmente pela lei do capital, é que a substituição da força de trabalho opera.

A reprodução da força de trabalho no capitalismo desenvolvido se dá pela reprodução da população assalariada e também pela importação de mão-de-obra de regiões subdesenvolvidas.

No capitalismo subdesenvolvido, a reprodução da força de trabalho se dá com o trabalho familiar, em jornadas extensas para permitir a possibilidade de recuperação das energias perdidas em jornadas anteriores de trabalho. Ao mesmo tempo, esse processo é acompanhado pela extensão do trabalho feminino e do menor.

O fato é que o capitalismo, liberado a si mesmo, tende a destruir o tempo livre necessário à reprodução da força de trabalho, daí a regulamentação da jornada de trabalho e a organização da mão-de-obra com essa finalidade.

Observa-se um fato no capitalismo desenvolvido: a mais-valia relativa não substitui a mais-valia absoluta. Se, de um lado, operou-se a redução da jornada de trabalho, de outro, ela foi intensificada. Em suma, é lei do capital que este procure elevar a produtividade e rebaixar os salários; em contrapartida, a mão-de-obra, mediante sua organização, procura manter os salários em determinados níveis.

Não bastasse as condições de trabalho serem as piores possíveis, desenvolve-se, na empresa industrial, uma política de baixos salários, jornadas excessivas, tensão nervosa e acidentes.⁸ O elevadíssimo número de acidentes do trabalho o demonstra, e nem sempre a responsabilidade é devida à imperícia da mão-de-obra.⁹

8 Conquanto se dizendo empenhadas em reduzir o número de acidentes, as empresas nunca se preocuparam em realizar a correlação que sabemos existir entre baixos salários, jornadas excessivas, tensão nervosa e infortúnios (cf. Declaração de São Bernardo, p.4-5).

9 *Tribuna Metalúrgica*, 25, São Bernardo, out. 1974. Carta ao Digníssimo Ministro do Trabalho do Brasil.

“Preparava-me para escrever este costumeiro bilhete a outra autoridade do governo brasileiro com o propósito de abordar mais uma vez a questão relacionada com inflação e salários, quando o fato aconteceu fazendo eu mudar de idéia. Refiro-me, Excelência, ao pavoroso desastre numa obra da construção civil, ocorrido na capital de SP, no dia 17 último (out.), e que tirou a vida de inúmeros humildes operários. Deixo claro meu inconformismo diante de tão lamentável fato, porque pelo que li ele foi resultado de mais uma irresponsabilidade empresarial! Não é mais possível que nós – os trabalhadores de todas as profissões – tenhamos que assistir pacificamente a essa contenda. É assombrosamente grande o número de acidentes de trabalho, sem que contra os diretamente responsáveis – os patrões, em sua maioria – sejam aplicadas as devidas penalidades. Mas eu pergunto, Excelência, resolve a gente conhecer bem as leis e as normas de segurança, ter cuidado no serviço, se os patrões não querem saber de cumprir essas leis e essas normas? No caso do acontecimento referido – desabamento de uma laje de concreto – ficou

Às péssimas condições de saúde da população¹⁰ liga-se a impossibilidade de a mão-de-obra ativa reivindicar um salário

comprovado que o material usado na construção era de péssima qualidade, daí o acidente. A legislação a respeito não vem sendo observada pelas empresas, as normas de segurança da construção civil não são cumpridas e as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA) ou não funcionam ou não existem. É tudo, Excelência, porque para os patrões – em que pese o que eles dizem em contrário – a vida do trabalhador vale menos que o custo do material de proteção exigido pela lei.”

“Contestando o número de acidentes”, *Folha de S. Paulo*, 24 out. 1977, p.8.

“A redução dos índices de acidentes do trabalho nas indústrias foi posta em dúvida ontem pela manhã por representantes sindicais norte-americanos, durante o encontro com o presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, Joaquim dos Santos Andrade. Segundo o sindicalista norte-americano Ken Morris, diretor da região I-B da Federação dos Trabalhadores na Indústria Automobilística, ‘estivemos ontem (anteontem) na Fundacentro e nos mostraram os dados estatísticos relativos a acidentes de trabalho, mas não cremos que possamos confiar neles’.

A dúvida de Morris incide no fato de que a redução foi muito grande, ‘o que é praticamente impossível num curto espaço de tempo’. Por sua vez, Santos Andrade concordou com o líder sindical norte-americano, ao declarar que ‘nós também não acreditamos nesse milagre’, ressaltando em seguida que isso é uma utopia. O presidente do Sindicato dos Metalúrgicos explicou que dado o elevado número de acidentes ‘o governo federal instituiu a criação dessa CIPA – uma espécie de comissão para cuidar da prevenção de acidentes. Acontece que dela não participam representantes sindicais. Somente o empresariado é que tem opção de escolha do representante, ou representantes’.

Por lei, as CIPAS deveriam se reunir mensalmente, o que não acontece, fazendo-se apenas atas de encontros que não aconteceram, somente para o cumprimento da legislação. Toda essa restrição para que um representante do Sindicato dos Metalúrgicos, por exemplo, participe da CIPA gira em torno de uma precaução da empresa. Porque, sendo o operário parte integrante da CIPA, só poderá ser despedido por uma falta grave. E, por outro lado, certamente o empresário achará que ele dará muito trabalho à firma, pois começará a reivindicar direitos para os demais, o que onerará os gastos”.

10 Saúde Pública:

Segundo estimativas do Ministério da Saúde e de associações médicas, existem no país atualmente:

- quarenta milhões de tuberculosos;
- dez milhões de portadores do bócio (papeira) e tracoma;
- dez milhões de débeis mentais;

- oito milhões de reumáticos;
- sete milhões de infectados pela esquistossomose;
- cinco milhões de portadores da moléstia de Chagas;
- quarenta milhões de sujeitos à malária;
- quarenta milhões de subnutridos;
- cinco milhões de epiléticos.

Subnutrição infantil

crianças normais.....	29,8%
desnutridas – 1º grau.....	37,7%
– 2º grau.....	21,8%
– 3º grau.....	10,7%
total.....	100,0%

Habitantes por médico

Israel.....	420
URSS.....	450
Suíça.....	720
Brasil.....	1.960

Habitantes por enfermeiro

Suécia.....	122
Nova Zelândia.....	215
Brasil.....	13.697

Habitantes por leito

Suíça.....	80
Nova Zelândia.....	90
Brasil.....	253

Mortalidade em SP

óbitos por mil habitantes

1952.....	9,3
1961.....	8,3
1970.....	9,7

Mortalidade infantil em SP

mortos por mil nascidos vivos

1952.....	71,0
1963.....	63,9
1970.....	89,5

Fonte: Cupertino, 1976.

que possibilite sua reposição como força de trabalho em termos medianamente saudáveis, pois a rotatividade, incentivada com a implantação do FGTS, suprimiu a antiga estabilidade do trabalhador.

Com o FGTS, o que ocorre é que o operário, perdendo o emprego aos 45 anos, jamais conseguirá outro – fica no subemprego e paga uma contribuição inferior à que pagava como empregado, com a perspectiva de uma velhice negra, sem aposentadoria, ou com baixa aposentadoria. Há inúmeras dificuldades para o saque do FGTS: quem muda de emprego porque quer não o saca. Só quando se é despedido, porém sem justa causa. Liga-se a isso o fato de empresas que não recolhem o Fundo criarem as maiores dificuldades para o trabalhador retirar o depósito quando é dispensado; outras só depositam pelas oito horas normais de trabalho e não depositam as horas extras. Em suma, o FGTS permitiu à empresa despedir o trabalhador a qualquer momento, usando como critérios: conformismo às regras da empresa, produtividade. E, ao mesmo tempo, dispensar trabalhadores que ganham mais, recrutando outros por salário inferior, exacerbando assim a competição entre a mão-de-obra.

A tese de que o empreendedor precisa ter mais liberdade para ajustar os fatores de produção tem validade restrita no regime atual; eis que o Estado, intervindo na economia, como o tem feito nos últimos anos, atua como força econômica. No que se refere ao FGTS, a autonomia do empresário foi aumentada, ele tem maior liberdade para dispensar mão-de-obra.

Com isso, a classe operária, desorganizada, incapaz de lutar para manter determinado nível salarial, vê pioradas suas condições de trabalho. A água que o operário toma é quente e sai do mesmo compartimento que abastece as privadas na empresa: há total carência de água potável.

Acidentes do trabalho constituem verdadeira guerra civil disfarçada. O operário que sofre torções ou mau-jeito não é afastado, apesar de esse tipo de acidente constituir 5% dos acidentes

num mês.¹¹ Criou-se a figura do “ato inseguro”¹² para designar o acidentado e fugir às obrigações legais com ele, o qual sofre descontos ou, após ser medicado pelo INPS, é sumariamente demitido, apesar do parecer médico sugerindo readaptação.¹³ Ocorrem acidentes na empresa e a ambulância chega sempre tarde;¹⁴ o afastamento por acidente é considerado como falta pela empresa;¹⁵ 54% dos acidentes do trabalho no setor metalúrgico são devidos à fadiga.¹⁶ Isso tudo com a total ausência das empresas no sentido de coibir o desenvolvimento desses fenômenos.

11 “Acidentes de trabalho – empresas, especialmente no ABC, não afastam o operário acidentado quando ele tem torções, mau-jeito na coluna, por levantar peso, ou ter sofrido queda; isso constitui 56% dos acidentes” (*Tribuna Metalúrgica*, jun. 1975).

12 “Cosipa – operário que usa esmeril e uma lasca mais forte que os óculos atingiu a vista. Foi afastado uns dias do serviço, quando saiu de férias foi descontado em sete dias. Seu acidente foi considerado ‘ato inseguro’” (cf. *Jornal Metalúrgico*, 5, jun. 1977).

“J. O. trabalhava na limpeza de fornos. A pedido do chefe foi quebrar o galho sem avental de amianto. Se queimou e ficou afastado, informado que o acidente foi considerado ‘ato inseguro’” (cf. *Jornal Metalúrgico*, 5, jun. 1977).

13 “Um sujeito sofreu acidente no trabalho e ficou dois meses em tratamento; nunca conseguiu se recuperar. Após oito meses de afastamento pelo INPS, foi demitido: o médico aconselhara que fosse readaptado para um serviço mais leve” (*Jornal Metalúrgico*, 18, mar./abr./maio 1972).

14 “Há acidentes mortais e a ambulância chega atrasada” (*Jornal Metalúrgico*, 18, mar./abr./maio 1972).

15 “Conta como falta o afastamento por acidente de trabalho” (*Jornal Metalúrgico*, 18, mar./abr./maio 1972).

“No setor metalúrgico, a causa principal dos acidentes é a fadiga; 54% dos acidentes de trabalho se dão com quem trabalha no período de férias, 52% dos acidentados faziam hora extra” (*DIEESE*, 1º out. 1976).

16 Relação entre limitação, ramo de atividade. Função e Salário com Acidente do Trabalho. Pesquisa coordenada por Carlos Ed. P. Magalhães, Serviço de Pesquisa do Mercado de Trabalho do CRP /INPS – SP.

Abrangeu 1.184 prontuários de clientes do Centro de Reabilitação de São Paulo, referentes aos meses de janeiro, fevereiro, março, julho e agosto de 1975, obtendo 1.225 casos-limitações, dos quais 392 casos, ou 32% do total, incluem amputações, fraturas de braços, mãos e dedos, redução da capacidade

de mobilidade ou articulação desses membros, em grau mínimo, médio e máximo. 21,55% do total se referiam a politraumatismos, paralisia cerebral, intoxicação com chumbo, meniscectomia, hemiplegia, entorses, silicose pulmonar, queimaduras, contusão, cortes generalizados, secção de veias, traumas em mandíbulas, reumatismo, surdez, cardiopatia, estecartrite, osteomielite, artrose, lesão de nervos, neurose, epilepsia. Em 18,53% do total dos casos, as limitações abrangem fratura de perna, dedos, redução da capacidade de mobilidade ou articulação destes membros em graus mínimos, médio e máximo. Lombalgia inclui entorses, fraturas, desvios de coluna e abrange 13,14% do total. O item visão abrange 11,26% do total; o de traumas e contusões abrange 3,51%.

Tabela 1
1.225 casos-limitações - 100%

Limitações	Número absoluto	%
1. Membros superiores, direito e esquerdo	392	32,00
2. "Outros"	264	21,55
3. Membros inferiores, direito e esquerdo	227	18,53
4. Lombalgia	161	13,14
5. Visão	138	11,26
6. Traumas crânio-encefálicos	43	3,52
Total	1.225	100,00

Casos-ramos

Os ramos de atividade apareceram em número de 43 ramos diferentes, para 1.150 casos-ramos.

Colocados em ordem, os oito mais significativos ficaram da seguinte maneira:

Tabela 2
1.150 casos-ramos - 100%

Clas.	Ramos de atividade	Número absoluto	%
1º	Item 0 (corresp. autônomos, desempregados)	230	20,00
2º	Ramo 121 - C. civil	218	18,95
3º	Ramo 119 - Mec. mat. elét., eletrôn.	149	12,95
4º	Ramo 103 - Ind. prod. alimentícios	54	4,69
5º	Ramo 118 - Ind. metalúrgica	50	4,34
6º	Ramo 106 - Ind. têxtil, fiação, tecel.	40	3,47
7º	Ramo 120 - Constr. reparo veículos	37	3,21
8º	Ramo 503 - Emp. ferro carris urb.	37	3,21
	Total	815	70,82

Os itens 118 e 119 juntos perfazem 199 casos-ramos, 17,3% de 1.150 casos, ocupando o terceiro lugar de maior incidência na tabela.

Os oito ramos mais significativos correspondem a 70,82% do total de 1.150 casos.

Casos-funções

Levantadas 267 funções diferentes, totalizando 1.145 casos-funções, ou seja, para a função de eletricista, por exemplo, houve vinte casos-funções.

Resultado final: relação dos sete primeiros casos-funções, por ordem crescente:

Tabela 3

Clas.	Funções	Número absoluto	%
1º	Ajudante (corresp. a: ajud. prod., aux. prod., serv. gerais, serventes)	280	24,45
2º	Motorista	75	6,55
3º	Carpinteiro	64	5,58
4º	Prensista	60	5,24
5º	Pedreiro	46	4,02
6º	Maquinista	33	2,89
7º	Eletricista	20	1,75
	Total	578	50,48

A função ajudante está na frente, a considerável distância da função motorista.

Salários

Da análise de um total de 918 salários, extraídos de 1.184 prontuários, concluiu-se:

Tabela 4

Faixa salarial	%
Até um salário mínimo	50,3
De mais de um e um e 1/2 até dois salários mínimos	20,3
De mais de dois até três salários mínimos	16,5
De mais de três até quatro salários mínimos	4,4
De mais de quatro salários mínimos	6,7

Dos casos levantados (918), 87,1% recebem de um ou menos de um salário mínimo até três salários mínimos, apenas 11,1% recebem mais de três salários mínimos.

A concentração principal se dá nas categorias 1 e 2, 50,3% e 20,3%, respectivamente, perfazendo um total de 70,6% de casos.

A grande maioria dos segurados do INPS, 89,8% na amostra, possui baixo nível salarial, o que é igual a baixo nível de qualidade de vida. Isso pode ter efeitos graves, considerando-se que são pessoas com doenças ou limitações físicas e psíquicas. Têm mais gastos (medicamentos) e não contam com fontes alternativas (bicos, horas extras).

A função ajudante, entendida como auxiliar de produção, ajudante geral e servente, aparece em 1º lugar nos acidentes de trabalho, é função não qualificada, de baixa remuneração. Parece haver uma relação entre menor qualificação e mais acidentes de trabalho. O ramo construção civil está em 1º lugar, e a junção do ramo indústria mecânica e material elétrico e eletrônico e ramo indústria metalúrgica quase alcança a construção civil.

No referente à assistência médica, o atendimento da SAMCIL é severamente criticado pelos operários da Mercedes-Benz,¹⁷ enquanto a Ford pretendia que seus operários arcassem com a totalidade da assistência médica.¹⁸

O operário não tem muita opção quando se acha à beira da aposentadoria: aposentar e continuar trabalhando é a saída, uma vez que a inflação transforma a aposentadoria numa ficção. Isso é claro entre os vidreiros, cujo trabalho encurta a vida útil de sessenta para 45 anos, além de estarem submetidos a inúmeras doenças, devido à alta temperatura dos fornos.¹⁹ O banho parece ser privilégio de classe, especialmente se for de água quente,²⁰ assim como beber água.

Como a função ajudante implica maior utilização de força física, o acidente, quando ocorre, atinge órgãos superiores (braços, mãos e dedos) e inferiores (pernas, pés e dedos). Essa função se encontra na faixa salarial mais baixa. O trabalhador mal pago é um “acidentado” em potencial. *Arrocho salarial não pode ser suprido por “segurança no trabalho”, essa, mesmo assim, muito precária.*

17 *Assistência médica* – operários da Mercedes-Benz fizeram severas críticas ao atendimento prestado pela SAMCIL, no que diz respeito à qualidade da assistência médica, assim como à demora e ao descaso para os reais problemas da saúde dos trabalhadores (*Tribuna Metalúrgica*, jul. 1974).

18 *Ford* – ela quer que seus empregados arquem com o total da manutenção do serviço de atenção médica com a Sul-América de Seguros, alegando que está em má situação financeira (*Visão Trabalhista*, 20, jan./fev./mar. 1976).

19 *O Vidreiro*, São Paulo, ago. 1975.

“Sina do vidreiro – aposentar e continuar trabalhando. Com 54 anos, aposentado desde 1969, ainda trabalha sete horas por dia. ‘Minha intenção era largar o trabalho, pois estou aposentado há cinco anos. Mas como parar se a aposentadoria está cada vez mais desvalorizada?’ Os proventos se distanciam a cada ano dos salários, transformando a aposentadoria numa ficção. Aposentado que não trabalhar está perdido. A insalubridade encurta a vida do vidreiro. Seu tempo médio de vida é 45 anos, enquanto o tempo médio na cidade de São Paulo é de sessenta anos. Alta calor dos fornos, acima de 45 graus, ao qual está exposto oito ou mais horas por dia, quando sai, submete seu corpo à temperatura oposta, daí resfriados crônicos, bronquites.”

20 *Bebedouros* – *Ind. Gasparian* – na rua Siqueira Bueno, 229, a seção de fiação não tem bebedouros (*O Trabalhador Têxtil*, abr. 1959).

Alie-se a isso o péssimo tratamento que as chefias intermediárias dispensam ao operário, cujas repreensões levam operárias ao desmaio. O tratamento por “pitos” está institucionalizado em algumas empresas, e o adjetivo “cavalas” serve para identificar a mão-de-obra em outras empresas. Porém, na hora em que a mão-de-obra, os “peões”, é vitoriosa em alguma reivindicação e atendida pela empresa, na medida em que ela beneficia os escalões intermediários, estes não têm dúvida em encostar o umbigo nos guichês para receber algo pelo que não lutaram. Porém, chefia repressiva modelar é a da Volkswagen, comparada ao nazismo, na medida em que obriga o operário a folgar em dias predeterminados monocraticamente pela chefia e a trabalhar aos sábados; a ausência do operário nesse dia acarreta seu encaminhamento à Segurança, tudo isso feito aos gritos.²¹

Cosipa – quando falta água para produzir aço, todo o mundo se vira para conseguir; quando as torneiras e os bebedouros quebram, nada; é o problema de quase todas as unidades da Cosipa (*Jornal Metalúrgico*, 21, fev. 1973).

IRFM Matarazzo (Belenzinho) – a água de beber é sempre quente, ela sai do mesmo compartimento dos mictórios (*Tribuna Metalúrgica*, mar. 1972).

Ferropeças Villares – pouca água potável (*Tribuna Metalúrgica*, dez. 1974).

Banho de água quente – *Fabrini S.A.* – isso não há (*Tribuna Metalúrgica*, fev. 1977).

Resil Selmec e IRFM (Belenzinho) – só há banho de água fria (cf. *Tribuna Metalúrgica*, dez. 1976, jul. 1976 e mar. 1972).

21 *Mau tratamento das chefias* – *Indústria de Tapetes Atlântida* – o chefe Anísio encontrou uma máquina parada, esbravejou, e a moça que se afastara da máquina por alguns minutos, por não se sentir bem, desmaiou (*O Trabalhador Têxtil*, set./out. 1973).

Na F. Deleu – patrão trata operárias com pitos (*O Trabalhador Têxtil*, jan. 1970). *A São Paulo Alpargatas* dispensou as operárias, tratando-as de cavalas (*O Trabalhador Têxtil*, fev. 1964), enquanto na GE os chefes perseguem operários por contato com os sindicatos (*O Metalúrgico*, 11, fev. 1971).

