

## Capítulo II

Os trabalhadores e a empresa

Leôncio Martins Rodrigues

SciELO Books / SciELO Livros / SciELO Libros

RODRIGUES, LM. Os trabalhadores e a empresa. In: *Industrialização e atitudes operárias: estudo de um grupo de trabalhadores* [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009, pp. 37-91. ISBN: 978-85-7982-022-9. Available from SciELO Books <<http://books.scielo.org>>.

---



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

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

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

## II OS TRABALHADORES E A EMPRESA

A obtenção de um emprego na Empresa Automobilística coaduna-se com o projeto geral de melhoria de vida ou de ascensão social que orienta o grupo estudado. Para a imensa maioria dos entrevistados a Empresa Automobilística constitui, como indicamos no capítulo precedente, a culminação de sucessivas experiências profissionais. Tanto os operários quanto os ferramenteiros encaminharam-se para a indústria automobilística basicamente em busca de melhores salários e maiores oportunidades profissionais. De um modo geral, o atual emprego não constitui o resultado da impossibilidade de obter colocação em outra fábrica.

Os dois quadros que reproduzimos a seguir dão-nos indicações bastante claras. O primeiro indica os motivos pelos quais os trabalhadores saíram do *último emprego* (anterior ao atual). O segundo explicita as razões invocadas pelos respondentes para ir trabalhar na Empresa Automobilística. Trata-se de duas perguntas abertas, isto é, em que os entrevistados não deveriam optar por alternativas propostas de antemão. Nota-se, no primeiro quadro, que a maioria dos entrevistados (53%) saiu do último emprego porque considerava seu salário muito baixo. Uma minoria significativa (26%) foi forçada a deixar o emprego anterior, quer porque a firma em que trabalhava encontrava-se em dificuldades financeiras, quer porque foi dispensada. Trata-se, pois, de um grupo que não abandonou “voluntariamente” o emprego anterior. Entre os motivos alegados, a demissão, as condições de trabalho ou as relações com a chefia não ocupam papel de destaque. Com efeito, apenas 2% dos entrevistados declararam que saíram do último emprego porque as “condições de trabalho eram más” e somente 1% porque “os chefes eram ruins”. Observa-se, ainda, que 12% abandonaram o emprego precedente especificamente para se dirigirem à Empresa Automobilística.

Tabela 18: “Por que o Sr. saiu do último emprego?”

Motivos	Total de respondentes (%)
Os salários eram baixos	53
A firma anterior estava em dificuldade	16
Para conseguir emprego na Empresa Automobilística	12
Foi dispensado	10
Para se aperfeiçoar profissionalmente	4
Viajou para São Paulo	2
As condições de trabalho eram más	2
Para trabalhar por conta própria	2
Os chefes anteriores eram ruins	2
Trabalhava por conta própria e fracassou	1
Outros motivos	5
n =	86
Sem resposta	2

Obs.: Respostas múltiplas. Soma das porcentagens superior a 100%. Porcentagens extraídas excluindo-se os que não responderam.

Tabela 19: “Por que o Sr. foi trabalhar na Empresa Automobilística?”

Motivos	Total de respondentes %
Salários mais altos	58
Melhores oportunidades profissionais	22
Foi o emprego que encontrou	18
Firma grande	13
Bom ambiente de trabalho	12
Era uma empresa automobilística	7
Era uma “boa empresa”	7
Era a empresa mais simpática	5
Por relações pessoais	4
Todas as empresas estrangeiras são boas	1
Outros motivos	2
n =	86
Sem resposta	2

Obs.: Respostas múltiplas: soma das porcentagens superior a 100%. Porcentagens extraídas excluindo-se os que não responderam.

Há uma relação bastante estreita entre os fatores que levaram os trabalhadores a abandonar o emprego anterior e os que os levaram a procurar emprego na Empresa Automobilística: a busca de melhores salários. Analisando-se mais de perto as demais respostas, nomeadamente, “firma grande”, “era uma empresa automobilística”, “era uma boa empresa”, pode-se dizer que, na verdade, elas abrangem os dois primeiros itens.

Empresa grande, empresa automobilística, empresa mais simpática, etc., para os trabalhadores, constituem, justamente, sinônimo de “salários mais altos” e “melhores possibilidades profissionais”. É também nas grandes companhias que o operário acredita encontrar maiores probabilidades de elevar-se na hierarquia profissional. Por outro lado, ela permite um aperfeiçoamento profissional, uma especialização e a aquisição de um ofício que, amiúde, as pequenas empresas não podem oferecer. Demais, na eventualidade da perda do emprego, o fato de ter trabalhado na indústria automobilística constitui sempre importante recomendação para a obtenção de nova colocação em outra empresa, tanto no que se refere à capacitação profissional *stricto sensu* quanto no que se refere às outras qualidades sociais (responsabilidade, seriedade, etc.). A Empresa Automobilística é, pois, valorizada tanto do ponto de vista das vantagens *imediatas* que pode proporcionar quanto do ponto de vista das possibilidades *futuras* de progresso profissional.

Para a quase totalidade dos respondentes, a companhia preenche amplamente as expectativas que presidiram a procura do emprego. A imensa maioria dos trabalhadores afirmou que a Empresa Automobilística paga salários mais elevados do que as outras indústrias, não tendo havido um só caso em que o entrevistado afirmasse pagar menos.