Enquanto na *Brown Boveri* os chefes beneficiaram-se de uma vitória dos peões, tendo-se oposto inicialmente às suas reivindicações, pois, “o pior foi a luta dos líderes, encarregados e chefes, contra o interesse dos trabalhadores, que, aliás, era do interesse deles (mestres) também. O engraçado é que em toda essa história houve um ponto comum: tanto o empregado como os líderes, encarregados e chefes encostaram o umbigo no guichê da pagadoria

O calor além do tolerável é algo que os operários têm de suportar estoicamente. Enquanto isso, nem o cartão de ponto, na portaria, tem o operário a liberdade de marcar, outros marcam por ele; reclamação acarreta punições; embora todos sejam iguais em relação ao ponto,²² uns são mais iguais do que os outros: uns marcam, outros não. Notam-se falta de chuveiros de água quente em alguns casos, de água fria e quente em outros, e sua

para receber aquilo que custou muito caro a alguns companheiros, que só conseguiram receber seus direitos na Justiça do Trabalho. Francamente, esses líderes, encarregados e chefes de seção, na hora de pôr a mão nos Cr\$ 5, 6 até 8.000,00, esqueceram de tudo aquilo que tinham feito a seus comandados e esqueceram também de confirmar sua fidelidade a seus patrões, como tinham prometido antes de ver o dinheiro. Ora, se eles chegaram a dizer que no sindicato só tinha peão que não sabia o que estava dizendo, pelo menos *agora eles que estão com dinheiro na bolsa deveriam dizer: até que aqueles peões não são tão burros assim*. Só nos resta exclamar: olha a cara deles!" (*Visão Trabalhista*, 20, mar. 1976).

Porém, em nível de repressividade, a Volkswagen ganha a taça: eis que "a chefe da Volkswagen pune moças empregando métodos nazistas. A Volks quis mudar o horário de manutenção, que era da segunda-feira para sexta-feira, com sábados livres, compensando com trabalho em média de nove horas e meia por dia. Quando a empresa tinha necessidade, faziam-se horas extras aos sábados. A Volkswagen quer que se trabalhe aos sábados e se folgue nas segundas. O pior é que a Volkswagen não consulta ninguém. As chefias colocam a lista no quadro, e se o trabalhador não vem é mandado para a Segurança. Na seção 1.315 da Volks, a chefe só falta usar o chicote. Trata seus subordinados aos gritos como se fossem bichos. Os seus métodos ficariam muito bem na Alemanha nazista e você metido num uniforme da Gestapo. Que negócio é esse de tirar as estufas da seção só para as coitadas das mulheres não terem onde esquentar as marmitas? Abre teu olho, um dia a casa cai" (*Tribuna Metalúrgica*, jul. 1977).

22 *Calor - Ferropeças Villares* - nas seções térmicas, os fornos produzem calor além dos limites toleráveis (*Tribuna Metalúrgica*, dez. 1972).

Cartão de Ponto - IRFM de Sta. Cecília - o ponto é marcado na portaria por outros que ameaçam com dispensa caso se reclame (*O Trabalhador Têxtil*, set. 1959).

Forjaço - na matrizaria, operários suportam altas temperaturas (*Visão Trabalhista*, 23).

Cia. Siderúrgica Belgo-Mineira - alguns empregados são obrigados a marcar cartão de ponto, outros não (*Informativo Sindical*, 3, fev. 1977).

exigüidade - como numa empresa haver onze chuveiros para 2.500 pessoas.²³

Nem mesmo maior nível cultural dos empresários ou administradores tem possibilidade de minimizar a situação: há patrões com cultura humanista que não colocam em prática esse humanismo, o que leva melancolicamente o operário a pensar na cultura repressiva dos senhores de engenho, na escravidão, após sofrer "revista" e ser obrigado a despir-se perante um grupo senhorial que ostenta a aparência de cultura superior.²⁴

O descanso remunerado não é depositado. Um pedido de auxílio-maternidade implica a retenção dos documentos durante meio ano pela firma.²⁵

O processo de dispensa de mão-de-obra obedece a critérios kafkianos: demora quarenta dias o "acerto de contas". Propostas de salário inferior para continuar trabalhando ou aceitar uma jornada maior de trabalho, não engravidar, se for mulher, ser despedido arbitrariamente porque recorreu ao IAPI, preocupação em contratar técnicos ou dispensar operários para contratar outros

23 *Chuveiro - Fabrini S.A.* - faltam chuveiros, com ou sem água quente (*Tribuna Metalúrgica*, fev. 1977).

Solmec - há poucos chuveiros (*Tribuna Metalúrgica*, jul. 1976). *IRFM - Belenzinho* - Há onze chuveiros para 2.500 pessoas (*O Trabalhador Têxtil*, mar. 1972).

24 *Cultura e classe - Arbame Malcury, Embu* - "Nunca é tarde lembrar que um dos diretores daquela empresa (sr. Romano) é um homem culto e conhecedor dos direitos e deveres, tanto do empregador como do empregado, mas pelo visto, não põe em prática" (*Visão Trabalhista*, 20, mar. 1976).

Ford - "Manuel Vítor teve que se despir perante meia dúzia de senhores (revista), que na maioria ostentam uma cultura de grau superior. Isso faz com que nossos pensamentos se voltem a uma cultura de anos passados, que nos lembra os senhores de engenho" (*Visão Trabalhista*, 20, Osasco, mar. 1976).

25 *Retenção de documentos pela empresa* - na *Fris Molducar*, quando se pede auxílio-maternidade, os documentos ficam retidos por seis meses (*Tribuna Metalúrgica*, mar. 1976).

Descanso remunerado - Ford não deposita (*Visão Trabalhista*, 20, jan./fev./mar. 1976).

com salário mais baixo. No esquema fabril, funciona um sistema de anotações que pode levar à dispensa numa empresa. O empregado dispensado só recebe trinta dias depois e o FGTS após noventa; reclamação de direitos pode levar a ameaças de agressão, quando o cumprimento do aviso-prévio não se dá obrigatoriamente na porta da fábrica ou na rua, sob as vistas do guarda, ou pela obrigatoriedade de bater cartão de ponto três vezes ao dia; ficar ocioso no período do aviso-prévio como pressão para aceitar o acordo de sessenta horas. Em outra empresa, o julgado por dissídio coletivo é letra morta.²⁶

26 *Dispensa – Comander S.A.* leva quarenta dias para acertar conta com os despedidos (*Tribuna Metalúrgica*, jul. 1976).

Bombas Weise – contrariando artigo 482 da CLT, propõe aos empregados salário inferior para continuar, senão são despedidos (*Tribuna Metalúrgica*, jun. 1972).

As empresas mantêm operários se eles trabalharem oito ou mais horas por dia (*O Trabalhador Têxtil*, set./out. 1973).

Lanificio Vicunha – empregada que engravidar é despedida (*O Trabalhador Têxtil*, set./out. 1973).

IRFM efetua “dispensas arbitrárias” (*O Trabalhador Têxtil*, mar. 1972).

São Paulo Alpargatas – dispensa três de suas operárias da seção de confecção e acabamento sem motivo (*O Trabalhador Têxtil*, fev. 1964).

Trabalhadores doentes vão para a Caixa do IAPI, quando voltam são despedidos (*O Trabalhador Têxtil*, fev. 1964).

“Os técnicos estrangeiros contratados não vieram para melhorar a produção na qualidade, e sim na quantidade, mesmo que seja inferior, com menos mão-de-obra. Por isso são exímios estudiosos da CLT, a fim de se aproveitarem de algumas falhas para burlar os direitos já conseguidos pelo trabalhador e jogá-lo na rua da amargura, para em seguida contratarem outros com salário mínimo e com menos encargos” (*O Trabalhador Têxtil*, set. 1959).

IRFM (Belenzinho) – ocorre que há um fichário onde se anotam as faltas, suspensões, advertências, que podem levar à dispensa (*O Trabalhador Têxtil*, set. 1959).

Itamasa – demitido só recebe o que lhe é devido trinta dias após sair da empresa e o FGTS decorridos noventa dias da saída (*Visão Trabalhista*, 24).

Inometal Standard – demite os empregados e quinze dias após o aviso prévio não dá baixa na carteira nem paga direitos. Quando os empregados procuram para receber são ameaçados de agressão (*Visão Trabalhista*, 17, jun./jul. 1975).

Quanto à assistência médica na empresa, ocorre não haver enfermarias, ou haver enfermarias sem enfermeiro, ou o guarda fazendo papel de enfermeiro, ou enfermeiro aplicar injeção e após quatro picadas constatar que a agulha está entupida. É comum haver envelopes de pagamento sem especificação dos descontos sofridos. Férias fracionadas, não-pagamento de férias vencidas – esse “direito” de férias, sem o adicional de “férias”, converte-se num direito abstrato. A par de tudo isso, o operário é obrigado a suportar fumaça além dos limites normais.²⁷

Multiforja – “o ‘Martelo’ sugere à direção da Multiforja que dê a seus empregados como presente de Natal um pouquinho mais de respeito a suas condições de pessoas humanas, dispensando o cumprimento do aviso prévio na porta da fábrica” (*Visão Trabalhista*, 23).

Cinpal – “martelada na CINPAL que quando não precisa do empregado julga o mesmo como um marginal. Além de privar o trabalhador de seu emprego, proíbe que o mesmo conviva com seus colegas de trabalho no período do aviso prévio, obrigando-o a cumpri-lo na rua, mas sob as vistas do guarda da portaria” (*Visão Trabalhista*, 20, jan./fev./mar. 1976).

As firmas “obrigam seus empregados que estão cumprindo aviso prévio a ‘bater’ cartão de ponto na entrada, almoço e saída, sem dar permissão para trabalharem, deixando-os numa ociosidade humilhante e pressionando-os para aceitarem acordo de sessenta horas ou nada” (*Visão Trabalhista*, 17, jun./jul. 1975).

Dissídio Coletivo – Arbame Malcury, Embu, não paga o julgado do dissídio coletivo (*Visão Trabalhista*, mar. 1976).

27 *Enfermagem – Proema Produtos Eletro-Metalúrgicos, Munck, Ina, Cosipa*: não há enfermeiro, há enfermaria sem enfermeiro, não há assistência médica e enfermagem, respectivamente (*Tribuna Metalúrgica*, jul. 1975, *Visão Trabalhista*, jun./jul. 1975, *OM*, 4, mar. 1968, e *Jornal Metalúrgico*, 25, jan./fev. 1974).

Fris Molducar – não há ambulatório, o guarda faz papel de enfermeiro (*Tribuna Metalúrgica*, maio 1976).

Cobrasma – “o enfermeiro que aplica injeção deu quatro picadas e dizia que a agulha estava entupida” (*Visão Trabalhista*, 23).

Envelope de pagamento – Arbame Malcury – Embu – não especifica nos envelopes os descontos efetuados (*Visão Trabalhista*, 20, mar. 1976).

Férias – Arteb S.A. – fraciona férias dos operários (*Tribuna Metalúrgica*, fev. 1977).

Ferropeças Villares – falta de concessão de férias aos operários (*Tribuna Metalúrgica*, dez. 1974).

Quanto ao FGTS, o operário leva sessenta dias para receber. Há firmas que não depositam FGTS, operários que sofrem transferência para locais distantes, por não optarem pelo FGTS. Há empresas que depositam o FGTS no Paraná, empresas que não distribuem extrato do FGTS, banco que permite levantamento do FGTS somente após sessenta dias do recebimento da AM, firma que não recolhe FGTS de hora extra.²⁸

Quanto a horas extras, o panorama não é melhor: operários são ameaçados de dispensa por não fazerem horas extras; muitas empresas não juntam o adicional respectivo nas cédulas das férias; outras não permitem ao operário tomar refeição ou repousar; o trabalhador é obrigado a uma jornada de onze horas e meia diárias, ficando esgotado, recorre ao INPS e na volta é despedido. Operária trabalhando hora extra sem receber, de tanto fazer hora extra poderia ser aposentada; operário "auxilia" a firma com hora extra, porém um atraso seu é severamente punido; o não-atendimento ao pedido de hora extra leva as mesmas a não entrarem na média para pagamento de férias e décimo-terceiro. Despedidos

Cosipa – operários reivindicam o adicional de férias para o trabalhador não "sofrer" o "gozo" de férias (*JM*, 25, jan./fev. 1974).

Ina – não paga férias vencidas (*OM*, mar. 1968).

Fumaça – *Ferropeças Villares* – além dos limites toleráveis na seção térmica (*Tribuna Metalúrgica*, dez. 1972).

28 *FGTS* – *Ealcar Indústria S.A.* – deposita FGTS só quando o operário é despedido; ele leva dois meses para receber (*Tribuna Metalúrgica*, jul. 1975).

IRFM – Belenzinho – os que não optaram pelo FGTS são transferidos para locais distantes (*OTT*, mar. 1972).

Satel – deposita FGTS no Paraná (*Visão Trabalhista*, 20, jan./fev./mar. 1976).

Brown Boveri – não distribui extratos de FGTS aos operários (*Visão Trabalhista*, 23).

Não depositam FGTS – *Ind. Pereira Dias* (*Tribuna Metalúrgica*, jul. 1976),

Ford (*Visão Trabalhista*, 20, jan./fev./mar. 1976), *Mag* (*ÔM*, Santo André, abr. 1977).

O Banco Mitsubishi Brasileiro só permite o levantamento do FGTS sessenta dias após receber sua AM (*I. Met.*, 5, jun. 1977).

Arbame Malcury – Embu – não recolhe FGTS de hora extra (*Visão Trabalhista*, 20, mar. 1976).

por se recusarem a fazer horas extras são obrigados a picar cartão um mês e ficar diante da fábrica, do lado de fora, como delinquentes. A integração da média das horas extras foi obtida à custa de muita luta. O que ocorre é que o prolongamento da jornada de trabalho, invadindo a noite, diminui um pouco a sede vampiresca de trabalho vivo do capital numa estrutura industrial onde o tempo é o grande parâmetro.²⁹

29 *Metagal, Ind. de Componentes Automobilísticos Ltda.* – pune o pessoal que se compromete a fazer horas extras aos sábados e falta, não fornecendo o adiantamento no dia 25 (*Tribuna Metalúrgica*, jul. 1975).

Fundição Anchieta – despediu quatro empregados porque se recusaram a fazer hora extra (*Tribuna Metalúrgica*, mar. 1976).

Horas extras – *Arteb* – obriga a horas extras, não juntando o adicional respectivo nas cédulas das férias. Ameaça com dispensa a quem não fizer horas extras (*Tribuna Metalúrgica*, dez. 1976).

Ferropeças Villares – exploração das horas extras acima dos limites leva à falta de tempo para refeição e repouso (*Tribuna Metalúrgica*, dez. 1974).

Perkins – "escraviza operários. Em primeiro lugar, eles exigem de nós muitas horas extras, já faz muito tempo que trabalho onze horas e meia por dia, sem sábado ou domingo livre. O senhor precisa ver a nossa angústia quando chega a sexta-feira e o mestre vem pedir para a gente trabalhar sábado e domingo. Quando a gente fica esgotado e vai para o INPS, na volta, eles mandam a gente embora" (*Tribuna Metalúrgica*, mar. 1976).

Fábrica Sacy S.A. – Osasco – operárias menores obrigadas a trabalhar hora extra sem receber (*O Trabalhador Têxtil*, jan. 1970).

Em termos autobiográficos, referindo-se às horas extras em que trabalhou, diz João: "eu já fiz muita hora extra na minha vida. Talvez se hora extra valesse para tempo de serviço eu já tinha idade para me aposentar" (*Tribuna Metalúrgica*, fev. 1977).

Sobemi – "o pessoal da Sobemi é mesmo muito engraçado. Quando o 'peão' atrasa um minuto, perde o descanso semanal remunerado, quando a firma precisa, ele faz hora extra para o bom andamento do serviço" (*Jornal Metalúrgico*, 25, jan./fev. 1974).

Multiforja – "pune os trabalhadores que se negam a horas extras, elas não entram na média para pagamento de férias, 13º, nem depósitos de FGTS, nem descontam INPS, obrigando-os a picarem cartão por trinta dias e ficarem fora da fábrica como bandidos" (*Visão Trabalhista*, Osasco, jan./fev./mar. 1976).

Brown Boveri – foi uma luta a integração da média das horas extras nas férias e no 13º (*Visão Trabalhista*, 20, Osasco, jan./fev./mar. 1976).

Jornada de trabalho – Ingepal – Ind. Gerais de Parafusos Ltda. – mulheres e menores trabalham dez horas por dia (*Tribuna Metalúrgica*, jul. 1976).

Selmec – horário ilegal de trabalho (*Tribuna Metalúrgica*, jul. 1976).

Ind. Pereira Dias – jornada de trabalho de onze horas, com uma hora para refeição, sem os 20% de acréscimo (*Tribuna Metalúrgica*, jul. 1976).

Depósito de Metais Alessio S.A., H. Prenan Ind. e Comércio e Igecograph – é comum a violação da jornada de trabalho nessas empresas (*Tribuna Metalúrgica*, jul. 1976).

Ford – “operários sem noite e sem dia, entram às 2h30min da madrugada e saem ao meio-dia do dia seguinte” (*Tribuna Metalúrgica*, dez. 1972).

Lanificio Inglês – na seção de tinturaria e acabamento os operários são obrigados a trabalhar *dezesesseis ou dezessete horas por dia*. A recusa acarreta perseguição (*O Trabalhador Têxtil*, set. 1959).

“Prolongando a jornada de trabalho acima dos limites do dia natural, até invadir a noite, não se consegue mais que um paliativo. Só se consegue diminuir um pouco a sede vampiresca de trabalho vivo que sente o capital” (Marx, 1971, p.271).

“Os átomos do tempo criam o lucro” (Marx, 1971, p.257). *Transporte coletivo* – “o motorista de ônibus é obrigado a trabalhar um número enorme de horas para ter o suficiente para sustentar sua família. De maneira que ao lado da pressão a que V. Exa. se referiu deve colocar a *pressão salarial*” (Cláudio Jacopponi, *Tribuna Metalúrgica*, out. 1974).

O caminho que parece adequado será o “de se estudarem as conseqüências que o prolongamento da jornada de trabalho traz para a segurança. Certamente a conclusão será que há conseqüências e em razão disso deverá se estabelecer um período de trabalho o máximo compatível com a segurança que se necessita ter. Não há dúvida de que *as condições de trabalho com dez ou doze horas praticamente ininterruptas* a que muitos motoristas têm que se submeter são desumanas” (Declarações do engenheiro Cláudio Jacopponi, *Tribuna Metalúrgica*, out. 1974).

Horas extras – “prolongando a jornada de trabalho, a escala da produção é estendida sem alterar a parte de capital invertido em maquinaria e edifícios” (Marx, 1971, p.427).

Multas a operários – Lanificio Capricómio S.A. – multa de doze cruzeiros para a tecelã que for chamada à sala de pano por motivo de defeitos ou sujeira.

Cotonificio Guilherme Giorgi – quem desmanchar pano sem a prévia autorização da gerência pagará uma multa de cinquenta cruzeiros (*O Trabalhador Têxtil*, set./out. 1973).

“Às vezes quando surpreendemos os operários *trabalhando durante as refeições ou em horários ilegais*, se alega que não querem abandonar a fábrica de forma alguma e que se tem de apelar para a violência para que interrompam seu trabalho (limpeza das máquinas), sobretudo sábados à tarde. Os operários continuam na fábrica após pararem as máquinas, porque durante as horas legais de trabalho, das seis horas da manhã às seis horas da tarde, *não têm um momento livre para executar essas tarefas*” (Marx, 1971, p.257).

Além de muitas firmas que não recolhem o INPS de hora extra, nem imposto sindical, outras há que não comunicam ao INPS acidentes de trabalho no prazo regulamentar, sendo o operário acidentado obrigado a trabalhar de muletas.

Sem dúvida, a precariedade dos serviços de assistência médica, especialmente do INPS, é notória: filas cada vez maiores e inúmeras mortes por omissão de socorro. Forte pressão de demanda, pelo fato de o número de beneficiários, entre 1967 e 1974, ter dobrado e a estrutura de atendimento manter-se em níveis arcaicos. O INPS possui 29 mil funções gratificadas e cem quilômetros de prateleiras de processos referentes a benefícios. A construção de um novo ambulatório leva, em média, quatro anos; o processo decisório implica uma tramitação na qual são necessários de cem a quatrocentos despachos.³⁰

Jornadas de trabalho, para mulheres e menores, de dez horas diárias, jornadas de onze horas com uma hora para refeição, violação da jornada de trabalho, regime de turnos que tira o dia e a noite do operário, jornadas de até dezessete horas diárias, conseqüências da pressão salarial, especialmente no transporte coletivo: tudo isso nos lembra a Inglaterra da Revolução Industrial.³¹

30 *INPS – Walcar Indústria S.A.* – não comunica em 24 horas o acidente ao INPS. O INPS possui fiscalização precária e não vê nada (*Tribuna Metalúrgica*, jul. 1975). *Cobrasma S.A.* – “os companheiros são obrigados até a *trabalhar de muletas*. Isso é efeito do seguro ‘sem afastamento’ (*Visão Trabalhista*, 23).

Arbame Malcury – Embu – não recolhe INPS de horas extras (*Visão Trabalhista*, 20, mar. 1976).

Imposto sindical – Ina não recolhe Imposto Sindical desde 1966 (*Tribuna Metalúrgica*, abr. 1975).

31 *Tribuna Metalúrgica* – abr. 1975.

INPS – a precariedade dos serviços de assistência médica da Previdência Social é uma das causas mais importantes da derrota nas eleições de novembro. Filas cada vez maiores, “caras” morrendo por omissão de socorro. De 1967 a 1974 o número de beneficiários do INPS dobrou, havendo uma defasagem entre a estrutura de atendimento e a pressão da demanda. O INPS tem 29.000 funções gratificadas, cem quilômetros de prateleiras de processos referentes a benefícios. O INPS leva quatro anos para construir um ambulatório; para essa decisão são necessários de cem a duzentos despachos.

Mulheres: quanto ao traje das operárias, está sendo feita uma exigência absurda que não consta de nenhuma lei: elas não podem se apresentar em serviço de sandálias ou tamanco, mesmo fechados. (*Tribuna Metalúrgica*, dez. 1976). Nota do *Jornal da Tarde* de 21 de janeiro de 1978: "Eu não quero falar muito de mim, prefiro falar sobre o que o trabalhador precisa. Meu nome é Leonor, tenho 23 anos, sou solteira, ganho nove cruzeiros e dezesseis centavos por hora numa linha de montagem.

Mas estou aqui no Congresso, para discutir os pedidos da gente. Tem muita coisa: eu acho um absurdo as firmas que obrigam a gente a trabalhar de sapatos fechados; que senão o guarda barra. Quando uma firma exige, ela tem de dar. Agora, a hora extra a gente tem que fazer, porque se ganha pouco e porque é uma questão de obrigação com a família que a gente tem. Mas o trabalhador brasileiro está longe, hoje, de receber pelo que merece, principalmente as mulheres. Dentro de uma firma, ninguém respeita uma mulher, ninguém dá chance para uma mulher falar. Nas reclamações que nós fazemos, nada. Com os homens é diferente, eu vejo isso lá na minha firma. Essa situação precisa ser mudada. Os patrões deveriam dar mais liberdade para a gente, em especial para as mulheres.

Espero que este Congresso venha nos auxiliar, e que nós, unidas, consigamos entrar num acordo e resolver tudo.

Veja só: deveria haver troca para serviços mais leves, quando a gente não estivesse bem de saúde, e especialmente para a mulher grávida, maiores benefícios. Sei de países da Europa onde as mulheres têm liberados dois dias por mês para os problemas que se tem com a menstruação. Inclusive de liberação em linha de montagem, que é feito de pé. Lá, a mulher tem mais ajuda; tem melhores condições de trabalho.

Às vezes penso. Meu local de trabalho seria aquele onde eles respeitassem mais a gente, dessem chance de a gente poder reclamar mais as coisas; defender nossos direitos. E ainda há muitas coisas mais. A gente não tem horário de lanche. Esse é um problema, a gente sente fome. A gente tem de comer o lanche de mão suja, e se aparece um cara de gravata, imediatamente você tem de esconder o lanche, porque você não pode mostrar para os grandes que você está comendo. Eu acho que a gente é um ser humano. Eu acho que eu tenho direito de comer na hora em que eu sinto fome. Não vou dizer a toda hora, mas uma hora que chega o café é um horário de lanche. Eu acho que a gente tem esse direito. Com os homens não acontece isso. Lá, na minha firma, pelo menos os ferramenteiros têm mais liberdade que eles lutam, lá tem união.

Agora, conosco, não. Não temos nem horário para o lanche. Se você quiser comer seu lanche, você fica ali, ó, uma trava aqui e um martelo ali. Se você for esperto, você coloca a trava na linha e dá uma mordida no pão. É isso aí. Se tiver um 'grande' na seção, é capaz de o chefe deixar o bule de café lá, e você fica olhando para o bule, esfomeada. É uma questão de o chefe ter sido orientado assim pelos 'grandes', senão depois chamam a atenção do chefe.

E nessas alturas, quem paga depois é a gente. Então, não vamos abusar. E também não há união. É cada um para si e Deus por todos. A gente corre muito risco indo reclamar sozinho; não temos chance, assim. Ninguém ajuda ninguém. Às vezes a gente vê uma colega levar um 'gancho', vê que é injusto, a gente se revolta, mas não se pode entrar no meio, senão a gente acaba em duas defendendo a causa. E só a gente e a outra entram bem, pois ninguém se junta. Eu acho que os homens têm mais união nessa parte.

Quer saber? No final eu acho que hoje é assim: a força de trabalho está com a gente; mas o poder está com o patrão."

"Faz sete anos que trabalho em linha de montagem. Estou cansada. Comecei aos doze anos e estou com 39. No momento, ganho cerca de doze cruzeiros por hora, que no fim do mês rende uns três mil cruzeiros."

"Eu sou Maria de Lourdes, desquitada, sem filhos. Gosto de pessoas, moro com a família, que é muito pobrezinha. Queria muito voltar a estudar, já que cheguei até o ginásio. Mas estou cansada, acho que a gente não tem mais condições. Se eu arrumasse um emprego em que trabalhasse menos, em outro setor, acho que até daria, que do jeito que vai a gente agüenta uns meses, depois não dá. Processamento de dados seria o curso.

Mas veja só, saio de casa às quatro da manhã. Na firma, tomo um cafezinho preto e como um pãozinho com manteiga que levo. Com isso, às seis e meia a gente entra no serviço e vamos até às onze. E como trabalhamos, viu. E o tempo todo de pé. Tenho uma hora de almoço, que é a minha hora de paz, de descanso. Meio-dia, e linha de montagem de instalações elétricas de automóveis de novo. Aproveito antes para um papinho, que é proibido conversar durante o trabalho. Até olhar para o lado não é possível. Tem um sistema de chapinhas para se ir à toalete. Tem de se esperar a vez, pois é muita gente para ir. Tem duas chapinhas. É difícil encontrá-las, principalmente depois das três horas. Na minha sala, somos perto de duzentas moças.

Saio às quatro, quando não faço hora extra. Aí vou para casa, que distração maior não tenho: a gente fica muito cansada e às dez precisa ir para a cama. Gostaria mesmo é de trocar de setor, onde pudesse entrar mais tarde, para fazer um curso (geralmente eles terminam tarde da noite). E ganhar mais, que o que me dão não é proporcional ao que faço. E isso é com todo mundo. Mas a gente precisa do trabalho e tem de aceitar.

Mas tenho uma esperança. É ter uma casa muito bonita, linda. Em seguida, fazer meu curso. Ser transferida de seção é outro, gostaria muito. O chato é que não vejo perspectiva de melhora, o sonho está longe. Eu fico desesperada, a gente não se acostuma com a sorte."

"Meu sonho é casar e parar de trabalhar. Não agüento mais ficar todo santo dia, oito horas por dia na fábrica, e de pé ainda por cima. No final do mês, dá pouco mais de mil e quatrocentos cruzeiros. Somos em sete em casa, dou o dinheiro que ganho para minha mãe, fico com uns duzentos cruzeiros. O que dá hoje em dia isso?"

Meu nome é Maria da Glória, tenho dezenove anos. E faço questão de participar do Congresso. Tem muita coisa para ser mudada e a gente precisa discutir isso. Por exemplo: se a gente chegar atrasada um minuto no serviço, não entra; quando a gente fica doente, não aceitam atestados; não deixam a gente sair para ir ao médico da firma. Talvez este Congresso sirva para alguma coisa; afinal, em grupo se consegue mais.

Na minha firma, o pessoal não se une; as meninas têm medo. E tem também o ordenado que a gente ganha: dá dó. E tudo isso de pé, que eu não acho justo trabalhar de pé. Já fui reclamar, sozinha, sobre isso. Me disseram que não tinham condições para melhorar, e tal. Só descanso quando vou ao banheiro. Fico lá um tempão, mas aí vem o chefe e só falta quebrar todo o vidro da janela para chamar a gente. Eu cheguei para o gerente e disse para ele que estava ficando com os pés cheios de varizes. Aí ele me respondeu: 'Deve ser de nascença'. Não há condição, assim.

O líder da seção é outro. Nem sei por quem ele foi escolhido líder. Há dois anos, quando entrei na firma, ele já estava lá. Ele sempre chega para o gerente e vai dizer que a gente fica o dia inteiro perdendo tempo no banheiro. Mas os líderes também têm medo de serem mandados embora; eles morrem de medo.

E tem outra coisa que não acho certo: a gente trabalha tanto quanto os homens e eles ganham mais do que a gente. Eu quero mudar de emprego; nem que no outro eu tenha de trabalhar tanto quanto neste e ganhar igual; pelo menos não estou ganhando abaixo de um homem que não faz um serviço melhor do que o meu. Às vezes a gente tem umas esperanças para o futuro. Mas, por enquanto, o jeito é ficar lá, socada, com um calor incrível." "Sou Maria Isabel, solteira, tenho 32 anos. Trabalho em linha de produção, montando travas de ignição. Ganho nove cruzeiros e trinta e seis centavos por hora, que dá uns dois mil e duzentos cruzeiros por mês. Normalmente fico no serviço umas nove horas por dia, mas faço sempre extra e ainda mais oito horas no sábado, que senão dá muito pouco para a gente ganhar. Tenho o curso primário. Moro num pensionato. Com o dinheiro, pago condução, pago tudo. Ainda ajudo a família fora.

Trabalho das sete às cinco e trinta e seis. Depois descanso uns quinze minutos e volto a trabalhar às cinco e cinqüenta e um até às sete e cinqüenta e um, fazendo duas horas extras. Almoço na firma e janto só quando chego em casa. Faz nove anos que estou nesse emprego, e não acho legal ter de fazer hora extra para ajudar no pagamento do fim do mês. Acho que este Congresso iria resolver muitas coisas: a entrada noturna, que eu acho perigoso e errado (estão dizendo que vão pôr as mulheres para trabalhar à noite) e o caso das horas extras (sem que venham os aumentos).

Para melhorar minha vida e ser mais feliz eu acho que precisaria mesmo de um aumento. Afinal, tudo aumenta. Por exemplo: eu pago quinhentos cruzeiros só a vaga do pensionato onde moro. Agora vai subir.

Se eu pudesse fazer sugestões para os trabalhadores, acho que pediria um ordenado melhor para todos e que as firmas dessem roupas para se usar durante o trabalho."

"Sou Maria, a da injetora, que tem outras com nome igual na seção. Tenho 21 anos. Trabalho oito horas por dia, sentada. Antes, fazia hora extra; agora não, que começou a me prejudicar. Veja só, trabalhando das dez às dez, só com um lanche não dá. O negócio é o seguinte: meu horário ia das duas da tarde às dez da noite, com janta às seis. Mas para quem faz extra e entra às dez da manhã, não tem um tempinho de sobra. Comer só à noite não dá. Sem extra ganho uns dois mil cruzeiros por mês, que é oito cruzeiros e sessenta centavos por hora. Ainda bem que moro com uma família conhecida, assim não pago nada. Meus gastos são comigo mesma: roupa, remédio quando preciso, só. Ah, e os divertimentos nos sábados, quando saio com as amigas. Antes, trabalhava em uma casa de família, como doméstica. Agora está bem melhor; na casa eu era muito mandada, e eu não nasci para ser mandada. Lá na fábrica eu faço um serviço só, e não devo nada a ninguém. Mesmo que tivesse que pagar aluguel e comida, ainda assim seria melhor. É fogo a gente ser mandada; uma tristeza.

Meu grande sonho na vida era ter minha casa própria, morar sozinha. Mas para o futuro eu consigo isso, com minha força de vontade. Trabalhando e ajuntando dinheiro."

"Me chamo Vera, tenho 23 anos, sou solteira mas vivo com um rapaz, de 24 anos. Temos uma filha de quatro anos e vivemos muito bem, em casa própria, até. Não é que no fim do mês chegamos a fazer uma poupancinha? Meu trabalho é de montagem de molas para automóveis. Estou há quatro anos nesse mesmo emprego. Não tenho salário certo, que a gente ganha por produção, mas dá para tirar uns dois, três mil cruzeiros por mês, sem hora extra. É que nesses últimos meses a produção baixou, o serviço andou fraco, quase ninguém mais faz extra.

O serviço é manual, é de entrelaçar molejos. Tenho uma mesa, fico de pé o dia inteiro, menos uns dez minutos para o lanche da manhã, na hora do almoço, e os dez minutos para o lanche da tarde. Entro às sete e vou até as cinco e trinta e seis. Quando se faz extra, a gente toma um lanche nesse horário e larga só às oito horas.

Um grande problema que tenho é onde deixar minha filha, que na fábrica não tem creche. Devia ter. Ela tem que ficar com minha mãe, que mora longe; eu perco mais tempo ainda.

Estudei até o quarto ano primário; não tenho muita chance para melhorar. O único jeito que eu vejo de ganhar mais é aumentando a produção, que tem umas meninas na firma que chegam até os quatro, cinco mil cruzeiros. Não adianta mudar de emprego, que, pelo que ouço o pessoal comentar, em outros lugares se ganha ainda menos.

O fato real é que eu trabalho muito. Tudo isso para dar uma vida melhor para minha filha, e os outros quatro filhos que quero ter ainda. Só isso.”
 “Minha situação é a de muitas mulheres. Trabalho oito horas por dia, ganho pouco, dá seis cruzeiros e trinta centavos por hora. Meu nome é Dóris, tenho 23 anos, sou solteira, o que por sinal não é novidade na minha firma. Eles não gostam muito de mulheres casadas por lá.

Nós discutimos hoje (sábado, 21) aqui no Congresso este problema das firmas não quererem admitir mulheres casadas, e chegamos à conclusão de que, como as coisas estão, não dá mais. A gente tem de pedir a conta; qualquer coisa a gente tem de fazer. Mas nem isso eles atendem; não mandam a gente embora. Fico, então, andando em tudo que é lugar e máquina da seção, porque diminui a produção. O que eles querem é que eu pegue bronca de tudo e me despeça. É um problema, porque se a gente se demite, acaba perdendo um monte de dinheiro. Acordo eles não querem fazer.

Tem outras coisas: essa lei de mulher trabalhar de noite não é legal. E também das horas extras obrigatórias. E mais: os problemas com os médicos. Eu já estou magra e nervosa com toda a situação. Fui procurar o médico e ele me disse que assim eu não poderia mais trabalhar. E o que aconteceu para isso foi que fui reclamar de dor nas costas, que lá a gente trabalha sentada, mas direto, sem intervalos. Eu estava ruim, fui pedir um atestado para aquele dia, pelo menos, e ele disse que era contra atestados. Como é que se fica, então? Isso é o mínimo que poderiam fazer, dar um dia para a gente, quando não se está bem. E em sete anos nunca cheguei a pedir licença.

Fico pensando no local ideal para se trabalhar. Acho que seria aquele em que não ficam fazendo pressão na gente, nos deixando mais à vontade. Acho até que assim daríamos mais produção. E que conversassem como gente conosco, não como nos tratam, com distinção. Acho que se não fosse isso estaria tudo bem. Mas sempre ganhando mais, lógico. Fazer o que nós fazemos, e ganhar o que ganhamos, é um absurdo.”

“Meu nome é Vilma, tenho 32 anos, sou solteira, trabalho na linha de montagem de uma indústria grande, numa injetora. Fico ali oito horas por dia, mas sentada. Não faço extra porque a única vez que fiz me deixaram sem comer, e não fui mais. Entrei às dez da manhã, e quando chegou às duas me disseram que não poderia sair para almoçar, mas somente para marcar o cartão.

Estou só há uns dois meses lá e acho que não fico muito mais. Sei que não passei no teste. Mas mesmo assim perguntei por quê. Me responderam que é por eu não querer fazer hora extra. E eu gostei da firma, não queria sair de lá. Estou por enquanto com seis cruzeiros e cinquenta centavos por hora: dá mil e quatrocentos cruzeiros por mês, que é bem pouco.

Tem o seguinte: se amanhã eu pudesse estar no lugar do meu patrão modificaria bastante coisa, que a gente passou por muitos problemas que os outros não precisariam passar. Não deixaria ninguém com fome; deixaria fumar;

Multas aplicadas a operários, mulheres operárias obrigadas a se apresentarem sem usar sandálias ou tamancos, mesmo fechados; mocinhas trabalhando com solda de estanho e chumbo, que usa ácido muriático; obrigadas a fazer hora extra e faxina – são consequências do progresso do maquinário que torna inútil a força muscular, empregando operárias que tenham muita flexibilidade. Daí o emprego da mulher e do menor, e o desprezo dos patrões pela educação, os quais despedem o operário que queira estudar.³²

acabaria com o sistema das chapinhas que deixam a gente às vezes por quatro horas sem ir ao banheiro, enfim, tudo que é errado. Também não deixaria os operários aproveitarem demais, mas comer e fumar, isso tem de ser um direito. E aumentava os ordenados, também. Queria ganhar bem e que eles também ganhassem bem.”

“São lanternas, triângulos e outras peças para automóveis que eu monto. Meu nome é Matilde, sou jovem e solteira, felizmente, que mulher casada é um horror, tem que trabalhar em casa e na fábrica.

Ganho seis cruzeiros e trinta centavos por hora que, depois de todos os descontos, dá no fim do mês uma mixaria de mil e poucos cruzeiros.

A questão de hora extra, para aumentar um pouco o salário, nós discutimos aqui no Congresso. Onde trabalho eles fazem umas pressõeszinhas para se fazer estas horas. Mas sei de firmas que obrigam mesmo. Dizem que o governo vai exigir isso. Se for definitivo fazer hora extra, vamos ter de nos movimentar. Estou disposta a lutar por isso.

Por exemplo: nós não ganhamos por produção. Eles cronometram a gente, toda hora estão exigindo que a gente aumente o ritmo, ficam no pé da gente como se a gente ganhasse por produção, e isso não é justo. Quando a gente trabalha o normal, eles acham que a gente está trabalhando pouco: Quero ver o que se vai resolver aqui, estou pagando para ver.”

32 *Trabalho do menor – Fábrica Sacy S.A. (Osasco) – além de fazerem hora extra, menores são obrigados a fazer faxina (O Trabalhador Têxtil, jan. 1970). Pois “a maquinaria, ao tornar inútil a força muscular, permite empregar operários sem força muscular, cujos membros possuam muita flexibilidade. O trabalho da mulher e da criança foi o primeiro grito da aplicação capitalista da maquinaria” (Marx, 1971, p.416).*

Ferbate – demite dois menores porque querem estudar no Senai (Visão Trabalhista, 20, mar. 1976).

Cosipa – “Seção Cartas do Zé” – “alguns departamentos da Cosipa e até a Expansão estão criando clima insustentável devido aos critérios para as promoções. Funcionários antigos, com nível de escolaridade, com capacidade,

A situação dos sanitários nas indústrias do maior parque industrial da América Latina deixa muito a desejar: uma grande empresa faz buraco nas portas das privadas para controlar a satisfação de necessidades fisiológicas de seus operários; sanitários longe do local de trabalho e sem higiene, obrigando operários a usar jornal em vez de papel higiênico; banheiros entupidos, insuficientes; banheiros só utilizáveis mediante pedido à chefia da chave respectiva e sua devolução posterior, utilização de chapinha, fornecida pela gerência, punição pela não-utilização da chapinha e poucos aparelhos sanitários para atender à demanda, sem higiene alguma.³³

são preteridos por outros, por proteção de chefias incapazes. E se o 'cara' estiver cursando alguma faculdade, então a coisa fica feia, ele é 'gelado' na sua carreira na empresa. É um verdadeiro absurdo, principalmente se levarmos em consideração que os chefes também são universitários e que tanto se fala no aperfeiçoamento da mão-de-obra" (*Jornal Metalúrgico*, 24, out. 1973).

Isso é velho, no século passado, na Escócia, os patrões despediam crianças em idade escolar. Isso mostra o grande desprezo dos patrões pela educação (Marx, 1971, p.423).

- 33 Privada – "Mercedes-Benz fazia buracos nas portas das privadas dos empregados para que os chefes assistissem os operários até nas horas das necessidades fisiológicas" (*Tribuna Metalúrgica*, jun. 1974).

Fabrini S.A. – "sanitários longe do local de trabalho, notando-se falta de higiene nos banheiros e privadas" (*Tribuna Metalúrgica*, fev. 1977).

Proema Prado Eletr. e Metalúrgicos – sanitários ruins (*Tribuna Metalúrgica*, jul. 1975).

Fris Molducar – "operários usam jornais velhos no lugar de papel higiênico" (*Tribuna Metalúrgica*, maio 1976).

Braseixos – "na divisão da forja há cinco banheiros: um para o encarregado e supervisores e os quatro restantes para trezentos operários. Eles estão entupidos e há filas que parecem o INPS" (*Visão Trabalhista*, 24).