Tabela 20: “De um modo geral, o Sr. acha que a Empresa Automobilística paga...”

	Operários	Ferramenteiros
Melhor que as outras indústrias	80%	96%
Melhor que as outras indústrias	80%	96%
Igual às outras indústrias	16	4
Pior do que as outras indústrias	–	–
Depende	2	–
Não sabe	2	–
	(100%)	(100%)
n =	62	24

A tabela é bastante elucidativa e dispensa maiores comentários. Os trabalhadores acreditam-se bem pagos, em consideração com os salários prevaletentes na indústria paulista. Salário mais elevado, no entanto, está relacionado mais estreitamente com o ramo industrial em geral do que com a empresa em particular. O ramo industrial, mais do que a companhia, é que se valoriza, ainda que a Empresa Automobilística esteja “bem cotada” no

confronto com as demais. Quando a Empresa Automobilística foi posta em comparação com outras do setor, a porcentagem dos que afirmaram que ela pagava melhor baixou consideravelmente. Entre os ferramenteiros apenas 25% chegaram a afirmar que a Empresa Automobilística pagava salários mais elevados do que as outras do mesmo ramo. Entre os operários comuns, a proporção foi superior: 31%.

Tabela 21: “De um modo geral, em relação às outras indústrias automobilísticas o Sr. acha que a Empresa Automobilística paga...”

	Operários	Ferramenteiros
Melhor	31%	25%
Igual	51	67
Pior	8	4
Depende	2	–
Não sabe	8	4
	(100%)	(100%)
Sem resposta	2%	–

Obs: Porcentagens extraídas excluindo-se os que não responderam.

Indicações no mesmo sentido são fornecidas por outras perguntas cujas respostas revelam de modo inequívoco a valorização do ramo automotor. Quando indagamos aos entrevistados que tipo de trabalho iriam procurar em primeiro lugar, na hipótese de saírem da Empresa Automobilística, a maioria afirmou que procuraria arranjar emprego em outra indústria do mesmo ramo. Nota-se, na Tabela 22, que a aspiração de continuar trabalhando na indústria automobilística é ligeiramente mais acentuada entre os ferramenteiros do que entre os operários comuns.

A aspiração de trabalhar por conta própria é mais acentuada entre os operários do que entre os ferramenteiros. Isso pode ser explicado pelo fato de estes últimos possuírem uma formação profissional mais completa, receberem salários mais elevados, realizando tarefas mais agradáveis e interessantes. Não estão submetidos a controle de tempo, e o tipo de trabalho que efetuam, ao contrário dos operadores e montadores, é de natureza a despertar maior interesse, escapando da monotonia que envolve as funções de trabalhadores especializados na realização de certas tarefas simples.

Tabela 22: “Se por acaso o Sr. sáisse da Empresa Automobilística que tipo de trabalho o Sr. iria procurar em primeiro lugar?”

	Operários	Ferramenteiros
Procuraria outra indústria automobilística	64%	70%
Tentaria trabalhar por conta própria	23	18
Procuraria qualquer outra indústria	8	8
Outras respostas	3	–
Não sabe	2	4
	(100%)	(100%)
n =	62	24

De modo geral, os ferramenteiros constituem o grupo operário mais ajustado ao trabalho fabril. Possuem um *status* profissional, no interior da empresa, bem mais elevado do que o das demais categorias profissionais, como os montadores, pintores, torneiros, fresadores, etc. Suas relações com os supervisores e engenheiros são de outra natureza. Tem orgulho de sua profissão e não se colocam na situação de humildade que amiúde caracteriza a atitude do operário brasileiro ante os superiores hierárquicos.

As razões de preferência pela indústria automobilística estão relacionadas basicamente a melhores salários e oportunidades para aperfeiçoamento técnico-profissional.

“Já tenho prática no ramo e sei que as indústrias automobilísticas pagam melhor”.

“Prefiro a indústria automobilística para seguir um ofício”.

“Quero aprender um ofício melhor, que só a indústria automobilística pode oferecer”.

A questão da formação profissional, segundo o projeto que anima os operários, adquire extraordinária importância na avaliação do emprego. Para parcelas ponderáveis da mão de obra industrial, desprovidas de nível técnico e educacional, a aquisição de uma profissão está relacionada com a possibilidade de ascender socialmente, de melhorar de vida, de lograr melhor remuneração. Sem uma profissão, sem uma “especialização”, o operário continuará integrando a enorme massa dos não qualificados que habitualmente compõem as grandes filas às portas das fábricas do “Grande São Paulo” à procura de emprego. Contudo, dadas às características que envolveram a formação do atual proletariado brasileiro, a maior parte da mão de obra não passa por um estágio de formação técnica previamente à sua integração na produção. A preparação do operário via de regra se efetua exclusivamente

durante o próprio trabalho. Daí a preocupação da escolha de um tipo de tarefa e de emprego que favoreça a aquisição de uma especialização.

“Prefiro a indústria automobilística para seguir um ofício”.

“Quero aprender um ofício melhor, que só a indústria automobilística pode oferecer”.

## A AVALIAÇÃO DA EMPRESA

A valorização do setor automobilístico implica, conseqüentemente, a valorização da Empresa Automobilística. Contudo, ela não é avaliada positivamente apenas enquanto *mais uma* companhia operando no ramo da produção de veículos. A direção da empresa realiza sérios esforços para marcar sua individualidade enquanto procura pôr em prática um conjunto de técnicas de relações humanas e de integração do operário. Trata-se de apresentar a empresa como uma grande família, como um todo homogêneo onde, mais do que gradações hierárquicas, existem diferenciações de funções. Essas técnicas são já bastante difundidas e conhecidas para que nos estendamos nessa questão. A Empresa Automobilística, como, aliás, fazem outras empresas modernas, mantém um centro de abastecimento para os empregados, fornece condução, restaurante, etc. Procura, em suma, propiciar a cristalização de um “espírito de empresa”. Edita um jornal interno, no qual sempre se encontram exemplos de operários que lograram, mercê de esforço e dedicação, galgar novas posições na hierarquia da companhia. Mais do que isso: empenha-se em demonstrar que procede com retidão e justiça no trato com os empregados. O lema não declarado que preside suas relações é: o operário bom é recompensado; o mau operário, punido”. Há, na ideologia da companhia, uma valorização do *self-made-man* e do trabalho como fonte de êxito pessoal. É talvez esse aspecto que distingue a Empresa Automobilística de outras existentes no Brasil. Ela ultrapassa o paternalismo tradicional dos empregadores nacionais na medida em que divulga a ideologia de um progresso individual acessível a todos e que dependeria basicamente dos esforços de cada um, independentemente da origem social, do grau de instrução formal, de relações familiares, etc. Assim, possibilidades de ascender na hierarquia da empresa estariam ao alcance do mais simples operário, desde que revele aptidões para tal. Como um elemento, nem sempre manifesto dessa

ideologia, de um lado, está a valorização do saber prático e, de outro, a repulsa às formas de privilégio de cunho estamental.

Dentro dessa orientação, a relação com os operários ocupa lugar preeminente na política de relação humana da empresa. Com o fito de reduzir as áreas de atrito, ou de reduzir seu alcance, a direção criou uma “Comissão de Relações no Trabalho”. A Comissão, orientada por um sociólogo, destinava-se a receber qualquer queixa apresentada pelo operário, quer se trate de reclamações relativas à supervisão, ou às condições de trabalho, promoção, etc., que constituem os tipos principais de críticas expressadas pelos trabalhadores. Quando da formação da Comissão, o presidente da empresa dirigiu carta a cada operário explicando suas finalidades e garantindo expressamente que nenhum empregado seria punido ou prejudicado por apresentar-se ante a Comissão. Esta, por sua vez, sempre procurou evitar quaisquer formas de represálias por parte dos supervisores, alvos de crítica dos subordinados, apesar do risco de atritos com escalões intermediários, que viam nas atividades da Comissão uma redução de sua autoridade e poder de punição. Embora a Comissão não dispusesse de capacidade de decisão, cabendo-lhe apenas encaminhar as queixas e procurar conciliar as partes em litígio, sua existência demonstra o empenho da empresa na criação de condições de trabalho mais amenas e na eliminação de atritos entre operários e chefia. Trata-se, principalmente, de evitar os choques derivados do arbítrio dos supervisores, do uso descabido da autoridade. A Comissão, deste modo, ocuparia o lugar de uma comissão sindical de empresa, adiantando-se com relação a uma das tendências de evolução do sindicalismo nos países industrializados, e desviando as queixas dos trabalhadores do sindicato para a própria companhia.

Os esforços da empresa nesta área não param aqui. Além dos benefícios já mencionados e de outros serviços assistenciais fornecidos aos trabalhadores, faz-se mister salientar outras vantagens, tais como a venda de automóveis aos empregados, em condições facilitadas, a autorização para a utilização de veículos da companhia nos fins de semana (concessão na verdade, que não abrange os operários comuns), cursos técnicos oferecidos aos elementos que mais se destaquem e de cujos conhecimentos especializados a companhia se sinta particularmente necessitada.

Quais os efeitos dessas técnicas de “incorporação do operário à empresa?” Desde logo, deve-se ter em conta que todas as técnicas de relações

humanas e integração do operário, de algum modo, necessitam alicerçar-se em benefícios reais oferecidos aos trabalhadores. Alguns atingem a todos, outros limitam-se a algumas categorias. Na proporção em que constituem vantagens concretas são como tais estimadas pelos operários e conjugam-se para criar uma imagem bastante positiva da companhia. Quanto a esse ponto, as entrevistas informais, as palestras que realizamos quando do estágio como operário numa das secções e os resultados dos questionários não deixam margem a dúvida. A *Empresa Automobilística goza de elevado prestígio entre seus trabalhadores*. Esta afirmação não implica, de modo algum, em negar a existência de conflitos, de queixas e de descontentamentos e nem tampouco em superestimar o sucesso do esquema de relações humanas. Hesitaríamos, nesse sentido, em falar de uma “integração do operário à empresa”, se com esse termo se quer significar uma identificação mais estreita do trabalhador com a empresa, implicando da parte do primeiro uma lealdade relativamente desinteressada, um envolvimento emocional mais profundo, que obscureça a presença dos interesses econômicos em jogo, as diferenças de cargos e posições, criando, enfim, a imagem da companhia como uma comunidade e fazendo com que o operário sinta a empresa como a *sua empresa*. Ao contrário: tal como se comportam em relação a outras instituições, como o sindicato, e em outras esferas da vida social, os trabalhadores julgam a Empresa Automobilística *instrumentalmente*, da perspectiva do projeto de melhoria de vida. Acreditam que mais se utilizam dela do que são utilizados. Há uma apreciação notavelmente racional dos motivos que determinam a política de relações humanas da companhia. A Empresa Automobilística, certamente, é considerada uma “boa empresa”, que “paga salários mais elevados”, que “trata bem os empregados”, mas não há crença na sua generosidade gratuita e desinteressada. Os pontos positivos não são avaliados como dádivas, mas como uma compensação de interesses. A empresa paga bem para que os operários trabalhem mais e melhor; com isso a firma tem mais lucro. Seria por interesse próprio que a companhia paga salários mais elevados: logo, não há razão para “gratidão” por parte dos trabalhadores como também não há para se sentirem “explorados”. É significativo, nesse sentido, que 86% dos operários que responderam que a empresa “trata bem seus empregados”, quando procuraram explicar o porque do “bom tratamento” tenham utilizado frases como essas:

“Querem conseguir um bom rendimento no serviço”.

“Porque tratando bem, os operários não sairão de lá para irem a outro estabelecimento concorrente”.

“Porque precisam do favor do operário, horas extras, etc. Os operários bem tratados não negam esses favores”.

“Tratam bem para que os operários trabalhem melhor; e o operário trabalhando melhor dá mais lucro para a companhia”.

Ainda que as finalidades lucrativas da direção sejam ressaltadas, o resultado final parece indiscutivelmente favorável aos objetivos e à ideologia da empresa: não haveria incompatibilidade entre os interesses da companhia e os dos empregados, entre o lucro e o salário. E as metas da política empresarial ante os operários são atingidas: trabalhadores satisfeitos, prontos a “prestarem alguns favores” à companhia. *Se não ocorre uma identificação profunda com a empresa não é, pois, em virtude da existência, entre os trabalhadores, de uma “consciência de classe”, de uma “consciência de explorado”, ou da crença de interesses antagônicos, mas sim da fraca identificação com o ambiente fabril e com o meio socioprofissional.*

As citações anteriores das entrevistas requerem ainda outro comentário. Nelas, como em outras, *não se pode vislumbrar qualquer relacionamento entre os salários e o poder de barganha dos operários.* A companhia paga salários mais elevados, “trata bem” os operários em seu próprio interesse; as vantagens foram *oferecidas* pela empresa e não *adquiridas* pelos trabalhadores e em nenhum momento são encaradas como uma conquista sindical. Tal como verbalizaram os entrevistados, a empresa “recompensa” os empregados pelo seu esforço, pelo “sacrifício” na realização de um trabalho árduo. A remuneração recebida não aparece, assim, ligada a determinado *status* profissional, mas à ideia de *merecimento*, tal como a realização correta das tarefas por parte do empregado não decorre de um *dever* mas de uma *retribuição* por tudo de bom que o empregador lhe oferece.

“É uma das fábricas que está calma. Os operários da Empresa Automobilística são compreensivos e não fazem greves. Como retribuição, são bem tratados”.

“Descanso no café; às 9h30 tem leite; às 2h30 leite; às 3 horas, café. Enfim, somos bem tratados. Eles dão porque os empregados merecem, porque nós trabalhamos no duro”.

“Reconhecem o serviço, e necessitam dos empregados com os empregados necessitam da companhia”.

“Porque os operários merecem ser bem tratados. Para trabalhar melhor”.

“Eles se interessam pela produção e eles correspondem bem com um operário bom. A gente estando satisfeito corresponde bem com um bom patrão”.

A atitude ante a empresa expressa a que os operários mantêm com relação à sociedade global ou ao mundo urbano-industrial. Não se sentem participantes no seu rumo e destino. Não esperam partilhar nenhum grau de responsabilidade pelas grandes decisões concernentes ao desenvolvimento econômico, à democratização da vida política, à orientação do sindicato, etc. Não relacionam as perspectivas individuais com os processos políticos e sociais mais amplos. Como mostraremos mais adiante, valorizam o desenvolvimento econômico na proporção em que novas oportunidades profissionais, novos empregos se oferecerem, mas não se acreditam imbuídos de qualquer papel nesse processo. Utilizam-se dos serviços dos sindicatos na medida em que deles necessitam, que lhes são úteis, mas não concebem nenhuma responsabilidade pela sua manutenção ou pela sua melhoria.<sup>1</sup> Esse comportamento, a nosso ver, traduz as condições que cercaram a formação da classe, ou seja, a presença maciça de fortes contingentes de trabalhadores de origem agrícola, a rapidez do processo de industrialização, os elevados índices de mobilidade social e a formação recente da classe, sem maior maturidade e sem maior coesão interna. Para o proletariado brasileiro, a sociedade industrial foi algo que encontrou e no interior da qual ainda não soube definir seu papel, não enquanto mão de obra, Obviamente, mas enquanto *força social e política*, capaz de uma intervenção autônoma e com objetivos próprios. Mais do que uma valorização intensa da industrialização como um processo socioeconômico, há sua *aceitação* aliada a um esforço de utilização, de aproveitamento de seus *efeitos* (novos empregos e oportunidades profissionais), que não traz consigo a ideia de que seja possível influir em sua manutenção e orientação. A Empresa Automobilística é encarada desse mesmo ângulo: dos benefícios e vantagens que oferece, os quais, por sua vez, são vistos como um *dado*, como algo que lhes cabe aceitar ou rejeitar, mas não modificar. A empresa e algo *exterior* e, malgrado os esforços da direção, não é aceito como “nós”, mas como “eles”. Os operários *esperam* da empresa, como esperam do sindicato, do governo e dos políticos. O conteúdo e o grau da expectativa