Cobel – "tranca seus mictórios e faz com que todos os seus operários que deles necessitem sejam obrigados a pedir a chave ao encarregado e depois devolvê-la. Duplo vexame, né, daqui a pouco vocês vão querer fazer usar até rolha" (*Visão Trabalhista*, 18, Osasco, set./out. 1975).

Arteb S.A. – utiliza sistema de chapinhas para ir ao banheiro e isso representa um controle rígido sobre as necessidades fisiológicas dos empregados; isso já deu mesa-redonda na DRT (Delegacia Regional do Trabalho) e longa discussão com o Sindicato (*Tribuna Metalúrgica*, fev. 1977).

Ao lado disso, as empresas aplicam uma política arbitrária de redução salarial sem explicações quando as máquinas param por defeito mecânico, promoção de crises artificiais com esse intuito.³⁴

A situação dos refeitórios não é melhor: empresas sem refeitórios, refeitórios sujos, operários fazendo refeição trabalhando em pé sob calor insuportável, atendidos por pessoal de cozinha sem uniforme higiênico. Refeitórios cheirando a gato e cachorro, com vidros quebrados e paredes sujas, servindo "risoto de pedregulho"; chefias que vêm retirar as estufas da seção para que os operários não possam esquentar as marmitas, outros que tomam refeições ao ar livre, outros que consomem refeições que provocam dor de barriga, mal-estar, consumindo comida estragada ou obrigados a ir ao refeitório da empresa, jantem ou não. É comum a carne

Nas seções 1.723 e 1.725, para ir ao banheiro é necessário chapinha e não é fácil obtê-la. É sempre *negada* pela chefia; se for ao banheiro sem autorização é punido (*Tribuna Metalúrgica*, dez. 1976).

Ferropeças Villares – poucos aparelhos sanitários, os que existem não têm higiene (*Tribuna Metalúrgica*, dez. 1974).

- 34 Redução salarial – IRFM Matarazzo (Belenzinho) – "os que ganham por produção sofrem redução salarial de cem ou duzentos cruzeiros, sem explicações da empresa" (*O Trabalhador Têxtil*, mar. 1972).

"Ela rouba 150 cruzeiros mensais de cada operária da Seção de Conicaleiras. Em 1967, elas ganhavam Cr\$ 1,15 por hora e em 1970 ganham Cr\$ 0,90 por hora, embora houvesse dois reajustes" (*O Trabalhador Têxtil*, jan. 1970).

Lanijício Minerva – "quando as máquinas param por quebra ou por falta de fios, os operários não recebem as horas em que as máquinas estiveram paradas" (*O Trabalhador Têxtil*, jan. 1970).

Ford – "o lucro líquido da Ford em 75 foi de 4 bilhões de cruzeiros, subindo para 13 bilhões em 1976. As empresas estão fazendo o que bem entendem com os trabalhadores, os trabalhadores são ameaçados diretamente com dispensa e não reagem diante da opressão. Nem sequer têm coragem de acusar o empregador. Temos que declarar em alto e bom som que não engolimos mais a farsa das crises artificiais. Queremos deixar bem claro que não pactuamos com a hipocrisia. Não concordamos com a espoliação da classe operária e com a sede insaciável de lucros" (*Tribuna Metalúrgica*, 41, a respeito de a Ford querer reduzir salários).

com mau cheiro, o desconto automático em folha (tome o operário a refeição ou não), com a opção: ou janta e vai ao refeitório, ou fica na rua – aí estaria livre do acesso de vômitos pelo mau cheiro.³⁵

35 *Refeitório* – “na Proema e na Selmec não há refeitórios” (*Tribuna Metalúrgica*, jul. 1975).

Na *Deleu* o refeitório é pequeno e sujo (*O Trabalhador Têxtil*, jan. 1970).

Lanificio Minerva – “os trabalhadores estão lutando para conseguir construir um refeitório à altura de sua dignidade, pois o que existe atualmente mais parece um chiqueiro” (*O Trabalhador Têxtil*, fev. 1964). Na *IRFM Tecidos Santa Celina*, “a coação é tremenda, os que trabalham por turno são obrigados a fazer suas refeições trabalhando de pé, engolindo pó e demais impurezas decorrentes do trabalho” (*O Trabalhador Têxtil*, set. 1959).

Equipamentos Muncken Ltda. – “martelada nos Equipamentos Muncken Ltda. Protesto pelas instalações do refeitório, barracão muito baixo, calor insuportável” (*Visão Trabalhista*, 24).

Forjaço – “há necessidade de uniformizar o pessoal da cozinha” (*Visão Trabalhista*, 23).

Cosipa – “o refeitório continua com cheiro de gato e de cachorro. O refeitório da fundação está com vidros quebrados, paredes sujas e o assoalho estragado” (*Jornal Metalúrgico*, 25, jan./fev. 1974).

Riga – “colocou nos refeitórios, área 3, em vigor um prato: risoto de pedregulho” (*Jornal Metalúrgico*, 25, jan./fev. 1974).

Volkswagen – “tiram as estufas da seção para as mulheres não terem onde esquentar as marmitas” (*Tribuna Metalúrgica*, jul. 1977).

Autometal – “seiscentos empregados fazem refeição ao ar livre” (*Tribuna Metalúrgica*, jul. 1975).

Cimaf – “uma das maiores empresas de Osasco, compra refeições do SESI, de difícil digestão, que provocam dores de estômago, de barriga, mal-estar e são pouco nutritivas” (*Visão Trabalhista*, 24).

Riga – “os cidadãos donos da Riga ainda não se convenceram de que o operário também é gente, e como tal deve ser tratado. Permitem que seja servida comida estragada, especialmente à noite. Numa semana serviram comida estragada três vezes” (*Visão Trabalhista*, 24).

Polimatic – “levou a sério a mensagem da Igreja ‘caminhar juntos’. Transformou a turma da noite num bando que toma refeição, vai ao refeitório obrigatoriamente, jante ou não. Se não fica na rua” (*Tribuna Metalúrgica*, dez. 1976).

Refeições

Scania Vabis – “mil empregados reclamam contra a carne com mau cheiro, contra o desconto automático em folha, não importando se o empregado comeu ou não” (*Tribuna Metalúrgica*, fev. 1977).

É muito comum o operário só ser registrado após três meses de trabalho; ser revistado e tido como suspeito pela Segurança da firma; sofrer revistas angustiantes na hora da saída, quando o operário é obrigado a fazer *strip-tease*, que toma a forma aparente de operação antiguerilha.³⁶

Ritmo desumano de trabalho que deixa operária com os nervos à flor da pele; punições ao operário que saia da seção sem desligar o tear. Ter de suportar alto nível de ruído, agüentando

Motores Perkins – “o operário, coma ou não na empresa, sofre desconto automático em folha” (*Tribuna Metalúrgica*, out. 1976).

Polimatic – “é onde os operários foram transformados num ‘bando’ que toma refeição. Quem janta ou não, vai ao refeitório se não fica na rua” (*Tribuna Metalúrgica*, dez. 1977).

Sujeira

Lanificio Jafet – fábrica é suja (*Revista Têxtil*, set./out. 1973).

IRFM Matarazzo (Belenzinho) – “condições ruins de higiene, seções muito sujas. Acessos de vômitos pelo mau cheiro” (*Revista Têxtil*, mar. 1972).

“Os capitalistas conseguem um tempo abusivo multiplicando pequenos furtos (*a multiplication of small thefts*). Roubados do tempo de refeição e de descanso do operário, são chamados *pety pilferings of minute, snatching a few minutes*, escamotear alguns minutos ou, conforme os operários, *nibbling and cribbling at meal times*’ (morder tempo destinado às refeições)” (Marx, 1971, p.257).

36 *Registro de operários* – *Lanificio Resfibax Ltda.* – “registra operários só após 180 dias de trabalho” (*O Trabalhador Têxtil*, set./out. 1973).

Revistas – *Volkswagen S.A.* – “lá um ladrão roubou a equipe de pagadores, todos os empregados *barbudos* foram interrogados: humilhação e medo” (*Tribuna Metalúrgica*, out. 1976).

Lanificio Jafet – “foi adotado humilhante sistema de revista no corredor do escritório. O pessoal é colocado naquele corredor à semelhança dos prisioneiros de guerra e vai sendo revistado sem consideração” (*O Trabalhador Têxtil*, set./out. 1973).

Cinpal – “as revistas na hora da saída preocupam os operários. Daqui a pouco terão que apresentar Atestado de Antecedentes para trabalhar” (*Visão Trabalhista*, 24).

Ford – onde o empregado tem que fazer *strip-tease*. Isso aconteceu a Manuel Vítor, que teve que se despir perante meia dúzia de senhores (*Visão Trabalhista*, 20, Osasco, jan./fev./mar. 1976).

Belgo-Mineira – “a revista feita nos operários parecia tratar-se de operação antiguerilha” (*Informativo Sindical*, 3, fev. 1977).

compressores que há dois anos desencadeiam terrível poluição sonora, que atinge a vizinhança da empresa.³⁷

Com tudo isso, o operário não recebe salário por insalubridade e corre o risco de ser despedido ou trabalhar sem equipamento de proteção, suportando fumaça e calor, tendo mãos e braços depilados devido ao querosene, ou dedos quebrados por falta de biqueira de aço, trabalhando sem calçados adequados. Em tais condições de trabalho, o operário reivindica pelo menos pagamento do salário em dia certo, adiantamento e o 13º salário.³⁸

37 *Ritmo de trabalho – Alpargatas-Roda* – “a empresa exigia cada dia mais produção. A operária ficou com a saúde abalada e os nervos à flor da pele” (*O Trabalhador Têxtil*, set./out. 1973).

Cotonifício Guilherme Giorgi – “é proibido ao tecelão ou tecelã buscar traina na espuladeira. É proibido sair da seção sem desligar teares. Infratores rigorosamente punidos” (*O Trabalhador Têxtil*, set./out. 1973).

Ruído – Ferropças Villares – “além dos limites toleráveis na seção térmica” (*Tribuna Metalúrgica*, dez. 1972).

Forjaço – na matrizaria os operários suportam barulho intolerável (*Visão Trabalhista*, 23).

Cosipa – “Seção Cartas do Zé” – “trabalho na fundição e estou acompanhando o sofrimento dos companheiros que são obrigados a trabalhar na desmoldagem. É que puseram um compressor lá que é um burro de barulhento e de jogar fumaça em todo o mundo. Disseram que era provisório e só para ficar dois meses, já vai mais de dois anos (*Jornal Metalúrgico*, 25, jan./fev. 1977).

Forjaço – “os moradores da vizinhança dizem que com aquele barulho nem lagarto consegue dormir” (*Visão Trabalhista*, 18, Osasco, ago. 1975).

Estruturalmente, as condições de trabalho na Revolução Industrial, estudadas por Marx, têm nível de atualidade: “Aqui só mencionamos ligeiramente as condições materiais sob as quais se executa o trabalho fabril. Todos os sentidos sentem-se igualmente perturbados pela elevação da temperatura, pela atmosfera carregada de materiais, pelo ruído ensurdecedor” (Marx, 1971, p.448).

38 *Salário-insalubridade – Simonek* – não paga salário-insalubridade aos trabalhadores da fundição (*Visão Trabalhista*, 24).

Setema – trabalha-se com “inflamáveis, óleo, em cada lugar de meter medo. Mas não recebemos. Tá certo?” (*Jornal Metalúrgico*, jan./fev. 1973).

Panex S.A. – despede quem reclama salário-insalubridade (*Tribuna Metalúrgica*, 20, nov./dez. 1976).

A política de transferência punitiva de operários que não optaram livremente pelo FGTS foi uma constante das IRFM, inicialmente tentando acordos para pagar menos pelos direitos devidos. A não-aceitação do acordo implicava transferência: operário que morava na Penha foi trabalhar no Jaguaré; operária de 58 anos, com doze anos de serviço, morava no Jardim Europa e também foi transferida para o Jaguaré, onde trabalhava até as 22 horas, chegando em sua casa à meia-noite. Operária com vinte anos de serviço, obrigada a levantar às duas da madrugada para entrar em serviço às cinco da manhã; operário com onze anos de serviço, que morava no Tucuruvi, obrigado a mudar para o Jaguaré por não haver condução direta do bairro. Em suma, isso confirma que o operário, do nascimento até a morte, nada mais é do que força de trabalho, o tempo todo à disposição do capital.³⁹

“A tendência a economizar os meios sociais de produção, que se desenvolve como planta de estufa sob o sistema fabril, se converte, nas mãos do capital, num roubo sistemático contra as condições de vida do operário, durante o trabalho, num roubo sistemático de espaço, luz, ar, meios de proteção contra processos de produção insalubres, sem falar das instalações para a comodidade do operário. Tem ou não razão Fourier quando chama as fábricas de presídios disfarçados” (Marx, 1971, p.449-50).

Seção de tintas – o trabalho é feito com tiner, sem proteção, provocando fumaça e muito calor (*Tribuna Metalúrgica*, fev. 1977).

Proema – Produtos Elétricos e Metalúrgicos – não há equipamentos de segurança (*Tribuna Metalúrgica*, jul. 1975).

Ferropças Villares – falta equipamento de proteção. O trabalho com querosene ocasiona a depilação dos braços e das mãos dos operadores (*Tribuna Metalúrgica*, dez. 1972).

Munk – não fornece a roupa de trabalho que ela mesma exige (*Visão Trabalhista*, 17, jul. 1975). Na fundição, que é setor muito perigoso, por falta de biqueira de aço operário teve *dedos quebrados* (*Visão Trabalhista*, 24).

Arteb S.A. – não fornece calçados para o trabalho (*Tribuna Metalúrgica*, fev. 1977).

39 *Sugestões para a empresa – Forjaço* – segundo seu jornal informativo n.4, toda sugestão que for aproveitada para o maior desenvolvimento da empresa é premiada com Cr\$ 5.000,00. A sugestão do jornal sindical: pagamento de salário no dia certo, pagamento do adiantamento e do 13º (*Visão Trabalhista*, 24, seção “O Martelo”).

No que se refere às condições internas de trabalho na empresa, a ventilação deixa a desejar. A falta de aparelhos de ventilação torna insuportável o ambiente e isso já levou a seis autos de infração; a falta de exaustores leva ao perigo de sufocamento no local de trabalho, porém no clube recreativo ele está presente.⁴⁰

“Assim age o multimilionário Matarazzo: 200 em vez de 720. O ‘acordo’ é uma das formas usadas para lesar os trabalhadores. Oferecem a cada operário 200.000 para pedir demissão. Não o despedem para não pagar Cr\$ 720.000,00, a que o mesmo tem direito. Liberalino não aceitou a oferta. Conseqüência: castigo em Jaguaré, para onde foi transferido. O operário não se dobrou. Largou a família da Penha e foi para lá. Durante 8 horas por dia fica sem fazer nada. Pois não há serviço para ele. Matarazzo quer que ele desista de direitos adquiridos em 30 anos de trabalho. Liberalino era contra-mestre na fábrica Santa Celina. Hoje é um operário idoso cumprindo pena longe de sua família” (*O Trabalhador Têxtil*, fev. 1958).

“Em Jaguaré encontramos uma senhora de 58 anos que trabalhava na fábrica Santa Celina. Doze anos de serviço. Mora no Jardim Europa. Sai às 10 horas para chegar no Jaguaré às 13h30min trabalhando até às 22 horas, chega em sua casa às 24 horas. Teve receio de falar conosco” (*O Trabalhador Têxtil*, fev. 1958).

“Dona Benedita de Souza, vinte anos de serviço, trabalha na Santa Celina. Mora na Água Rasa. Para entrar no serviço às cinco horas levanta-se às duas horas. Dona Antonieta Longobar, 22 anos de serviço, trabalha na Santa Celina, mora na Mooca, levanta-se às duas horas da manhã para entrar no mesmo horário. Rosina Salomão, onze anos de serviço, trabalha na fábrica Mariângela, mora no Tucuruvi; para não perder seus direitos tem que mudar-se para o Jaguaré, pois não há condução no Tucuruvi àquela hora. Se houvesse gastaria mais de seis horas de viagem” (*O Trabalhador Têxtil*).

Desde sua origem o trabalho é fundo do capital, daí, segundo Marx, “o operário, desde o nascimento até a morte, nada mais é do que força de trabalho, seu tempo pertence ao capital para reprodução; em sua fome e ânsia devoradora de trabalho excedente, o capital não se derruba as barreiras morais, como as puramente físicas da jornada de trabalho” (Marx, 1971, p.280).

⁴⁰ *Ventilação – Ferropeças Villares* – “o ambiente de trabalho é insuportável, não há aparelhos de ventilação” (*Tribuna Metalúrgica*, dez. 1976).

Péssimo ambiente de trabalho, seis autos de infração lavrados na DRT, pouca ventilação, pouca iluminação, excesso de horas extras (*Tribuna Metalúrgica*, dez. 1974).

Braseiros – soldadores da linha de tubos e montagem, na fábrica I, com risco de sufoco. Faltam exaustores (*Visão Trabalhista*, 20, jan./fev./mar. 1976).

O terrível quanto às relações industriais leva o jornal sindical a orientar o operário a manifestar uma desconfiança básica ante o patrão e recorrer ao sindicato em caso de dúvida, não assinando nada em branco.⁴¹

A Volkswagen ganha a taça no que se refere às condições repressivas de trabalho. Lá o contrato assinado implica o operário concordar com suas possíveis alterações, como transferências, reduções salariais. O ritmo de produção é alucinante e o operário conta com uma chefia vigilante e implacável; é obrigado a fazer horas extras, que se estendem aos sábados e domingos, com medo de punições. Os escalões intermediários são odiados pela mão-de-obra na medida em que a dividem entre apaniguados e

Ela instala exaustor no clube recreativo e falta exaustor na solda, daí a quadrinha: “Para dançar e jogar bola tem ventilador, para trabalhar, fumaça e calor” (*Visão Trabalhista*, 20, Osasco, jan./fev./mar. 1976).

⁴¹ *Tribuna Metalúrgica*, jun. 1972. *Conselhos para você* – “cuidado ao assinar documentos na firma. Não vá colocando o jamegão em qualquer papel senão você acaba entrando bem. Leia bem antes de assinar. Jamais assine papel em branco ou contratos impressos com espaços vazios. Se você for envolvido em qualquer encrenca na empresa, cuidado. Normalmente as empresas grandes, como a Ford, a Volks, chamam o empregado ao Departamento de Relações Trabalhistas, e mediante interrogatórios às vezes humilhantes, ameaças veladas e até abertas conseguem que o empregado confesse coisas que não fez. Confie menos nos patrões e mais no sindicato.”

Visão Trabalhista, 6, órgão do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco, set./out. 1973.

– Nunca é demais lembrar:

Como você não pode mudar o seu patrão, precisa ter cautelas para não ser enrolado.

Por exemplo:

– Não assine nenhum papel em branco.

– Não assine nenhum papel sem ler.

– Se não entender, procure o Sindicato ou um advogado amigo.

– Sendo despedido, tenha cuidado para não assinar pedido de demissão ou acordo.

– Tendo processo trabalhista em andamento, não assine recibo onde esteja escrito que você desiste do processo.

– Não deixe de reclamar quando você tem direitos a receber.

preteridos. Os problemas de relações industriais ficam nas mãos da Segurança Industrial, instituição policialasca que submete os operários a um “chá de banco”, enquanto o setor social leva dias e dias para estudar o caso. Em suma, chefias ineptas, depoimentos arrancados policialmente no setor de segurança, decisões inumanas na área social: é a empresa. Daí o jornal sindical aconselhar o operário a não faltar sem motivo nem chegar atrasado, não abaixar a produção e, quando chamado ao setor de segurança, procurar alguém do sindicato ou testemunhas para acompanhá-lo. E, com tudo isso, ainda se criou nova falta trabalhista grave: quem adquiriu carro usado ou novo da empresa, e não o manteve por seis ou doze meses, respectivamente, é despedido.⁴²

42 *Tribuna Metalúrgica*, ago. 1976.

Seção “Notícias das Fábricas”.

“Ambiente da Volkswagen” – os métodos implantados pelas chefias, as normas vigentes no setor de segurança, a ineficiência do setor social e médico, acabam por transformar o homem que trabalha em brinquete nas mãos da empresa.

Início do massacre – o candidato é obrigado a concordar com tudo. Não pode objetar ou questionar. A proposta é na verdade bem simples: ou concorda e assina ligeirinho ou dá o lugar para outro. Quando o cidadão dá conta de si já concordou com todas as possibilidades de alteração do contrato, com todos os horários possíveis e imagináveis, com as transferências, reduções salariais. Em poucas palavras: com o contrato devidamente assinado, a Volkswagen se torna dona da vida e dos destinos do cidadão.

Ritmo de produção – é um dos mais alucinantes que se conhece. Para salvar os interesses da produção, todo o resto é desprezado. Os problemas dos homens que trabalham são simplesmente ignorados, e aquele que não corresponde é substituído: é o homem recebendo tratamento inferior ao das máquinas. Estas são constantemente lubrificadas e têm toda uma equipe para cuidar da manutenção. O trabalhador tem só uma chefia vigilante e implacável, sempre pronta a puni-lo diante da menor falha.