<sup>1</sup> Observa Juarez Brandão Lopes, referindo-se aos trabalhadores da fábrica que estudou: “O sindicato não é visto como algo feito *por* eles, mas por outros *para* eles. Quando mencionam o sindicato, os operários não usam o pronome “nós” mas sim “eles”. *Op. cit.*, p. 58.

variam, mas a atitude é a mesma, traduzindo, no fundo, um sentimento de impotência, de fatalismo e de resignação ante processos e eventos cujas origens não conseguem discernir com precisão, cujas causas não podem controlar, mas cujos efeitos são sentidos sem possibilidade de uma resposta em termos grupais.<sup>2</sup> A Empresa Automobilística é percebida como um *outro*, rico e poderoso, com quem não se identificam e ante o qual se sentem indefesos, só podendo defender-se recorrendo a outras entidades igualmente poderosas, como o governo, a Justiça do Trabalho.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> No momento em que fazíamos um estágio no setor de usinagem, trabalhando como operário, em consequência da política de restrição ao crédito iniciado pelo governo federal (1963), os estoques passaram a se acumular, e a Empresa Automobilística – como fizeram outras do mesmo ramo – decidiu diminuir a produção e despedir parte dos empregados. Não nos foi possível saber exatamente quantos operários foram dispensados. Num dia, segundo ouvimos de um funcionário categorizado, foram dispensados 500 horistas. Na divisão em que estagiávamos, foram despedidos 30% do pessoal. As dispensas, o “facção” na gíria dos operários, constituía a preocupação de todos e era o tema de todas as conversas. Os trabalhadores notavam que os estoques se acumulavam e, ainda que nada houvesse sido comunicado pela direção, sabiam que naquela semana haveria cortes. Todos estavam visivelmente nervosos. Soubemos que a taxa de acidentes aumentara, ao procurarem os operários “dar mais produção”. A companhia dispensava inicialmente os recém-admitidos, os setores menos qualificados, os solteiros e os considerados “maus empregados”. Cabia ao mestre avisar pessoalmente os trabalhadores dispensados, o que era feito logo cedo, antes do início do trabalho. Não houve qualquer protesto dos operários. O “facção” era aceito com resignação. Os que ficavam lamentavam os colegas “cortados”, dando-se por felizes por não estarem na mesma situação. Não ouvimos críticas à empresa. O responsável era o governo. Não houve igualmente menção a qualquer hipotética intervenção ou papel do sindicato, com relação às dispensas em particular, e ao desemprego em geral. Pudemos conversar mais demoradamente com um operário (forjador) que fora despedido. Tinha um mês de casa. Informou que já trabalhara em outra indústria automobilística. Estava irritado porque feira “cortado” e só o soubera pela manhã: “Deviam ter me avisado ontem; me fizeram vir até aqui, pôr o macacão para depois me dizerem que eu tinha sido dispensado”. Disse que não se preocupava muito com a dispensa porque “tenho um parente, que é dono de uma oficina. Posso me arranjar por lá até conseguir outro emprego”. Explicou que o “governo tem razão (cortando o crédito). É preciso fazer isso mesmo para arrumar as finanças do país. Vem muita gente para a cidade e depois não há mais emprego. Assim essa gente volta para o campo, para cultivar a terra”. Em seguida criticou os colegas da Empresa Automobilística. “O pessoal aqui não quer saber de nada. Na outra companhia (de automóveis) o sindicato é mais ativo; estamos ligados ao sindicato de metalúrgicos de S. Paulo, que é mais forte e bem organizado do que os do ABC”.

<sup>3</sup> Às vezes, o “outro” poderoso pode ser a própria diretoria da companhia, que protegeria o operário contra a prepotência e as injustiças dos escalões intermediários, sobretudo dos mestres e contramestres, contra os quais se dirigem as principais críticas dos operários. “Eles

Tendo-se em conta essas características dos trabalhadores estudados, compreende-se, de um lado, a dificuldade da empresa para lograr uma efetiva “integração” do operário e de outro, a impossibilidade da cristalização de uma consciência de classe, mesmo de uma “consciência corporativista” como ocorreu, por exemplo, entre o proletariado inglês.<sup>4</sup> Cumpre ter presente que lidamos com operários que estão empenhados em melhorar de vida por meios individuais, sendo o atual emprego, sobretudo um *meio* para o atingimento de tal *desideratum*.

As considerações anteriores não excluem, de um lado, que alguns trabalhadores, principalmente os que não estão *diretamente* ligados à produção, manifestem estreita integração com os objetivos da empresa, concebendo-a como se fosse uma grande família (“Lá sou tratado como um filho”; “A Empresa Automobilística e minha segunda mãe”) e não excluem, por outro lado, os amplamente descontentes (“Aquilo lá é um verdadeiro quartel”).

A avaliação que os trabalhadores fazem da Empresa Automobilística foi investigada de diversos modos. A série de tabelas que transcrevemos a seguir permitirá analisá-la com maior rigor, pondo em relevo as discrepâncias notadas entre os operários e ferramenteiros, entre os setores mais urbanizados e os chegados recentemente à capital, etc.

---

(*sic*) não podem tratar mal, porque os operários podem reclamar. Fiz uma reclamação na Segurança quando o supervisor me maltratou. Mas “gente grande” da companhia me aconselhou a esquecer a queixa”. Neste contexto é que se insere a “Comissão de Relações de Trabalho”, substituindo o sindicato (na presente situação, possivelmente com mais eficácia, do ponto de vista imediato e individual do empregado), e efetuando um tipo de “paternalismo moderno” bastante adequado às expectativas do trabalhador brasileiro.

<sup>4</sup> P. Anderson em análise sobre o movimento operário inglês distingue uma consciência de classe “hegemônica” e outra “corporativista”: “Se uma classe hegemônica pode ser definida como *impondo seus próprios objetivos e suas próprias perspectivas à sociedade no seu conjunto*, uma classe corporativista, ao contrário, *é a que persegue seus próprios objetivos no interior de uma totalidade social cuja determinação global se situa fora dela*. Uma classe hegemônica procura transformar a sociedade à sua imagem, reestruturando o sistema econômico, as instituições políticas, os valores culturais desta sociedade, todo seu “modo de inserção” no mundo. Uma classe corporativista procura se defender e melhorar sua própria situação no interior de uma ordem social aceita tal como é. Desde a metade do século XIX, a classe operária inglesa é essencialmente caracterizada pelo divórcio completo entre, de um lado, uma consciência pronunciada de sua própria identidade e, de outro, por uma incapacidade permanente de propor e impor objetivos ao conjunto da sociedade. Perry ANDERSON, “Les Origines de la Crise Presente”, *Les Temps Modernes*, Paris, agosto-setembro de 1964, pp. 425 e 426. Sublinhado no original.

Tabela 23: “O Sr. pretende trabalhar sempre na Empresa Automobilística?”

	Operários	Ferramenteiros
Sim	89%	80%
Não	8	8
Depende	3 (100%)	12 (100%)
Sem resposta	2%	–
n =	62	24

Obs: Porcentagens extraídas excluindo-se os que não responderam.

Observe-se que mais de dois terços dos entrevistados, entre operários e ferramenteiros, gostariam de continuar trabalhando na Empresa Automobilística. Este desejo é mais acentuado entre os trabalhadores comuns do que entre os setores mais qualificados. Atente-se para o fato de que, entre estes últimos, 12% responderam “depende”. As respostas à pergunta seguinte (destinada a investigar melhor essa área) dão indicações no mesmo sentido. Indagou-se dos entrevistados se sairiam da Empresa Automobilística na hipótese de que pudessem ganhar, em outra companhia, 20% a mais do que percebiam na ocasião. A pergunta visava medir, ainda que grosseiramente, em que proporção o salário contribuía para a fixação no emprego e para a avaliação positiva que os trabalhadores faziam da Empresa Automobilística. *Grosso modo*, dois terços dos entrevistados prefeririam continuar no emprego atual. Aqui também os operários comuns externaram, mais acentuadamente do que os ferramenteiros, o desejo de continuar trabalhando na Empresa Automobilística (76% contra 67%). Demais, enquanto 25% dos ferramenteiros responderam “depende” apenas 7% dos operários responderam do mesmo modo. Na Tabela 24 estão as respostas dos operários que já tinham trabalhado na roça (*Agric.*) e as dos que nunca o fizeram (*Urb.*). Os primeiros, mais acentuadamente do que os últimos, não trocariam de companhia por 20% a mais em seus salários. O grupo que se mostrou mais disposto a mudar de emprego foi o dos operários comuns sem experiência de trabalho agrícola e, inversamente, foi entre os originários da agricultura que se notou maior apego ao emprego na Empresa Automobilística.

Tabela 24: “Se o Sr. pudesse ganhar em outro lugar 20% a mais do que ganha atualmente na Empresa Automobilística, o Sr. mudaria de emprego?”

	Operários		Total de operários	Ferramenteiros
	Urbanos	Agrícolas		
Sim	21%	9%	15	8%
Não	72	82	76	67
Depende	7	6	7	25
Não sabe	-	3	2	-
	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)
Sem resposta	3	3	3	4%
n =	29	33	62	24

Obs.: Porcentagens extraídas excluindo-se os que não responderam.

Os motivos para a permanência na Empresa Automobilística não advêm unicamente das vantagens oferecidas aos seus empregados em comparação com outras indústrias, mas também do fato de que os entrevistados levam em conta, em suas respostas, a indenização por tempo de casa, perdida quando o empregado se demite. Contudo, este aspecto poucas vezes foi mencionado pelos respondentes. Os motivos comumente externados faziam menção a vantagens existentes no emprego atual, como por exemplo:

“Acho arriscado deixar um emprego no qual já me acostumei. Por 20% a mais não compensa. Aqui posso ser promovido e ganhar mais”.

“Aqui estou firme. Mais vale um pássaro na mão do que dois voando”.

“Já tenho quatro anos de casa e gosto do serviço. Não sei como iria me sentir num novo emprego”.

A quase totalidade das respostas “depende” estava referida ao desconhecimento das condições de trabalho e outras situações relacionadas com o novo emprego imaginário: o chefe poderia ser ruim, o ambiente não ser agradável, etc.

A valorização da Empresa Automobilística pode ainda ser corroborada por outras respostas, tais como as que reproduzimos a seguir:

Tabela 25: “De um modo geral, o Sr. acha que os trabalhadores da Empresa Automobilística são bem tratados por ela?”