Ritmo alucinante – apesar do esgotamento devido ao ritmo, exigem-se diariamente horas extras; se não fizer, o operário tem:

- a) má-vontade das chefias;
- b) perseguições;
- c) preterições.

Fazer duas horas extras por dia é normal; recebe o operário também “convites” para fazer horas extras sábado e domingo. O empregado gasta três horas da

Quando a transporte, grande multinacional inicialmente fornecia transporte gratuito a seus operários, depois aumentou progressivamente a cobrança do mesmo; empresa que mudou a fábrica

casa ao local de trabalho, ida e volta, gasta uma hora para refeição, trabalhando nove horas normais e duas horas extras, ficando diariamente 15h30min à disposição da firma, sobrando oito horas e meia para a família. Se o operário não está bem com as chefias e não “malha” na produção, ele não tem promoção, daí ganha menos.

Dureza das chefias – cada departamento tem sua política interna; conforme as gerências elas são intocáveis, pois garantem a produção.

Após o gerente vêm os supervisores, mestres, feitores e líderes que executam a política da chefia. Com raras exceções, são maus e odiados fiscais, que ao diálogo preferem a autoridade, ao conselho preferem a punição; dividem os subordinados entre *apaniguados e preteridos*.

Quando existem “problemas”, são eles entregues à Segurança Industrial. Esse setor, de características e fama nitidamente policiaiscas, encara o empregado como verdadeiro réu, cujo crime é preciso provar a qualquer custo. Os depoimentos, tomados com todas as formalidades, pegam as vítimas em estado psicológico totalmente desfavorável e sem condições para se defenderem.

Chá de banco – enquanto o setor social estuda o caso, o trabalhador é obrigado a sentar dias e dias em banco duro na frente da sala dos assistentes sociais. Os assistentes sociais julgam conforme as fichas e os relatórios. Os empregados vêem o setor social dessa forma: “vá ao setor social com um problema e volte com dois ou mais”.

Chefias ineptas, depoimentos arrancados policialmente no setor de segurança, decisões desumanas no setor social.

Um bom conselho – “a VW tem uma verdadeira máquina que pode ser usada contra você: chefias, puxa-sacos, advogados, assistentes sociais e pessoal de segurança. Não dê chance para que a firma pegue no seu pé. Não falte sem motivo legalmente aceito, não chegue atrasado. Se você está sendo perseguido pela chefia, cuidado. Arrume duas ou três testemunhas que possam provar essa perseguição. Não abaixe a produção, porque isso é exatamente o que o chefe está esperando para punir você. Se você for chamado ao setor de segurança, lembre-se de que tudo que for falado vai ser usado contra você. Exija a presença do Sindicato ou de testemunhas. Não caia na ratoeira. Não tenha medo, porque você não é marginal.”

Volkswagen – ela criou nova falta trabalhista grave. Se o empregado adquiriu carro da empresa, se for usado, deve mantê-lo por seis meses, se for novo por doze meses. Se, por deficiência financeira, o empregado vendê-lo é despedido (*Tribuna Metalúrgica*, jun. 1972).

do município só por seis meses concedeu condução aos seus operários. Quando concede o transporte, formam-se longas filas na espera; carros em estado precário com falta de vidros nas janelas.⁴³

Operários que comumente faziam cinquenta horas extras mensais, trabalhando em pisos alagados, suportando pó de forjaria, sem recolhimento do FGTS e INPS das horas extras, nem recebendo adicional de turno pela desorganização da vida familiar e do sono, para concluir tendo de enfrentar uma justiça trabalhista altamente impessoal e burocratizada, tudo isso na medida em que as lideranças “reais” não existem. Na realidade, o sindicalismo nacional assistiu à formação de uma nova categoria profissional: o pelego.⁴⁴

43 *Transporte para operários* – “desde 1974, a Ford fornecia transporte gratuito aos operários, porém já em 74 cobrava Cr\$ 10,00, em 1975 Cr\$ 13,00 (janeiro) e ainda em 1975 (abril) Cr\$ 30,00” (*Tribuna Metalúrgica*, jun. 1975). *Sussem* – “mudou fábrica do município, deu condução aos operários por seis meses, depois ficou, sem mais nem menos, criando dificuldades aos trabalhadores que moram em Pirapora, Rio Bonito, Pedreira, São José e Grajaú” (*Visão Trabalhista*, 18, ago./set./out. 1975).

Cia. Siderúrgica Belgo-Mineira – “queixas de transporte coletivo, para chegar ao trabalho, longas filas, carros em estado precário, falta troca, falta vidro nas janelas, motoristas grosseiros. Atraso é motivo de advertência” (*Informativo Sindical*, 5, abr. 1977, do Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de João Monlevade).

44 Ernesto, vinte anos no setor, sem um automóvel, mas com duas carteiras preenchidas. Único bem: a casa num bairro distante de São Bernardo é o que comprou em vinte anos.

Divide sua vida, antes e depois do arrocho salarial. “Antes do arrocho salarial, quando era solteiro, dava até para ganhar dinheiro. Hoje não sobra nada. Se eu fosse despedido, nem sequer poderia pensar em adquirir outra propriedade como a casa que comprei com a indenização da Volkswagen, pois o dinheiro do FGTS não seria suficiente nem para dar entrada num terreno.” Com 46 anos de idade, com seus cabelos já bastantes brancos, demarca o passado do presente pelo arrocho. Sofreu uma deslocação de coluna ao apañar uma caixa de quinze quilos de uma prateleira. Isso deixou-o com capacidade reduzida e reflexos lentos. Foi trabalhar no escritório. Deu muito lucro à empresa nesses catorze anos de serviço. *Antes do acidente, fazia uma média de cinquenta horas extras por mês.* Participou vinte anos da produção de

veículos de luxo, ele que até hoje não conseguiu ter um carro usado. Geralmente passa as férias em casa, lendo a Bíblia. Diz ele: “é a melhor coisa que a gente tem para fazer quando não há dinheiro para viajar” (*Tribuna Metalúrgica*, jul. 1976).

Pisos – Ferropças Villares – tem pisos alagados (*Tribuna Metalúrgica*, dez. 1974). *Pó – Forjaço* – na matrizaria os operários suportam o pó da forjaria e da rebarba (*Visão Trabalhista*, 23).

Arbame Malcary – Embu – não recolhe FGTS e INPS de horas extras, não computa (*Jornal Metalúrgico*, 25, jan./fev. 1974).

Adicional de turno – na Cosipa, no Memorial de Reivindicação, os operários pedem o pagamento de adicional de turno pelo desgaste físico, desorganização da vida familiar, desorganização do sono (*Jornal Metalúrgico*, 25, jan./fev. 1974).

Justiça x operário – artigo de autoria de A. Possidônio Sampaio. “Em São Bernardo do Campo, a situação chegou a tal ponto que um dos juízes mandou mimeografar uma sentença-padrão que aplica a todos os casos novos que chegam a suas mãos, apesar da diversidade e circunstâncias do pedido” (*Tribuna Metalúrgica*, out. 1974).

Pelegos

Informativo Metalúrgico, 5, jun. 1977, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Mogi das Cruzes. Do jornal *O Metalúrgico* – o aspecto interessante (e triste) da notícia é a denúncia dos trabalhadores. Operários que foram guindados pelos próprios companheiros à condição de seus representantes e que agora, estando em posição privilegiada, esqueceram-se de seus antigos companheiros, seus representantes. Eis a notícia:

“Henrique Víctor, Antônio Pereira Magaldi e Osacl da Costa Monteiro são nomes que cada um de nós deve guardar bem na memória. Os três são representantes dos trabalhadores no Tribunal Regional do Trabalho, mas dificilmente votam a favor de nossas reivindicações. Os patrões também contam com seus representantes naquela Corte trabalhista. Só que eles são coerentes: votam sempre *contra* os trabalhadores e pelas pretensões dos patrões; ironicamente, nossos representantes não mantêm essa coerência e se alinham invariavelmente ao lado dos juízes e dos patrões para nos ferrar. Henrique Víctor, vice-presidente da Federação dos Trabalhadores na Construção Civil e presidente do Sindicato do mesmo setor em Jaú, foi relator do nosso processo, e no seu Parecer orientou os demais 15 juízes para que votassem *contra* nossas reivindicações. Como Presidente do Tribunal, ganha Cr\$ 20.000,00, e como dirigente das entidades referidas, ganha salário e ajuda de custos não revelados.

Antônio Pereira Magaldi – Presidente da Federação dos Empregados no Comércio há mais de 20 anos, Juiz classista há 12 anos. *Osacl da Costa Monteiro*, presidente da Confederação Nacional do Trabalho em Comunicação e Publici-

Argentina

Analisaremos as condições de trabalho nos transportes coletivos em Buenos Aires, no ano de 1975, e outras profissões em Córdoba.

O grande problema do motorista é integrar a atenção com o trânsito com o fornecimento do bilhete de passagem por seção. Isso “enlouquece” o motorista: daí um deles confidenciar que 60% dos internados em hospício são motoristas, além de queixar-se da péssima imagem pública do motorista de ônibus.⁴⁵

Horário normal de trabalho de catorze a quinze horas diárias: isso leva a afetar os rins, estômago, cabeça e a sofrer de úlcera; chega a sonhar estar cortando passagens. Uma das dificuldades apontadas é receber a agressão do público, além das más condi-

dade, Juiz substituto. Em dezembro de 1976 foi relator do processo salarial dos jornalistas, dando parecer contrário às pretensões aprovadas pela Associação dos Jornalistas.”

45 Junho de 1975. Motorista de ônibus de Buenos Aires. Outras profissões, em Córdoba. “*As pessoas o fazem de cachorro.*”

Tem 27 anos e é motorista há cinco anos. Trabalha na linha 125.

– Você fica louco. É necessário ter atenção com o trânsito, dar o bilhete de passagem por seção. Se você se engana, tem todos contra si. O pessoal o vai transformando em cachorro.

– Quando comecei era uma criança, parava em todas as esquinas, os companheiros me tratavam por Lulu, não cobrava passagem de estudantes. Depois... quero demitir-me, caso contrário vou passar muito mal.

– Conhece alguns casos?

– Se conheço? Não quero mentir para você, mas 60% dos loucos ou são trabalhadores que lidam com ônibus ou são professores. O que trabalha em transporte coletivo tem má fama, pensam logo que é um mulherengo, *rana* (vivo) ou malandro.

– E o que você pensa?

– Que o ambiente é mais mau do que bom, não há companheirismo, há muitos tipos que estão loucos. No centro, o trânsito funciona sob a lei da selva. O que tem carro maior passa primeiro. Se cai um passageiro e morre, você vai preso.

– E os táxis?

– Sua desgraça é serem pequenos.

ções de trabalho; daí *filho de mil putas* e *a puta que te pariu* serem o insulto diário.

O ônibus é visto como fábrica de loucos; assim, *galego filho da puta*, embora seja portenho, é a primeira coisa que se ouve.⁴⁶

46 “*Sonho que estou cortando passagens.*”

32 anos. Faz sete anos que trabalha em ônibus. Linha 125.

– Quantas horas trabalha por dia?

– Catorze, quinze horas e mais horas extras, para me salvar.

– Quanto ganha?

– 300.000 pesos, mais ou menos. Não é salário, nosso trabalho é penoso; a gente fica doente dos nervos, do estômago, dos rins, com dores de cabeça toda hora, úlcera. Chego à minha casa às duas ou três horas da madrugada, acordo no outro dia e às vezes sonho que estou separando as passagens, cortando as passagens. Levanto com a cabeça meio em pandarecos.

– Você é casado?

– Sim.

– E sua mulher, o que diz?

– Que pode dizer? Tranqüiliza-me, pede que eu procure outro trabalho. Porém, como as coisas estão, onde irei? Se não trabalho não como; então, é melhor agüentar a barra.

– Sim, agüentando o pessoal “de baixo”, que enche o saco porque não parou no ponto: o “de cima” insulta porque passou o ponto: “filho de mil putas” e a “puta que te pariu” é o insulto diário. Se o passageiro puder matar o chofer o faz. Na semana passada tive um acidente em Larrea. Um táxi cruzou na minha frente e eu o atingi pelo meio. Num segundo todos os passageiros desapareceram, não ficou ninguém para “dar sequer uma mão”.

Fonte: *Crisis*, 29, set. 1975, Buenos Aires.

“*O ônibus é uma fábrica de loucos.*”

58 anos, trabalha em ônibus desde os trinta. Linha 125.

– Conte-me como é seu dia.

– Não, o que vou lhe contar? Para fazê-lo corretamente, teria que estar tranqüilo, tomar mate com bolacha, ficar uma tarde toda sob o caramanchão, aí começar a vir as recordações.

– Consegue viver com o salário?

– Para mim, dá. Tenho filhos crescidos, levo uma vida normal. Vou da casa para o trabalho, deste para casa, como dizia meu pai.

– Passo tranqüilo na minha casa, tomando mate com minha mulher e filhos. É necessário descansar porque o ônibus é uma fábrica de loucos. É como ser supervisor de trabalho. A primeira coisa que se ouve é: “filho da puta”, “galego filho da puta” – mesmo sendo portenho (de Buenos Aires). Aqui a coisa

O ônibus é bom, o que atrapalha é o passageiro: todos deveriam ser mais corteses, as crianças deveriam desde a infância aprender a atravessar a rua. Após dez horas de trabalho, o motorista corre o risco de ser agressivo, pois cada um tem um pouco de índio dentro de si...⁴⁷

O motorista aqui tem asco do ônibus, jura por sua mãe, pois o que interessa é o salário no fim do mês. Tinha uma casa num lote da sogra, coisa importante. Para isso trabalhava pela tarde, dormia duas ou três horas diárias e pesava 56 quilos; hoje chegou aos 86 quilos.

A grande frustração é que, após limpar cuidadosamente o ônibus – sem remuneração por esse trabalho –, o motorista teve o ônibus abalroado por um particular. A única satisfação não é encontrada no trabalho, mas sim em encontrar uma mulher para um “programa”.⁴⁸

é brava, é um trabalho árduo – não há descanso. Hoje é um dia para ficar em casa, ganhei pela manhã 10.000 pesos, que gastei em gasolina.

– E o dia? E a máquina?

– Sou o dono do ônibus. Os tempos mudaram, antes trabalhava-se melhor, o microcentro é hoje uma loucura. O centro está diagramado para a época da carroça, não pensaram que ia mudar tanto.

47 “Cada um carrega algo de índio dentro de si.”

56 anos, chofer desde os 26. Linha 125.

– Tenho minha vida no ônibus. Sou chofer de ônibus de alma, gosto até nos fins de semana. Quer que eu seja sincero, o passageiro nos atrapalha. Não nos deixa trabalhar tranquilos. Sabe o que eu acho, nas escolas deveriam ensinar aos alunos assim como ensinam aos guardas, como atravessar a rua e tudo isso, teriam que ensinar-lhes como devem viajar. Dizer-lhes que o motorista de ônibus é um empregado público. Como deve ser tratado. Se sobem no ônibus com o dinheiro trocado, o trabalho é mais rápido. E também que deve ser tratado de senhor. Quando já se ultrapassou dez horas de trabalho e lhe respondem de qualquer maneira, cada um é um ser humano que tem um pouco de índio dentro de si.

48 “A única satisfação é encontrar uma mulher.”

45 anos, trabalha em ônibus há dez anos. Linha 98.

– Juro por minha mãe, sinceramente lhe digo: tenho asco do ônibus. Eu, se pudesse ganhar o que ganho com horas extras e tudo, faria qualquer coisa,

Trabalhando dezesseis a dezessete horas por dia, outro motorista conseguiu comprar uma casa, razão pela qual deixara de ser metalúrgico, optando pelo transporte coletivo; identifica-se a tal ponto com o ônibus que o considera sua casa – nos fins de semana sai com sua mulher no ônibus. Contudo, o ônibus consome o sistema nervoso: “já tive problemas de úlcera, é a doença generalizada entre os profissionais, ninguém escapa”.⁴⁹

dá no mesmo, se o que interessa é o dinheiro. Tenho que manter a família, tenho dois filhos, ela precisa de sapatos, roupas, guarda-pó. Eles pedem uma coisa após outra, pois fulano tem outra coisa que sicrano tem. Às vezes penso que nunca mais deixarei de ser motorista de ônibus e então para que economizar? Já tenho minha casa, num lote de minha sogra, ela faleceu há alguns meses, estou vivendo com meu sogro. Antes trabalhava na municipalidade de Avellaneda ... não vê que o menor piolho me devorava. Depois, comecei a dirigir ônibus pela tarde. Dormia duas ou três horas por dia, pesava 56 quilos, hoje peso 86. Sacrifiquei-me muito para ter a casa que tenho. Uma casa é importante, não? Comecei a trabalhar no ônibus por necessidade, após demitir-me da municipalidade. Gosto da rua. Mas há coisa que me amarga o dia. Estava saindo com o ônibus e um cara olhando uma mulher bate no meu carro. O material que está nas minhas mãos eu cuido mais do que eu mesmo. Gosto de tê-lo limpo, em boa ordem.

– Você ganha essas horas em que limpa o ônibus?

– Não.

– Daí?

– Daí, o quê? Você pode trabalhar na sujeira, eu gosto de trabalhar em condições de limpeza.

– Onde encontra satisfação em seu trabalho?

– Aqui a única satisfação é encontrar uma mulher.

49 “Da úlcera ninguém escapa.”

49 anos, faz dezoito anos que trabalha em ônibus. Linha 96.

– Antes eu era metalúrgico, escolhi ônibus porque se ganha mais. Quando comecei a trabalhar no ônibus, pude comprar um terreno, construir uma casa. Se ficasse na fábrica, jamais conseguiria isso. Eu trabalhava dezesseis, dezessete horas por dia. Faz dezoito anos que levo essa vida. O ônibus é como a casa em que se mora, tem que ter cuidado.

– Nos fins de semana, saio com minha mulher no ônibus, gosto de dirigi-lo, por isso digo que se vive no ônibus. Isso consome o sistema nervoso, já tive problemas de úlcera; é a doença generalizada entre os profissionais, ninguém escapa.

Outro motorista, ex-metalúrgico, trabalha sábado, domingo e feriados; muito nervoso, amargurado com os problemas de troco, pois motorista em Buenos Aires também é cobrador. Ao chegar ao trabalho, já amargurado, pressente os problemas com o troco, termina a jornada esgotado, sonhou que gritava com um motorista de táxi, confessa: “em suma, é uma merda”.⁵⁰

Esse motorista trabalha na profissão há cinco anos, é amável na primeira viagem, sua agressividade aumenta com o número de viagens. O que “salva” é a mulher, que uma hora dorme com um motorista, outra hora com outro; não cobra nada, dedica-se integralmente a uma linha de ônibus, conhece o horário do ônibus melhor que muito motorista. Deve-se a fama de “mulherengo” do motorista, que na rua é um anônimo, ao fato de que na direção do ônibus é facilmente identificável; daí a preferência feminina.⁵¹

50 “Trabalhando sábado, domingo e feriados.”

Tem 26 anos, trabalha há cinco anos em ônibus. Linha 68.

– Estou muito nervoso. Sempre estou correndo contra o tempo, agora mesmo só disponho de alguns minutos.

– Antes de trabalhar em ônibus, o que você fazia?

– Era metalúrgico. Deixei a fábrica porque se ganha menos que em ônibus. Pude casar-me. Trabalho sábados, domingos, dias de folga, estou procurando economizar e ver se posso alugar uma casa.

– Vivo na casa de minha sogra, você pode ver, o que pedem de aluguel é uma barbaridade.

– Chego ao ônibus e já estou amargurado. Tão logo pego o volante, já sei que vão começar os problemas de troco, isso e aquilo, finalmente termino completamente esgotado.

– Uma noite acordei sonhando que gritava com um motorista de táxi que havia cruzado o ônibus que eu dirigia. Quer que diga uma coisa com sinceridade: quero poder terminar isso o mais rápido possível. É uma merda.

51 “As mulheres que dormem no ônibus passam a noite conosco.”

Tem 32 anos, trabalha em ônibus há cinco. Linha 61.

– Quando começo a trabalhar pela manhã, sinto-me extraordinariamente bem. Às vezes, até os passageiros me dizem: como você é amável, muito obrigado. Porque é a primeira volta, eu digo. Chegando à Praça Onze, estou começando a mudar, chegando a Santa Fé e Peyrredón já estou completa-

Motorista há quinze anos, argumenta que ao iniciar o trabalho o motorista é são, educado; após cinco ou seis meses já não se incomoda como trata os outros, nem como é tratado. Desde criança gostava de dirigir, aprendeu a dirigir com um amigo – quando errava, entrava num buraco ou trocava a marcha ruidosamente, apanhava do amigo, assim foi seu aprendizado. Aos dezotoito anos, já era motorista de ônibus. Isso constituía na época o furor dos jovens do bairro. Com o tempo, trabalhando quinze ou dezesseis horas por dia, viu o ônibus de outra forma: sonhava com passageiros, trânsito, a ponto de empurrar sua mulher no sonho e pedir: “Por favor, dê um passo à frente!”⁵²

mente alterado. Quando termino a viagem, já sou outra pessoa. Fico inquieto com qualquer coisa, brigo com os outros, começa a dor de cabeça, sinto que mudei totalmente. Isso é uma droga, a única coisa bonita que pode suceder é o aparecimento de uma “mina”.