	Operários		Total de Operários	Ferramenteiros	Mod.	Trad.
	Urb.	Agric.				
Acham	76%	81%	79%	75%	71%	85%
Não acham	7	–	3	–	5	–
Depende	17	19	18	25	24	15
Não sabe	–	–	–	–	–	–
	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)
Sem resposta	–	3%	2%	–	–	–
n =	29	33	62	24	22	20



As respostas “depende” geralmente foram do seguinte tipo: “Muitos reclamam dos salários e dos chefes”; “Onde tem muita gente as opiniões são diferentes”; “Existem sempre os descontentes”. As demais respostas tinham como pontos de referencia, estimados positiva ou negativamente, salários, condições e ambiente de trabalho. Observe-se, por outro lado, que mais de dois terços dos respondentes consideram que “são bem tratados” pela companhia o que vem, mais uma vez, ao encontro das apreciações anteriores referentes às opiniões dos operários sobre a Empresa Automobilística. Notam-se, igualmente, índices mais elevados de respostas positivas entre os trabalhadores chegados recentemente a São Paulo e entre os operários de origem agrícola. As porcentagens mais altas de respostas “acham” registraram-se entre os *Trad.* e *Agric.* (85% e 81%, respectivamente). A tabela confirma, destarte, tendências observadas nos quadros precedentes. A imagem da Empresa Automobilística como uma “boa empresa” – que paga bons salários, que trata bem os operários e onde os empregados gostariam de continuar trabalhando – é mais acentuada entre os operários do que entre os ferramenteiros, e, quanto aos primeiros, entre os trabalhadores de origem agrícola. *A empresa, portanto, é melhor conceituada entre os setores de qualificação profissional inferior e entre os que estão há pouco tempo em São Paulo.*

A atitude comparativamente mais crítica dos ferramenteiros não deve ser interpretada como indicativa de maior insatisfação com relação ao trabalho e mesmo em relação à própria empresa. Seu comportamento deve ser analisado à luz de outras variáveis, como seja, o melhor ajustamento ao meio socioprofissional, a experiência mais prolongada no meio urbano-industrial e a formação técnica mais aprimorada. Ocorre que a avaliação do emprego atual é feita tendo como ponto de referência vivências profissionais anteriores cujas condições de trabalho e salário não apresentavam desníveis tão profundos em confronto com as da Empresa Automobilística. Para os operários comuns, em especial para os trabalhadores que dão seus primeiros passos no novo ambiente, o trabalho na Empresa Automobilística significa precisamente a “grande chance” de sua vida profissional ou, mais exatamente, a concretização do projeto de melhorar de vida. Deste ângulo, são mais dependentes da empresa, dependência tanto mais acentuada quanto mais a valorizam e menos possibilidade tem de encontrar colocação equivalente. Entende-se, assim, que os operários de origem agrícola e os recém-chegados de regiões escassamente industrializadas sejam os que apresentam as respostas mais favoráveis à empresa, como evidenciaram os algarismos anteriores. Parece claro que para

essa atitude concorrem a comparação com as situações ocupacionais passadas e a apreciação realista das possibilidades que suas habilitações profissionais lhes oferecem para a competição vantajosa no mercado de trabalho.

Essas afirmações são corroboradas pela tabela seguinte, onde se procura averiguar que oportunidades os respondentes pensam ter de encontrar emprego equivalente ao atual. Mais de dois terços dos ferramenteiros afirmaram que encontrariam com facilidade outra posição semelhante à que gozam na Empresa Automobilística, na hipótese de serem despedidos. Essa proporção baixa para 27% entre os operários de origem agrícola, o que é lógico, dada a carência de mão de obra qualificada e o excesso da não qualificada.

A valorização da Empresa Automobilística está parcialmente condicionada à ideia de que dificilmente se poderia, em outro lugar, ganhar salário equivalente e auferir das mesmas vantagens (bom ambiente de trabalho, restaurante, possibilidades de ascensão, etc.).

Tabela 26: “Se por acaso o Sr. fosse despedido da Empresa Automobilística, o Sr. acha que encontraria um emprego igual com...”

	Operários		Total de operários	Ferramenteiros
	Urb.	Agríc.		
Muita facilidade	32%	9%	20%	37%
Alguma facilidade	18	18	18	37
Alguma dificuldade	25	46	36	13
Muita dificuldade	25	21	23	13
Não sabe responder	–	6	3	–
	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)
n =	29	33	62	24
Sem resposta	4%		2%	–

Obs.: Porcentagens extraídas excluindo-se os que não responderam.

Contudo, parece não haver relação entre o grau de valorização da empresa e o de satisfação no trabalho ou de adaptação à condição operária. Os operários que avaliam a Empresa Automobilística de modo mais positivo são, grosso modo, os que denotam maior insatisfação quanto aos salários, ao ambiente de trabalho, à condição operária, em suma. Essas atitudes aparentemente paradoxais explicam-se por um mesmo fator: falta de qualificação profissional e a conseqüente dificuldade de ajustamento ao meio fabril, ao ambiente socioprofissional. A ausência de formação técnica mais aprimorada acarreta, Obviamente, baixos salários, além da realização de tarefas desagradáveis e desinteressantes, incapazes de provocar real motivação por parte de seus executantes. O resultado é, de um lado, a

aspiração mais pronunciada de escapar à condição operária, de abandonar o trabalho fabril e, de outro, a supervalorização de empregos de outra natureza, de situações socioprofissionais mais “nobilitantes”.