– O que é isso?

– É essa mulher que não tem onde dormir. Dedicase a dormir uma noite com um motorista de ônibus, outra noite com outro, e assim vai vivendo. Vamos ficando amigos, uma hora ela vai com um, outra hora com outro, está sempre conosco, gosta do ônibus. Não cobra nada, se quiser chamá-la de prostituta, chame-a, para mim ela não o é, ela gosta do ônibus. Ela se dedica especialmente a uma linha. Conhece o movimento dos ônibus de uma empresa melhor do que seus motoristas. Sabe que o ônibus número tal passará a tal hora, que atrás do ônibus 24 vem o 32, depois o 35, sobe no ônibus e já entabula conversação, gosta do ambiente e então fica conosco.

– Há outras “minas”, que têm boa posição social, porém gostam do ambiente e dormem uma noite com um, outra noite com outro. Creio que a explicação é fácil: os motoristas de ônibus têm fama de mulherengos. Você anda na rua e nenhuma mulher lhe dá “bola”, porque não sabe quem você é; quando entra no ônibus e o vê na direção, diz: é motorista de ônibus. É uma definição. Entende?

52 “Nos sonhos digo à minha mulher: para frente, por favor.”

Tem 37 anos. Há quinze anos é motorista de ônibus. Linha 84.

– Você quando sobe no ônibus para dirigi-lo não é um sem-vergonha. Chega são. Em pouco tempo seu caráter muda, porque os passageiros que o irritam tornam você maldoso. Você é uma pessoa correta, após cinco ou seis meses de ônibus já não se importa pela maneira com que trata os outros.

– Por que escolheu essa profissão?

– Desde criança queria ser mecânico, mas gostava de ônibus. Gostava de sentar-me junto ao chofer para ver como ele dirigia. Antigamente o chofer

Chofer há vinte anos, sente contra si o semáforo, o trânsito e o público; brigar à toa impede o trabalho, engolir ofensas leva à úlcera. Com horas extras construiu sua casa, provando que “provinciano” tem fibra, pois qualquer “gringo” constrói sua casa.⁵³

— tinha mais categoria, era um senhor. Para ir à escola fazia quatro viagens em ônibus e olhava o motorista, fascinado. Me parecia ser uma figura importante — é claro que uma criança vê tudo maravilhoso, eram outros tempos. Tinha um amigo de mais idade que era chofer e gostava de conversar com ele. Aprendi a dirigir quando tinha doze anos. Deixaram um ônibus sob minha direção, onde inicia a estrada número 2. Viajava com o amigo de quem lhe falei e o patrão do ônibus, um de cada lado. Meu amigo agarrou o espanador e o patrão a escova, e quando fazia algo ruim me batiam. Dessa forma, aprendi a dirigir.

— Aos dezoito anos era chofer de ônibus — são essas coisas que nesse tempo constituíam o furor dos jovens do bairro. Com o decorrer dos anos a gente se dá conta de que o ônibus é outra coisa. Há dias trabalhosos. Você, após quinze ou dezesseis horas de trabalho, chega em casa e sonha com tudo, com os passageiros, os bilhetes, com o trânsito. *Às vezes chego em sonho a empurrar minha mulher e dizer: — Por favor, um passo adiante!*

53 “O pior é engolir ofensa.”

Tem 51 anos, há vinte anos é chofer de ônibus. Linha 152.

— Temos tudo contra nós, desde o momento em que subimos no volante. Temos contra nós o semáforo, o trânsito, a maioria das vezes também o público. Tem que se ter paciência; em vinte anos não briguei uma única vez. Hoje, olhando esses jovens, digo a eles: se ninguém o ofendeu não há razão de queixas. Há os que brigam à toa, e assim não se pode trabalhar, há os que engolem as ofensas, daí surgem as úlceras e desequilíbrio nervosos.

— O passageiro se queixa muito do aumento da passagem?

— O pessoal não se queixa tanto, enquanto tiver trabalho e saúde.

— Aqui é como diz Joãozinho (Perón): o melhor que existe ainda é o povo. É necessário trabalhar, se não se trabalha não se faz nada. Construí minha casa enquanto trabalhava em transporte, em Buenos Aires, a construí em Caseros. O salário era pouco, porém rendia, eu trabalhava sem faltar e fazia horas extras. Tenho uma linda casa. Gosto de trabalhar e ainda dizem que nós, os provincianos, somos frouxos.

— De onde você é?

— Sou de Antinaco, um lugarejo que fica ao norte de Chilecito, em La Rioja. Saí de lá muito jovem. Fui construindo a casa pouco a pouco, era necessário honrar a província; se qualquer gringo vem e constrói sua casa, eu, como “crioulo”, teria que construí-la também.

Motorista de ônibus há três anos, com 24 anos de idade, trabalha sem ter recebido alta do médico: problema de úlcera. Sonha com o ônibus; segundo depoimento de sua mulher, fala à noite: “Vá para a frente, dê-me a passagem”.

Para ele, o ônibus constitui um palco de luta pior que o ringue.⁵⁴

Trinta e quatro anos de idade, motorista de ônibus há dez, queixa-se de sofrer do sistema nervoso, trata uma úlcera há dezotois meses, chateia-se e fica amargurado com o trabalho.⁵⁵

Operário gráfico, linotipista, com 39 anos, de Córdoba: queixa-se da insalubridade do trabalho e de ter que trabalhar de oito a doze horas diárias, quando a jornada normal é de seis. Muitos trabalham em dois empregos. A enfermidade produzida pela emanção do chumbo fundido, acima de 280°C, de caráter venenoso, produz paralisia e chama-se saturnismo, produz também colite crônica e paralisção paulatina dos pés. As emanções de chumbo entram pela pele; comer ou beber no local de trabalho pode ser ainda mais prejudicial, pois os lábios ficam sempre úmi-

54 “Aqui se luta mais do que num ringue.”

24 anos, dirige ônibus há três. Linha 62.

— Coloca qualquer motorista para dirigir às cinco da tarde e o tipo não volta mais. Isso é terrível. Estou trabalhando sem a alta médica, tive problema de úlcera, porém, o que fazer? Tenho que ganhar o dia-a-dia.

— Briga continuamente?

— Aqui, mais do que num ringue. Quase todos os dias.

— Mas fique sabendo, é vergonhoso dizê-lo, que a maioria das lutas é com companheiros de trabalho. Ou não sabem trabalhar e querem iludir-se, ou fazem “cera” durante o trabalho.

— Resultado, quando durmo, segundo diz minha mulher, fico sonhando com o ônibus, retrucando: vá à frente, dê-me o bilhete.

55 “No final, a gente se chateia e fica amargurado.”

34 anos de idade, há dez anos que é motorista de ônibus. Linha 59.

— Sofro muito dos nervos, aí vem a úlcera. Trato-a há um ano e meio. Cruzamos a cidade diariamente de ponta a ponta, e é necessário dirigir diariamente o ônibus enfrentando sol, calor e umidade. No fim, a gente se chateia e fica amargurado. Eu sou solteiro, vivo com meus pais, às vezes eles notam mudanças no meu comportamento e eu sei que o culpado disso é o trabalho. Essa Suipacha (avenida) é terrível.

dos, mas 90% comem no local. E o salário é inferior ao de uma empregada doméstica.⁵⁶

Radióloga com 29 anos, trabalha em Córdoba. Grávida há três meses e meio, sofria radiações há três meses. Fez um aborto

56 "Aqui o cidadão fica completamente sonado."

Linotipista, 39 anos, Córdoba.

– O pior no trabalho de linotipista é o *salário*, porque sendo um trabalho insalubre, o horário normal seria de seis horas por dia, mas a maioria trabalha de oito a doze horas diariamente. Muitos trabalham em dois empregos, e sempre como linotipistas – é o que sabem fazer.

– Por que é um trabalho insalubre?

– Porque o chumbo fundido, acima de 280°C, produz emanções venenosas e prejudiciais ao organismo, chega a produzir paralisia:

– Isso quer dizer que produz saturnismo?

– Sim. É uma enfermidade que é produzida pela respiração das emanções de chumbo, traz como conseqüência colite, atua inicialmente no estômago, como colite crônica ou aguda, e depois leva à paralisção paulatina dos pés, até lesar completamente o físico de uma pessoa.

– A partir de quantos anos de trabalho aparece isso?

– Não posso precisar a data, porque há gente que se cuida mais e outras que se cuidam menos. Por exemplo, a pessoa que fuma é duplamente prejudicada, pelas emanções e pelo cigarro. Quem se cuida e se alimenta em lugar diverso do local de trabalho, que come sempre de mãos limpas...

– Que têm a ver com isso as mãos limpas?

– Porque se você está trabalhando com chumbo diariamente, ao ingerir um alimento, está comendo chumbo.

– E a lei do litro de leite?

– Os médicos já disseram que às vezes é pior tomar o leite no local de trabalho do que não tomá-lo. Porque as emanções de chumbo não só entram pelas fossas nasais ou pela boca, como também pela pele, e, se você tem os lábios sempre úmidos, o chumbo, que flutua no ambiente, é absorvido dessa maneira e, comendo, você ingere esse chumbo.

– Não se deve comer no local de trabalho; desgraçadamente 90% das pessoas que conheço comem no local de trabalho. Tenho companheiros que morreram nesse tipo de trabalho.

– Quanto ganha um linotipista?

– Ganha 1.580 pesos por hora, sem os descontos.

– Como uma empregada doméstica?

– Menos. Dois mil pesos me pediu uma menina, por hora, para trabalhar em casa. Eu não pude pagá-la.

terapêutico, porque o feto não tinha pernas nem mãos, era um tumor vivo. As radiações podem ocasionar hemorragias, esterilidade. Radiações produzem endurecimento da pele, leucemia, afetam a medula óssea e os órgãos genitais masculinos ou femininos, produzindo esterilidade.

O traje de proteção do radiólogo é muito pesado; como há radiografias de urgência, trabalha sem o traje. Apesar de haver uma jornada máxima, fixada por lei em quatro horas, trabalha-se mais que o permitido, a fim de compensar a insuficiência do salário; a lei torna-se letra morta.⁵⁷

57 "Não tinha braços nem pernas, vivia uma espécie de tumor."

Radióloga, 29 anos, Córdoba.

– Eu estava grávida e não sabia, já há três meses e meio. Tive que fazer um aborto terapêutico porque não se pode trazer filho ao mundo após três meses de radiações. Porque não sabia o que ia sair. Efetivamente, o médico que me operou disse que o feto não tinha braços, nem pernas, que era como uma espécie de tumor que vivia. Antes disso, tive ameaças de aborto. As hemorragias são conseqüência da radiação, que ao afetar todo o sistema genital não permite a retenção, a ovulação, a gestação. Às vezes, surge a esterilidade, porque não há ovulação. Há pessoas que têm menstruação a cada quinze dias, outras anormalmente, e até casos de total esterilidade. Há pessoas que não são afetadas dessa forma; isso depende do estado físico, da resistência ou maior suscetibilidade ante os raios. Há pessoas que recebem mais e acumulam mais radiação, são as mais afetadas. O trabalho do radiólogo é insalubre pelos perigos que ele corre ao receber as radiações.

– Como as radiações afetam o corpo?

– De muitas formas, produzindo desde endurecimento na pele, até degeneração na formação dos glóbulos vermelhos e, em alguns casos, chegando a um tipo de leucemia. Afetam a medula óssea, afetam a formação de glóbulos vermelhos, afetam os órgãos genitais, tanto femininos como masculinos, produzindo a esterilidade. São perigosas no período da gravidez (refiro-me também aos pacientes), pois podem provocar atrofia no crescimento do feto. Embora as radiações afetem o paciente e o radiólogo, este último é mais lesado.

– O radiólogo não tem nenhum tipo de proteção?

– Tem, porém o traje é muito pesado e somente suportável durante quatro horas. Como é necessário que as radiografias sejam tiradas com urgência, especialmente em hospitais, a gente trabalha sem esse equipamento.

Modista, quarenta anos, é costureira. Sente dores de cabeça, costas, coluna e cintura, problemas de vista, perda de memória. Não é de admirar, pois trabalha diariamente das seis horas da manhã à uma hora da madrugada. Cobra pouco, pois, com a competição de outras costureiras, se cobrar caro perde a freguesia.⁵⁸

Operário metalúrgico, em Córdoba, 25 anos de idade, trabalha nos martelos, tanto a ar comprimido como a vapor, ou pneumáticos. É uma fábrica constituída exclusivamente do trabalho de forjaria. Trabalho penoso, com riscos inerentes às tarefas insalubres, perigosas e mortificantes. O caráter mortificante do trabalho é reconhecido, pois o operário recebe pagamento extra por trabalhar na frente dos fornos e por sofrer o calor. O nível de segurança no trabalho é baixo. Quem trabalha como martineteiro

– Há uma legislação protetora?

– Sim. A jornada diária é de quatro horas, com férias anuais de sessenta dias. Geralmente a cada cinco meses se tem quinze dias de férias, não se chega a trinta.

– E o salário?

– O básico é de 170.000 pesos. Como não dá, se trabalha mais de quatro horas diárias em outro lugar como radióloga, assim a lei não se cumpre.

58 “Não me lembro das coisas.”

Modista, quarenta anos, Córdoba.

– Você sente que o trabalho de costureira a prejudica fisicamente?

– Sim, dores de cabeça, nas costas, de cintura, problemas de coluna. Estou com problemas de vista que antes não tinha.

– Sinto uma perda de memória, não consigo me lembrar de acontecimentos de uma semana atrás. Não me lembro das coisas.

– Você acha que isso é devido ao seu trabalho?

– Sim, porque trabalho, na maioria dos dias, das seis da manhã a uma da madrugada na costura, e ainda dando conta do trabalho caseiro.

– Quantas horas trabalha como costureira?

– Treze horas no mínimo. Atualmente, com o auxílio de minha filha nas tarefas domésticas, posso dedicar mais tempo à costura.

– Quanto ganha mensalmente?

– Dependendo do mês ganho 100.000 pesos, 150.000 ou 200.000.

– Você cobra pouco?

– Sim, se se cobra caro não há freguesia e ainda tem que contar com a competição de outras costureiras.

tem que estar atento aos gritos do oficial quando é hora de parar; isso, no meio de um barulho tremendo, causa surdez. Forjador trabalha cansado com máquinas em más condições, muitas vezes, o ferro em brasa, seguro por tenaz, escapa das mãos dos operários. Foi o “caso de um operário que morreu ao acertar uma martelada na tenaz, em vez de acertar no ferro, o ferro foi para dentro da máquina, seu corpo girou violentamente, a tenaz encravou-se no seu estômago, foi ao ar, ao cair já estava morto”.

Outro, realizando a manutenção da máquina em pleno funcionamento, para não parar a produção, quase ficou esmagado pela grua; não morreu, mas ficou mutilado.

A insalubridade é muito grande, pois do material se desprendem gases tóxicos. Dos fornos a petróleo, onde está o ferro quente, desprendem-se escórias, gases numa temperatura superior a 2.000°C. Um operário introduziu um termômetro dentro da roupa: no fim da jornada de trabalho, ele marcava uma temperatura de 70°C. Essa temperatura só baixa quando há inspeção – aí a fábrica se torna um modelo.

O nível mortificante do trabalho está no fato de o operário ter que usar roupa pesada para evitar queimadura no contato direto com o fogo, roupa essa que conserva o calor. Em geral, após cinco anos de trabalho, se é impotente; o alcoolismo grassa, assim como problemas de fígado, pele e pâncreas. Com guarda-pós de lona e não de amianto, o calor atravessa o corpo, produzindo impotência.

Maquinário obsoleto, datando de 1929, trabalho insalubre com operários idosos – um cortou um dedo por estar velho, e é o melhor forjador existente.

A fábrica sempre esteve em crise. Certa vez, os operários ocuparam a fábrica, cortaram o telefone, deram um pontapé na bunda da “Vaca Louca” (Secretária), que desmaiou incontinenti. A cavalaria não reprimiu, elegeram um engenheiro assustado como gerente. Nessas 48 horas em que durou a administração operária na fábrica, foi quando houve maior produção em toda a sua história.

Em 1962, houve intervenção na fábrica.

Se o operário da forja é impotente, a mulher arruma outro “companheiro”, vivendo em promiscuidade. Há operários que trabalham dezesseis horas por dia, além de fazer horas extras: trabalham oito horas na forja e oito horas na borracharia; levam o dinheiro para casa, na qual normalmente nem aparecem.⁵⁹

59 “*Seu organismo fica totalmente envenenado.*”

Operário metalúrgico, de 25 anos, Córdoba.

– O trabalho é de *martinete*, o que quer dizer que a pessoa tanto trabalha nos martelos como nos pneumáticos, que são a ar comprimido ou a vapor. E se dividem em martelos ou martinets, até mil quilos, e pilões, de quatro a sete mil quilos. É um trabalho especializado. Dentro das fábricas automotrizes funciona mais uma seção, que é constituída por uma forja, que seria a dos operários mecânicos. Essa, no entanto, é uma fábrica de forja, exclusivamente forja.

– O que é forja?

– É o trabalho sobre o ferro, para transformá-lo em barras, dar-lhe uma forma industrial. Como produto terminado, se tornará, por exemplo, eixo para trens.

– Que fábrica é?

– Forja Argentina. Ela existe desde 1956, antes chamava-se FAEP (Fábrica Argentina de Eixos e Plantas). Era uma dependência da Ferrovia e passou a ser de Jorge Antonio. Atualmente pertence ao Ministério da Defesa. Durante o governo peronista, prometeram aos trabalhadores de forja que cada um teria seu automóvel e que iriam formar uma grande família. O pessoal reclamou o regime de seis horas, por insalubridade. Houve inspeções médicas e houve também comprovação por nossa parte. Recordo-me que púnhamos um papel branco pela manhã, sobre uma parte de uma máquina bem elevada, esse papel era retirado nos intervalos do trabalho, uma camada de pó negro cobria o papel, era pó tóxico.

– Quais são os riscos que correm no trabalho?

– Há inúmeros tipos de riscos. Há o risco da tarefa perigosa, de tarefa insalubre e da mortificante. A mortificante é oficialmente reconhecida por meio do pagamento por trabalhar diante dos fornos e sofrer o calor que deles emana. Porém, o pagamento é pouco.

– Que é o risco “perigoso”?

– O perigo é o trabalho. Por exemplo, como a forma de trabalho é precária, não há ferramentas, se trabalha em más condições, nem os martelos estão em boas condições, muitas vezes o *martineteiro* tem que estar muito atento em seu trabalho, durante várias horas, para parar a máquina no momento

oportuno, quando o oficial grita que é hora de parar. Isso se dá no meio de um barulho infernal, e como a forja produz surdez, os ouvidos não estão agudos para esse tipo de ordem. O forjador trabalha já cansado, após várias horas; as más condições das máquinas, das ferramentas, a tenaz que segura o ferro em brasa muitas vezes escapa de suas mãos. Recordo o caso de um operário que morreu ao acertar uma martelada na tenaz, em vez de acertar no ferro; porque o ferro escapou para dentro da máquina, seu corpo girou violentamente e a tenaz encravou-se no estômago. Foi ao ar, e quando caiu estava morto.

– É perigosa a tarefa que é feita com as guas, a parte da manutenção, que muitas vezes, para não diminuir o ritmo de produção, se trabalha com a grua em funcionamento. Recordo o caso de um companheiro que ficou esmagado pela grua; outro não morreu, mas ficou manco para sempre.

– E a tarefa insalubre?

– Na fábrica se desprendem gases tóxicos do material, nos fornos que são a petróleo, onde está o ferro quente, e desprendem porque há escória, todas essas coisas; se desprendem gases porque há uma temperatura que chega a 2.000°C. Quero dizer-lhe outra coisa: metemos um termômetro de parede em cada um, no corpo de cada um de nós, dentro da roupa e trabalhamos normalmente; na saída ele marcava 70°C.

– Você suportava temperatura de 70°C?

– Claro. Quando há inspeção a fábrica funciona com metade do calor, não expele fumo e os inspetores têm diante de si uma fábrica modelo.

– Uma vez a inspeção foi feita por médicos honestos que verificaram as condições brutais de trabalho e pronunciaram-se por seis horas de jornada diária de trabalho. Quando havia grande possibilidade de declaração de insalubridade, vieram representantes do sindicato falar com o corpo de delegados da fábrica, explicando a impossibilidade da jornada de seis horas.

– E a tarefa mortificante?

– O mortificante é trabalhar sob tal temperatura, porque o operário tem que gastar energia com roupa pesada, caso contrário se queima no contato direto com o fogo e a chama. Há duas formas de queimar-se, pelo calor direto e pelo calor indireto. A roupa serve para evitar a queimadura direta, porém conserva o calor, daí a mortificação. Uma das palavras mais usadas na forja é impotente, porque o trabalho de forja, como é insalubre, traz a impotência, sobretudo após cinco anos de trabalho. O alcoolismo também é muito grande.

– Que enfermidades aparecem além dessas?

– Estive conversando com um médico sobre os problemas de fígado, pâncreas, pele, de coisas que intoxicam o sangue, envenenam-no. Faz falta um médico para dizer o que é que intoxica o organismo. Eu sei que maus dentes são um problema generalizado entre nós.

– Devido aos gases?

- Sim, porque isso é sujo, não há soalho de cimento, o soalho é de terra, os materiais estão empilhados, isso leva a tropeços e quedas. Os guarda-pós não são de amianto, são de lona e você sabe que o calor atravessa os órgãos genitais e produz impotência.
- Não existe proteção para este tipo de trabalho?
- Existe, definido que é um trabalho insalubre, vigora a jornada de seis horas diárias junto com o leite diário, que pode ser substituído por iogurte.
- E as condições de trabalho, as ferramentas?
- São más, terríveis, Há uma seção de laminados, com máquinas que são de 1929, são inglesas, parece que os ingleses queriam desfazer-se delas (dá uma risada), estavam já obsoletas.
- E quanto à vestimenta?
- Temos luvas de amianto, que são necessárias, caso contrário teria que ser um super-homem para agarrar o ferro, os uniformes, que são feitos com tela grossa, os guarda-pós, os tamancos protetores, além de botinas com ponta de aço. Às vezes temos botinas, às vezes não. Os tamancos são incômodos, muitas vezes não se usam, dificilmente o sujeito se acostuma, especialmente os velhos. Há coisas perfeitamente evitáveis. Se tivéssemos as ferramentas para trabalhar, as tenazes e o capacete não fariam falta.
- O mais importante é a obsolescência das máquinas.
- Claro, das máquinas, das ferramentas e dos próprios operários... Em 72 havia um operário com sessenta anos, não podia se aposentar porque não tinha o tempo de trabalho necessário, pelo fato de Ongania haver aumentado em cinco anos o limite mínimo da aposentadoria; um homem que nunca sofrera um acidente, sumamente cuidadoso, além de ser bom operário, numa operação na forja perdeu um dedo. O trabalho na forja, apesar de ser efetuado em condições tão precárias, implica uma habilidade pessoal onde cada operário considera o aspecto artístico de seu trabalho, orgulhoso de não ter sofrido acidentes, de ser o melhor forjador. E esse homem, que era dos melhores, cortou um dedo por estar velho. Um trabalho insalubre deveria proporcionar condições para que o operário se aposentasse antes do limite comum, para suprir o desgaste do trabalhador. Porque existe uma velhice prematura. Penso que se deveria computar um ano como dois anos de trabalho quando ele é penoso. Como os militares em estado de sítio, que ganham em dobro. Por isso há militares com sessenta anos de serviço e quarenta de idade. Em 72 comecei a articular com operários da Fiat, da Kaiser, um movimento que colocasse em primeiro plano o trabalho insalubre, fomos nos reunir no campo da Smata. Por razões políticas, isso não se realizou. Penso que agora seria possível um trabalho desse tipo, porque a insalubridade é um problema sentido. Na forja criou-se uma Comissão de Segurança Industrial, integrada pelos representantes industriais; isso nunca funcionou com dirigentes que não agem.
- Quantos trabalham na forja?

Arrematadora numa fábrica de roupa em Córdoba, com 29 anos de idade, tem os pulmões obstruídos pela poeira fina que a máquina deixa ao coser e cortar a tela ao mesmo tempo. Isso levanta um pó que ataca os pulmões. Imóveis diante da máquina, durante oito horas sob vigilância do “capataz”, sentem dores de

- Seiscentas pessoas, entraram mais trezentas nos últimos meses, nem por isso a produção aumentou. A produção não aumentou não por absenteísmo e sim por falta de material para trabalhar. É claro que muitos que ingressaram são pistoleiros do sindicato, mas há outros que não o são; podem estar acomodados com uma cunha, mas vão queimar-se também, como os outros. E não há trabalho. O mesmo ritmo de produção foi mantido, a fábrica sempre esteve em crise. Parece que na forja não há o que se chama de consciência de classe; por outra parte, o pessoal que parece apagado, esse pessoal, quando toma consciência de algo, reage com mais decisão do que aquele que está politizado e calcula a situação nacional, a situação internacional (dá risada), a inter-relação, a correlação e a contra correlação. Esses tipos não faziam isso, viam o problema que existia com o trabalho, havia faltas, estavam suspendendo gente e diretamente foram ocupando a fábrica, foram à gerência, cortaram o telefone, estava a Vaca Louca, secretária do gerente, que disse: “Ai, esses negros aqui, negros de galpão”, recebeu um pontapé na bunda e desmaiou incontinenti (risos).
- Os chefes ficaram em fila dupla, apareceu a cavalaria, em suma, animais montados em cavalos.
- Quê?
- Os “sanduíches de montaria”: cavalo–montaria–cavalo. Não reprimiram; os operários deixaram os chefes irem embora. Os chefes recebiam cusparadas enquanto passavam em fila. Depois agarraram e elegeram um alemão, um tal Fritz, engenheiro, pobrezinho que estava no escritório, assustadíssimo: “Mim não ter nada que ver”, e os negros diziam: “Não, não, você foi eleito gerente”. Alçaram-no e levaram-no à oficina. *Nesses dois dias em que durou a administração operária na fábrica, foi a época em que houve mais produção em toda a sua história.*
- E depois?
- Houve intervenção na fábrica, apareceram infiltrados. Foi no ano de 1962, época de Frondizi, época da resistência. Você me pediu história dos companheiros, sem citar nomes. Haveria tanto para contar, um se torna amigo... O caso de um companheiro que trabalha na forja pela manhã e depois trabalha como pedreiro o dia todo. Ele bebe e bate na mulher.
- E a mulher foi embora. É um problema muito comum na forja, perder a mulher.
- Por impotência?

rins diariamente. Têm os pulmões tapados pelo pó da tela que vai sendo cortada.⁶⁰

Pintor industrial, com 21 anos de idade, trabalha numa fábrica de tubos, em Córdoba. Dedicar-se a pintar transformadores, num ambiente onde os exaustores funcionam mal, pinta sem luvas, sem máscaras protetoras, tem de limpar o rosto com tiner para tirar restos de pintura, o que torna a pele muito seca. Ao limpar-se diariamente com tiner, fica com as mãos cortadas. Respira muito chumbo, sabe que isso produz diarreias, paralisia pro-

– Não; geralmente quando o tipo é impotente, a mulher não vai embora. (Dá risada.) Ela traz outro! O pessoal vive em condições de promiscuidade, há os cortiços; isso é agravado pelo fato de o cidadão beber e chegar agressivo em casa. Há outro companheiro que é proprietário de uma borracharia, durante oito horas trabalha nisso, além das oito horas de trabalho na forja. Trabalha dezesseis horas por dia, além disso faz horas extras. O tipo leva o dinheiro para casa e nem aparece na mesma.

60 “Tenho os pulmões obstruídos pela poeira fina.”

Arrematadora numa fábrica de roupa, 29 anos, Córdoba.

– Trabalho aqui há dez anos. Numa oficina de 10 m x 10 m. Constantemente faz calor. Nosso maior problema não é o calor, mas sim a máquina arrematadora. Enquanto vai cosendo, vai cortando o pedaço de tela que sobra. Isso levanta um pó que se constata em qualquer parte da oficina, em qualquer estante, esse pó é que ataca os pulmões. Temos que estar oito horas por dia sentadas. Temos que ficar imóveis diante da máquina, porque não temos razões para levantar; se nos movemos temos a “capataz” em cima. Sentimos dor de rins diariamente. O pó que respiramos, constantemente, afetou meus pulmões, porque trabalho nisso já há dez anos. Sou casada, tenho uma filha e não posso estar dessa maneira afetada aos 29 anos de idade, com a saúde arruinada. E pensar que posso morrer por uma enfermidade desse tipo.

– Que você tem?

– Tenho os pulmões tapados pelo pó da tela que vai sendo cortada.

– Por que você não usa protetor de boca?

– Temos que ficar oito horas sentadas, colocar um protetor de boca e trabalhar sem as mínimas condições de comodidade.

– Mas se você não o utiliza pode arruinar a saúde...

– O que pretendo é que me demitam e que me indenizem, por me haverem prejudicado a saúde no trabalho.

gressiva de seus membros. Jornada de trabalho comum, como se o trabalho não fosse insalubre.⁶¹

Bolívia

Possui a Bolívia um dos maiores contingentes de origem índio-camponesa, que falam predominantemente quéchua ou o armara, e na sua grande maioria são analfabetos. O índio integra-se na atividade econômica como “magupeira” (trabalhador temporário

61 “*Tratamos de não respirar.*”

Pintor industrial, 21 anos, Córdoba.

– Onde você trabalha?

– Na fábrica de tubos Transeletric, uma fábrica de transformadores elétricos que existe em Córdoba. Estou na oficina onde se aram os transformadores e nos dedicamos a pintá-los, uma vez fechados. O trabalho consiste em limpar o transformador no ateliê de pintura, que tem possivelmente 4 m x 4 m, com exaustores que não funcionam muito bem. Temos que limpá-lo com nafta para tirar os restos de graxa e azeite, o que faz com que primeiro respiremos a nafta. Isso não é a parte mais grave, senão que, posteriormente, temos que limpar os transformadores. Num ambiente tão reduzido, respiramos muita pintura.

– Como é feita a limpeza?

– Utilizamos a nafta e depois secamos com um trapo, ou com ar, com o revólver de pintura.

– E a pintura?

– Temos um revólver de pintura que está ligado a uma mangueira, a um sistema de ar comprimido e se coloca um vaso, uma espécie de taça, com um litro mais ou menos de tinta, que tem chumbo, e isso nos prejudica. Em geral, a fábrica nos fornece meio litro ou um pouco mais de leite por dia para tomarmos. Tínhamos também um protetor para nariz e boca – como eram antiquados, acabavam entupidos pela tinta, e eram bastante incômodos de usar. Na maioria das vezes, não são utilizados.

– Em geral, procuramos evitar respirar, o que não pode ser totalmente conseguido; olhamos de lado quando pintamos. Não temos luvas, não temos máscaras protetoras e saímos até com a pele pintada. Temos que limpar a cara com tiner para tirar restos de pintura, o que torna nossa pele muito seca. Ao nos limparmos com tiner, todos os dias, ficamos com as mãos cortadas. Aí, depois de nos lavarmos com tiner, lavamo-nos com azeite e colocamos creme no rosto.

nas minas). As minas aparecem como o lugar de progresso e bem-estar. "A mina os encadeia, atrai, para depois devorá-los. O pobre índio, peão de longas jornadas, burro de carga no trabalho mais duro e insalubre, termina silicoso."

Trabalha sem descanso, até o esgotamento completo. Odeia os capatazes, que representam os brancos. O índio troca a liberdade das planícies do campo pelos acampamentos das minas. Enquanto houver estanho, haverá acampamento. Tudo é provisório, o importante é a produção. Casa, educação, saúde vêm em segundo plano ou nunca vêm. Um acampamento mineiro permite avaliar a capacidade de resistência do ser humano. Diferentemente da pobreza dos centros urbanos, a das minas está envolta em vento e frio eternos. Os acampamentos tão simétricos como as prisões, choças com paredes de pedra e barro e soalho de terra. Nesse mundo oculto, está o povo da fome ou dos pulmões doentes. Fora jaz a solidão, dentro, a pobreza.

Na mina, opera-se uma estratificação rígida: médicos, engenheiros, altos burocratas têm suas casas e clubes especiais. Enquanto isto, os mineiros conheciam a figura do "agregado", um operário ou uma família que residem em casa de outro.

Assim, na mina de Colquiri, em 1952, havia 2.626 mineiros e 2.280 casas, com déficit de 346 casas. Esse déficit era responsável pela criação dos "agregados".

Há 2.003 casas com um dormitório e pequena cozinha. Geralmente, as casas têm 35 m². A cozinha não atinge 4 m². Sem

-
- Quantas horas de trabalho?
 - Oito horas, como qualquer trabalho.
 - Sendo um trabalho insalubre, que enfermidade pode provocar?
 - Nós respiramos chumbo e eu sei que isso afeta os pulmões e o estômago, produzindo diarreias.
 - Os linotipistas, que respiram chumbo, ficam com uma paralisia progressiva de seus membros.
 - No início não sabia pintar e pintava as sobancelhas. (Ri.) O problema é que não nos fornecem material eficaz, os que temos são de má qualidade, trabalhamos horário comum, como se o trabalho não fosse insalubre.

água, sem banheiro, sem eletricidade de dia, têm soalho de terra e fogão a lenha.

Uma pesquisa no bairro de Huayrapata localizou famílias com oito ou mais membros que viviam em 12 m², com ração de fome. Uma pesquisa efetuada entre 406 mineiros das minas de Colquiri mostrou o seguinte:⁶²

Calorias-dieta	Nº de casos	%	Tipo de dieta
1.000 a 2.000	123	30	má
2.000 a 2.500	108	27	regular
2.500 a 3.000	107	27	aceitável
3.000 ou mais	68	17	boa

Por ocasião da nacionalização das minas, verificou-se que mais de mil mineiros ganhavam dez centavos de dólar por dia; a maioria ganhava entre 100 e 120 bolívares por dia (R. G. G., p.113).

Anos e meses	Média de salário	Índice médio de salário	Custo de vida	Salário real
1947 - março	56,36	100	100	108,10
1949 - junho	75,63	134	124	108,01
1950 - novembro	81,25	144	173	83,20

A missão Madruger, americana,

rechaça o argumento enunciado em alguns círculos no sentido de que a baixa produtividade dos trabalhadores bolivianos determina por si só os baixos salários que recebem, e o inferior nível de vida que devem suportar. Há provavelmente uma confusão de causa e efeito: a causa é a diminuição da vitalidade, devido à má alimentação, doenças e à *ideologia da fatalidade, segundo a qual sua precária vida é um destino que transmitirá a seus filhos.* (R. G. G., p.119)

Instalações mineiras antiquadas, capital humano enfermo. A Comibol, empresa que controlava as minas nacionalizadas, era

62 *Informe Cornell*, Departamento de Publicaciones, Universidad de La Paz, Bolívia.

decapitada pelos preços internacionais mais baixos, baixa produtividade e alto empreguismo na área não produtiva, onde os operários fora da mina aumentaram em dois mil, e os de dentro da mina diminuíram na mesma proporção.

Distribuição da força de trabalho nas minas nacionalizadas⁶³

Anos	Interior da mina	%	Exterior da mina	%	Total
1951	13.200	55,0	10.800	45,0	24.000
1953	14.400	46,8	16.352	53,2	30.762
1956	11.438	32,1	24.222	67,9	35.660
1959	9.171	32,0	18.009	68,0	27.180
1961	8.552	30,2	17.872	69,8	26.394
1964	9.348	37,1	14.412	62,9	27.360

O mineiro é um condenado à morte a prazo fixo; não só alienou seu trabalho, como também sua vida; sua única esperança é descansar nos braços da montanha. A silicose é o denominador comum na patologia pulmonar do mineiro. Entre 27 mil mineiros, os estudos radiológicos revelaram:

Normais	45,0%
Trauma pulmonar	19,3%
Fibrose patológica inicial	4,2%
Silicose	18,0%
Silicose-tuberculose	2,4%
Cardiovasculares	10,1%

Embora a maioria dos trabalhadores das minas trabalhe no exterior, os que trabalham no interior estão afetados em grau inicial pela enfermidade.

O tempo em que o trabalhador contrai silicose oscila entre três anos e três meses para as minas de maior risco e sete, nove,

63 Citado in Corporación Minera de Bolivia y Estrategia del Desarrollo.

dez, doze anos para as restantes. A média geral de idade dos trabalhadores com silicose é de 35 anos e a média de vida útil de trabalho do mineiro é de nove anos. (Dr. Guilherme Guerra)

A silicose compõe-se de partículas de sílica e estanho, que fecham os pequenos orifícios pulmonares. Dificuldade de respiração e muito abatimento por cansaço, olheiras profundas – é a silicose de primeiro grau. O mineiro morre de esgotamento e velhice prematura aos 35 anos.

Quando a silicose ataca, ocorrem vômitos de sangue e o mineiro fica imóvel, à espera da morte. Uma caixa fúnebre de madeira pintada de preto e uma banda de música levam-no à cova – é uma prebenda da Cia. Mineira.

O álcool e a coca adormecem os primeiros sintomas de rebelião dos parentes próximos. A mulher encontrará novo “companheiro” e os filhos, se este rejeitá-los, encontrarão novos “tios” que os aceitem.

Conclusão

Vimos que a essência da grande corporação moderna, criação do capitalismo norte-americano, consiste em manter e reproduzir as relações de produção capitalista, onde os gerentes asseguram a harmonia entre capitalistas, acionistas, fornecedores, operários e técnicos que nela trabalham.

Deu-se, na grande corporação, a supressão do indivíduo, disciplinado pelo grupo, numa estrutura que é autônoma como um todo, tendo internamente um poder absoluto do grupo controlador. No fundo, há uma grande contradição que dilacera a corporação moderna: o contraste entre sua natureza privada e seu alcance social.

Contrariamente à postulação clássica de Adam Smith, segundo a qual a impessoalidade na direção gera negligência e desperdício, a grande corporação é a grande alavanca da reprodução ampliada do capital, a que gera maiores lucros. Berle destrói a balela segundo a qual a corporação moderna não visa a lucros. O capitalismo, contrariamente a Drucker e Berle, não cria uma

sociedade corporativa, mas sim uma sociedade de grandes corporações.

Berle preocupa-se predominantemente com os aspectos jurídicos da corporação. Drucker com sua dinâmica própria, e Werner, com os aspectos morais. Para os três a corporação é uma *instituição*, na qual acionistas são transitórios e ela, permanente.

A ideologia segundo a qual a corporação define um novo sistema social, comum nos teóricos norte-americanos, tem a função de representar ante a mão-de-obra uma alternativa ao socialismo. Os EUA aparecem como os profetas de uma nova ordem social, e a corporação é o socialismo sem ditadura. Como a corporação ofende o sistema de contrapesos da ideologia liberal, a tendência é descobrir-lhe uma alma.

Aparece como empresa com “finalidade social”, já sob Hitler, em 1937 – sua lei sobre sociedade por ações acentuava o caráter econômico-político da empresa. É essa corporação com “alma” que a classe média norte-americana, saciada, esquecendo os de-sestados, havia descoberto.

A corporação e as empresas cooperativas mostram como, no ventre da sociedade capitalista, desenvolvem-se formas que tendem a superar o quadro clássico da empresa patrimonial. Evapora-se a substância material da propriedade e as máquinas são transformadas em certificados de ações.

Essa corporação é amplamente burocratizada, daí o surgimento de uma teoria organizacional para legitimá-la ante a sociedade global.

Paralelamente à ideologia corporativa, desenvolvem-se as “relações humanas”, como técnica de manipulação da mão-de-obra, acima de tudo. Com base na dinâmica de grupo e na sociometria, o técnico de relações humanas preocupa-se em agir sobre a mão-de-obra.

Daí sua preocupação em difundir princípios como:

- não-diretividade;
- uma pedagogia da direção;

- uma proposta de solução de conflitos;
- fornecer elementos para uma tomada de decisão.

Graças às pesquisas de Mayo, descobriram-se o peso do “é informal” nas organizações burocráticas e a necessidade de seu controle como recurso para dominar os conflitos. A arte das relações humanas passa a ser sinônimo de “cooperação”; a empresa é a nova Igreja que fornece segurança, apoio e conselhos, o novo clérigo é o especialista psicossociólogo.

Em suma, “relações humanas” transformou-se numa técnica de poder simbólico, a mão-de-obra legitimando o poder real patronal. Conseguiu converter a empresa em aparelho ideológico, pela edição de revistas, jornais e mantendo cursos de “capacitação” nas fábricas. Há casos de empresas com canal próprio de TV ou, no mínimo, com uma hora na TV. A formação de bibliotecas de empresa serve de apoio às iniciativas acima enumeradas.

“Relações humanas” psicologiza os problemas, promove a regressão da esfera do social-político ao psicológico, pois, cada vez que, numa instituição, indivíduos que pertençam à mesma classe não elaborem sua consciência de classe numa relação antagonica, o conflito não é reconhecido como um valor, nisso se dá a regressão do político ao psicológico. O poder pede à psicossociologia para ocultar os conflitos no nível político, pois os conflitos nesse nível pressupõem a divisão do poder.

Tão repressiva quanto a hierarquia organizacional é a dinâmica de grupo, que não permite a emergência da dimensão política. É de se lembrar que na maioria dos casos é o empregador que financia os estágios e a maioria dos membros do grupo. No mesmo sentido funcionam os cursos “de formação”, aqueles em que os temas são impostos pela hierarquia, refletindo suas necessidades, e, dessa forma, a “formação” pertence à direção da empresa. Os métodos chamados “ativos” de “grupo” não passam de panacéias que interiorizam a repressão pela sedução de sua aparência, modernizando em proveito da desmobilização política,

encarada como exigência formativa, privilegiando a superioridade intelectual dos tecnocratas.

O *management*, visto como “adaptação permanente à mudança”, é complementar ao processo acima descrito: trata-se de prever a mudança e antecipá-la para que nada mude muito.

Nas relações industriais, o capitalismo alemão descolou a co-gestão como panacéia administrativa, uma co-gestão que exige que o candidato ao Conselho de Estabelecimento deva ter 21 anos completos, prestando serviços há um ano, e com direito de voto, o que *marginaliza os trabalhadores estrangeiros, impedidos de candidatarem-se*.

A empresa é vista do ângulo da doutrina social católica, como “comunidade”. No entanto, qualquer atividade política é proibida. Por outro lado, o Conselho de Estabelecimento não pode levar os trabalhadores à operação “tartaruga”, greve ou ocupação, tem de ser neutro perante as greves decididas pelos sindicatos. Por ocasião de litígios no estabelecimento, prevê-se a criação de um *Bureau* de Conciliação, composto de um presidente neutro e representantes do capital e trabalho em número igual. O que ocorre é que a neutralidade não é possível entre o capital e o trabalho. O Conselho de Estabelecimento é um órgão consultivo, tem o direito de zelar pela formação profissional da mão-de-obra, pela manutenção da ordem e do comportamento no trabalho, propor obras assistenciais. Aquele que distribuir manifestos nas empresas, que criticar o empregador ou fizer agitação política poderá ser imediatamente despedido; o princípio da co-gestão é coesão interna, e a contestação tem que se dar fora dos muros da empresa.

Um sindicalista que promova tensões na empresa pode, a pedido do conselho de administração junto ao Tribunal da Instância, perder o cargo. Geralmente o sindicalista estranho à empresa não é admirado por aqueles que gostam de organizar festas. A participação dos trabalhadores se dá no conselho administrativo, que pode controlar, não administrar, pois a participação

operária é claramente minoritária. As decisões essenciais são estudadas e debatidas só entre os representantes dos acionistas, daí a impossibilidade de um representante dos trabalhadores exercer qualquer influência sobre a marcha das coisas.

Na indústria mineradora ou de produção de ferro e aço, a co-gestão é exercida por conselho formado por onze membros: quatro representantes designados pelos acionistas, quatro indicados pelos trabalhadores, dois por proposta das organizações, mais representantes dos sindicatos – o 11º membro deve ser neutro. Essa função, na indústria mineradora, tem sido preenchida por especialistas em banco, funcionários superiores das minas, funcionários superiores do governo, ex-ministros e professores universitários. Em tese, cidadãos que possuem um “capital cultural” que, geralmente, alia-se a uma origem social abastada. A preocupação básica da co-gestão é garantir a paz social, a harmonia social e a mutação da sociedade por meio da empresa. Para isso, os teóricos da co-gestão separam mecanicamente economia de política, superestimam a empresa e subestimam o Estado. Separam a empresa do conjunto do sistema.

O fundamento ideológico da co-gestão situa-se no universo do discurso das encíclicas papais, tendo como fim básico a *colaboração de classes*. Na realidade, ela é uma *panacéia administrativa*, uma vez que permite muitas manipulações patronais. Por exemplo, a participação no lucro líquido da empresa é facilmente descartável, já que determina qual o lucro líquido passível de declaração, desaparecendo o que passar do montante declarado. Os segredos comercial, industrial e bancário funcionam como mecanismos que permitem essas manipulações.

Nos aspectos econômicos da empresa, o conselho só tem o direito de informação; mesmo assim tal informação não é utilizada, na maioria das vezes, em função da existência do segredo industrial e comercial, tendo em vista a concorrência. Em muitos casos, o Conselho do Estabelecimento atua como reprodução da Seção de Pessoal da empresa. As atas de suas reuniões são previa-

mente distribuídas pelo Departamento Pessoal da empresa. Ele participa na seleção dos trabalhadores que devem ser despedidos, em função de conjunturas; os patrões vêm nisso atividades de “colaboração”, ao mesmo tempo empregando a energia operária em assuntos sociais na empresa (creches, refeitório, controle de horas legais de trabalho), desviando a mão-de-obra de atividades mais significativas. Além de poupar tempo e dinheiro ao patrão, essas atividades “periféricas” dão a impressão de “participação”.

No “participacionismo” belga, também os conselhos de empresa têm caráter *consultivo* e comportam poderes de decisão na área de *obras sociais* (creches, refeitórios). Entretanto, não atingem a autoridade do *chefe da empresa, que permanece intacta*. Os trabalhadores do conselho não podem apresentar uma atuação *reivindicativa*.

Porém, nem tudo é róseo no país das maravilhas. Assim, no país mais rico do mundo, que tem as *piores condições de trabalho do mundo*, o operário possui uma visão clara de sua “alienação”, pelo fato de não controlar as condições de produção dos objetos, rejeitando o hipercontrole no trabalho, rejeitando os acordos, que as cúpulas sindicais fazem com as grandes corporações, especialmente na General Motors e na Ford, reagindo pela greve selvagem ao conluio da corporação com a burocracia sindical, instituindo sindicatos clandestinos, enforcing *effigies* de líderes sindicais corruptos em praça pública, desinteressados em fazer horas extras.

Também na Europa as greves selvagens mostraram o que havia de mitológico na tal integração da classe operária no capitalismo. Os movimentos estudantis, vinculados a trabalhadores na Alemanha, França, Holanda, Bélgica, greve de mineiros na Suécia, greves de pessoal de porto na Holanda, colocaram em xeque não apenas as lideranças sindicais burocratizadas, mas também o sistema capitalista em sua totalidade.

A co-gestão na empresa apareceu, em sua clareza, como a integração do sindicalismo no Estado burguês. Conforme *Der Tagesspiel*, de 16 de agosto de 1968, os trabalhadores consideram o

pessoal participante da co-gestão como simples representantes da empresa todo-poderosa, criticando-os acerbamente. Só 11 a 16% do pessoal pesquisado achava a co-gestão “boa”, 25,8% a 48,4% achava-a “má”, enquanto 67,7% a 85,7% desejavam que se desse “maior poder ao operário na empresa”. As greves eram dirigidas contra as classes dominantes e os aparelhos que a co-gestão criara em cumplicidade com o capital.

Os aspectos comuns dos movimentos reivindicatórios, em nível continental, partem da base: são organizados pela base, que controla seu desenvolvimento utilizando estruturas sindicais não burocráticas, como os “delegados de fábrica”, e as greves são greves reivindicativas no nível de reivindicações reais e não simbólicas.

Na América Latina, com ditaduras militares, com a mão-de-obra sem liberdade de organização (sindicatos controlados pelo Estado, a questão social vista como “caso de polícia”, corrupção de lideranças sindicais por altos salários, prebendas burocráticas, sua desmobilização mediante todo tipo de pressões, das econômicas às políticas), as condições de trabalho nas empresas nada ficam a dever ao período clássico da Revolução Industrial inglesa.

No Brasil, terra do “milagre econômico”, a condição operária deixa muito a desejar. A recusa em fazer horas extras pode causar dispensa. Baixos salários, jornadas excessivas de trabalho, tensão nervosa, causam a maioria dos acidentes de trabalho. O nível de assistência médica prestada ao operário é baixo e há impossibilidade de se aposentar, devido à inflação. Na área do vidro, a média de vida é de 45 anos, numa cidade onde a mesma é de sessenta anos. É péssimo o tratamento das chefias. Além da falta de chuveiros, há a ameaça de agressão se se reclamarem direitos e o cumprimento de aviso prévio na porta da fábrica. Obrigatoriedade em trabalhar de muletas; regime de turnos que tira o dia e a noite do operário; obrigado a usar jornais velhos em lugar de papel higiênico; utilização de chapinha para ir ao banheiro. A situação é dramática nos refeitórios, que cheiram a gato e a cachorro, sujos, com vidros quebrados.

A mão-de-obra é revistada como se se tratasse de uma operação antiguerrilha, braços e mãos depilados devido à utilização de querosene, dedos do pé quebrados por falta de bota com biqueira de aço, transferências punitivas de local de trabalho para “forçar acordo”.

Esse quadro de superexploração da mão-de-obra se constitui num dos pilares do “milagre econômico”. No entanto, o meio acadêmico só conhece sua fachada, falta conhecer sua “entrada de serviço”, em outras palavras, a *condição operária*. Isso sem falar de ramos como construção civil (cujos dados ainda não pudemos obter), com áreas “patológicas” de superexploração, revolta e repressão concomitante.

Na Argentina e Bolívia, com mão-de-obra melhor organizada, as condições de trabalho não são das melhores. Na área do transporte coletivo, as condições são péssimas: 60% dos internados em hospício, em Buenos Aires, saem desse setor. Ninguém escapa da úlcera sendo motorista de ônibus. Na área metalúrgica: insalubridade alta; temperatura média de 70°C, que só baixa quando há inspeção do trabalho. O calor atravessa o guarda-pó de amianto, produzindo impotência. Arrematadora de fábrica de roupas fica com pulmões tapados pelo pó da tela que é cortada; pintor industrial pinta sem luvas ou máscaras protetoras, limpase com tiner e fica com as mãos cortadas. O operário gráfico com saturnismo devido às emanações de chumbo. Radióloga que fez aborto terapêutico, pois tinha um feto sem pernas nem mãos. Motorista de ônibus que sonha que corta passagens, trabalha sábados, domingos e feriados, nos sonhos diz à mulher “pra frente, por favor”.

Na Bolívia, famílias com oito ou mais membros vivendo em 12 m² com ração de fome, doenças que diminuem a vitalidade e a ideologia da fatalidade, onde sua vida aparece como “destino” que será transmitido aos filhos. Isso transforma o mineiro num condenado a “prazo fixo”, com a silicose que baixa o nível de vida útil do mineiro para nove anos.

Os elementos anteriormente citados mostram a precariedade das formas de legitimação do capitalismo, da empresa como “função social”, das técnicas de relações humanas, “co-gestão”, “participação” no capitalismo desenvolvido, contestadas pelos movimentos grevistas nos EUA e Europa, e que têm como complemento necessário a superexploração da força de trabalho na América Latina, cujas condições de trabalho fazem remontar à Revolução Industrial inglesa, as quais “realizam” em nível combinado a mais-valia relativa e absoluta ao mesmo tempo necessárias à reprodução ampliada do capital. O movimento da mão-de-obra acompanha o movimento do capital rumo à sua reprodução ampliada e à superacumulação. O movimento é contraditório, daí a oposição operária por meio das “greves” ou das reclamações pela imprensa sindical, como no Brasil.

Em suma, pretendemos mostrar que a exploração do trabalho pelo capital forma um sistema, é uma unidade em que o trabalho é função do capital e mercadoria vendida “livremente” no mercado de trabalho. A negação da exploração do trabalho está indissoluvelmente ligada à negação do salariedade como remuneração do trabalho e das relações de produção capitalista.

Referências bibliográficas*

Obras consultadas

- ANAYA, R. In: R.G.G. *Administración de empresa de Las Minas*.
- ARONOWITZ, S. *False premise: the saping of American working class consciousness*. New York, 1973.
- AVERITT, R. *The dual economy*. New York, 1968.
- BACHMANN, H. *Mieteigentun in Zwiespalt. von Ideen Interessen*. Munique, 1954.
- _____. *The end of ideology*. New York, 1960.
- BELL, D. *The coming of Post Industrial Society*. New York, 1973.
- BERLE, A. *Modern corporation and private property*. 1932.
- _____. *The Corporation in the Modern Society*. New York, 1945.
- _____. *Corporação moderna e propriedade privada*, 1934.

* Todos os esforços foram feitos para determinar a referência precisa da bibliografia citada. Nos casos em que isso não foi possível, foi mantida a referência tal como originalmente registrada pelo autor. (N.E.)

- BOOGS, J. *The American Revolution: pages from a Negro Worker's notebook*. New York, 1963.
- BREUNING, Von N. *Wirtschaft und Gessellschaft Heute*. Berlin, 1949.
- BURTON, H. *Autocracy and insurgency in organized labor*. New York, 1968.
- CORPORACIÓN Minera de Bolivia y Estrategia del Desarrollo.
- CUPERTINO, F. *Saúde pública no Brasil*. Rio de Janeiro, 1976.
- DE WOOT. *Pour une doctrine de l'entreprise*. Paris, 1968.
- DRUCKER, P. *Concept of corporation*. New York, 1946.
- _____. *The New Society*. New York: Harper, 1950.
- _____. *Landmarks of tomorrow*. New York, 1959.
- _____. *O conceito de corporação*. Fundo de Cultura, 1962.
- ERWIN, H. *Jeden sein Eigentuns*. Stuttgart, 1965.
- FALTERMAYER, E. K. *Its labor's push more bark than bite?*
- FEDERATION DES PATRONS CATHOLIQUES DE BELGIQUE (Congrés National de 1965). *La Participacion aux Responsabilités dans l'Entreprise*.
- GLEITZE, B. In: XAVIER, H. *Les experiences allemandes de conjetion*. Paris: Dalloz, 1960.
- _____. In: BLUME, O. *Normen und Wirklichkeiteiner Betribuersiung*. Tübinga, 1964.
- GREENWOLT, C. *The uncommum man: the individual in the organization*. New York, 1959.
- HERSCHELL, W. Le salarié dans l'entreprise. In: *Recueils pratiques du droit des allaires dans le pays du marché commun*. t.IV, Section Allemagne.
- HOVE, I. *The World of The Blue Collar Worker*. New York, 1972.
- DEPARTAMENTO DE PUBLICACIONES, Universidad de La Paz, Bolivia.
- IRIAT, G. *Las galerias de la muerte*. Montevideú, 1964.
- JENKINS, D. *Job power*. New York, 1973.
- KAYSEN, G. The corporation: how much power? What scope? In: MASON, E. *The corporation in modern society*. Mass., 1960.
- _____. *Economic corporation and monopoly problem*. New York, 1964.
- KIGNET, M. *Psychoterapie et relations humaines*. Louvain, 1962.
- LANDBERG, F. *The rich and the superich*. New York, 1968.
- LEBER, G. *Vermögensbildung is Arbeitnehmerhand, ein Program un sei Echo*. Frankfurt, 1964.
- LENS, S. *The labor wars*. New York, 1974.
- _____. *Ombres chinoises*. Coll. 10/18, Paris, 1962.

- MacGREGOR. *The human side of enterprise*. New York: McGraw Hill, 1960.
- MARX, K. Le capital, Cap.IV. In: RUBEL, M. *Ouvres de Karl Marx*. Paris: Ed. de La Pléiade, s.d.
- _____. *Das Kapital (Erster Band)*. Berlim, 1971.
- MASON, E. *The corporation in the Emergent American Society*. New York, 1962.
- _____. *Economic concentration and the monopoly*. Harvard, 1964.
- R.G.G. *Los problemas del trabajo en Bolivia*.
- RATHENAU, W. *Die Kommenden Dingen*. Berlim, 1918.
- RIPPERT, G. *Aspectos jurídicos do capitalismo moderno*. Rio de Janeiro, 1947.
- ROGERS, C. *A psicoterapia centrada no cliente*. Lisboa: Moraes, 1975.
- SCHUMPETER, J. *Capitalism, Socialism and Democracy*. New York, 1941.
- _____. *Capitalismo, socialismo y democracia*, 1950.
- SELDMAN, J. *Political contrais and member rights: an analysis of Union Constiution in essays on industrial relation research problems and prospects*. Michigan, 1961.
- SERRIN, W. *The company and the Union*. New York, 1973.
- SPINETTI, G. S. *Antologia della rivoluzione fascista*. Milano: Hoepli, 1938.
- STAUGHTON, L. *Person, histories of the early CIO*. Boston, 1971.
- WARNER, L. *The corporation in the American Emergent Society*. New York, 1962.
- WEIR, S. *USA, the labor revolt*. Boston, 1969.
- XAVIER, E. *Les experiences allemandes de Co-Gestion*. Paris, 1960.

Revistas consultadas

- Crisis*, Buenos Aires, ago. 1975.
- Peking Review*, 1970.
- TENEC*, 29.

Artigos de revistas

- BERLE, A. The developing law of corporation concentration. *University of Chicago Law Review*, 1952.
- DAYON, A. An auto assembly line, *Newsweek*, 10 Aug. 1964.
- EDITORIAL. The Union begins to bend on work rules. *Business Week Review*, Sept. 1972.
- KAYSEN, G. The social significance of the corporation. *American Economic Review*, May 1957.

- LEVIT, T. The danger of social responsibility. *Harvard Business Review*, 1958.
- McMURRY. Empathy: management's greatest need. *Advanced Management*, 18 (7): p.6-11-34, 1963.
- WATSON, B. Counter planning on the shop floor. *Radical American Review*, May/June 1971.
- WENNER, W. *Le Droit et les Affaires*, 58, Apr. 1965.

Jornais consultados

California AFL-CIO News

Cleveland Plain Dealer

Folha de S.Paulo

Informativo Metalúrgico – Órgão do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica, Mecânica e de Material Elétrico de Mogi das Cruzes

Informativo Sindical – Órgão do Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de João Monlevade, Minas Gerais (Cia. Siderúrgica Belgo-Mineira)

New York Times

O Estado de S.Paulo

O Trabalhador Têxtil – Órgão do Sindicato dos Trabalhadores em Fiação do Estado de São Paulo

O Vidreiro – Órgão do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Vidros, Cristais e Espelhos de São Paulo

Tribuna Metalúrgica – Órgão do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica, Mecânica e de Material Elétrico de São Bernardo do Campo e Diadema

Visão Trabalhista – Órgão do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica, Mecânica e de Material Elétrico de Osasco

Wall Street Journal

Worker's World

Artigos de jornais

DAYON, A. An auto assembly line. *Newsweek*, 10 Oct. 1964.

MARCUS, R. J. The changing workforce. *California AFL-CIO News*, 14 Jan. 1972.

Pesquisa inédita

MAGALHÃES, C. E. P. Pesquisa sobre a *Relação entre a limitação, ramo de atividade, função e salário com os acidentes de trabalho.*

SOBRE O LIVRO

Formato: 14 x 21 cm

Mancha: 23 x 44,5 paucas

Tipologia: lowan Old Style 10/14

Papel: Offset 75 g/m² (miolo)

Cartão Supremo 250 g/m² (capa)

1ª edição: 2005

EQUIPE DE REALIZAÇÃO

Coordenação Geral

Sidnei Simonelli

Produção Gráfica

Anderson Nobara

Edição de Texto

Viviane Oshima (Preparação de Original)

Flavio Nakaoka (Revisão)

Editoração Eletrônica

Lourdes Guacira da Silva Simonelli (Supervisão)

Luís Carlos Gomes (Diagramação)



No livro *Administração, poder e ideologia*, de Mauricio Tragtenberg, o leitor depara com o percurso completo da atuação da grande empresa em nosso tempo.

Os executivos, os dirigentes, a formação na corporação empresarial, sua filantropia e seu paternalismo, sua "alma" e "função social", o uso da psicologia e da sociologia corporativas são considerados de forma erudita e clarividente, com antecipação de décadas em relação a muitas discussões hoje em voga. Estas considerações fundam-se em fontes seguras, plurais e específicas.

Nas páginas do livro acham-se também as origens e os funcionamentos empresariais da co-gestão e do participacionismo, com seus princípios e conselhos na Alemanha, na Bélgica e na França. Sobre a co-gestão e o participacionismo há importante bibliografia e documentos legais anexos, como a "Lei Constitucional Alemã" e a "Lei de encorajamento à constituição de um capital pelos trabalhadores".

Causam forte impressão, pela atualidade da pesquisa e por sua amplitude, os capítulos relativos à exploração do trabalho, com amplas informações sobre sua ocorrência em empresas espalhadas pelo mundo, destacando-se particularmente o Brasil, a Argentina, a Bolívia, e sendo abordado, ainda, o desencadeamento de grevas espontâneas. A respeito da exploração do trabalho na empresa, existem notas preciosas e muito pormenorizadas sobre a multiplicidade de ofensas ao trabalhador e à sua vida nas inúmeras corporações indicadas explicitamente.

Trata-se de livro indispensável e obra singular na crítica da administração, sendo leitura proveitosa a todos que valorizam o trabalho humano.

Evaldo Vieira

ISBN 85-7139-591-8



9 788571 395916

Editora
UNESP