Tabela 27: O Sr. gostaria de trabalhar em escritório?”

	<i>Operários</i>	<i>Ferramenteiros</i>	<i>Urb.</i>	<i>Agríc.</i>	<i>Mod.</i>	<i>Trad.</i>
Sim	51%	17%	27%	63%	19%	85%
Não	39	70	59	32	71	15
Talvez	10	13	14	5	10	–
	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)
	62	24	49	37	22	90

São precisamente os setores menos qualificados, os trabalhadores de origem agrícola ou os que chegaram recentemente a São Paulo os que revelaram, de modo inequívoco, a preferência mais acentuada pelo trabalho em escritório em comparação com o das oficinas.

Os algarismos dessa tabela exigem uma análise mais demorada. A porcentagem superior de respostas afirmativas é encontrada entre os trabalhadores oriundos de áreas tradicionais (*Trad.*). Inversamente, são os trabalhadores nascidos na capital e os ferramenteiros os que manifestaram menor disposição de trocar sua atual posição pela de empregados em escritórios. Assim, 85% dos *Trad.* disseram preferir trabalhar em escritório contra apenas 17% de ferramenteiros. Vê-se claramente que os grupos menos qualificados profissionalmente são os que mais acentuadamente aspiram trocar as oficinas pelos escritórios. Mas, em virtude dos baixos níveis de escolaridade, são claramente os que têm as possibilidades mais escassas de concretizar essa aspiração. Destarte, a preferência é puramente abstrata (de acordo, aliás, com os termos em que foi formulada a questão), pois os respondentes são plenamente conscientes de que para tanto lhes faltam preparo e qualificação.

“Sim, gostaria, mas não tenho capacidade, não tenho estudo para isso”.

“Sim, se a minha capacidade desse, já estaria trabalhando no escritório. Mensalista tem mais vantagem: ganha mais”.

A preferência pelo escritório em comparação com a fábrica decorre, como explicitaram os entrevistados, basicamente dos seguintes motivos, entre os quais se torna difícil estabelecer uma ordem de importância: melhores condições e ambiente de trabalho, salário mais elevado, prestígio social e vantagens trabalhistas.

“Gostaria porque teria maior chance de me educar, de aprender a ler e a falar”.

“Sim, o trabalho é mais limpo; a gente trabalha menos; se perdesse a hora, só perderia aquela hora e não todo o dia e todo o domingo”.

“Gostaria, porque seria um serviço diferente, mais leve e de mais interesse”.

“O ordenado é melhor e a gente tem mais descanso”.

“Sim, porque o serviço é limpo; o salário é fixo, não tem desconto. O trabalho é limpo, a gente fica limpo”.

Trabalhar em escritório é, pois, para os setores profissionais menos qualificados, subir mais um degrau na escala de estratificação social: ganhar mais, não fazer “trabalho sujo”, educar-se, ter um “melhor ambiente”, para não mencionar as vantagens trabalhistas que o pessoal de escritório como “mensalista” possui sobre os operários (“horistas”). Mas, por outro lado, não indicam essas respostas uma insatisfação mais ou menos profunda com relação à condição operária? Uma apreciação pejorativa do trabalho manual, tido como desagradável, cansativo e “sujo”? Essas atitudes, de parte precisamente dos que têm menos possibilidades de ascender ao setor de escritório, explicam-se pelo fato de que são eles os que percebem os salários mais baixos, realizam as tarefas menos atraentes, às vezes prejudiciais à saúde e fatigantes (como as efetuadas nas secções de pintura e de usinagem dos blocos de motores), amiúde monótonas, em razão de sua natureza repetitiva (como as efetuadas nas secções de montagem), mas sempre incapazes de motivar o operário, de possibilitar uma efetiva satisfação pela sua execução.<sup>5</sup>

As afirmações anteriores podem ser corroboradas por outros dados. Na tabela seguinte (que reproduzimos mesmo com o risco de enfasiar o

<sup>5</sup> A rejeição, por parte do operário, de tarefas repetitivas já constitui assunto bastante explorado pela sociologia industrial e do trabalho. Observa-se uma correlação entre a insatisfação no trabalho e a execução de tarefas desse tipo. Por exemplo, pesquisa efetuada entre operários de uma fábrica de automóveis, nos Estados Unidos, mostra que quanto maior o número de operações efetuadas, mais os operários inclinam-se a considerar o seu trabalho interessante: “Entre os operários entrevistados, 85% afirmaram que preferem realizar diferentes operações; 8% disseram que preferem trabalhos repetitivos, e os restantes 7% disseram que não tinham preferências”. Charles R. WALKER e Robert H. GUEST, *The Man on the Assembly Line*, Massachussets, Harvard University Press, EUA, 1952, p. 53. Para uma apreciação mais ampla do assunto, consulte-se Georges FRIEDMANN, *Problemas Humanos del Maquinismo Industrial*, Buenos Aires, Editorial Sudamerica, 1956 e, do mesmo autor, *El Trabajo Desmenuzado*, Buenos Aires, Editorial Sudamerica, 1958.

leitor) pode-se distinguir a tendência já apontada em páginas anteriores: *os trabalhadores originários das áreas agrícolas mostram-se mais críticos quanto às condições de trabalho.*

Tabela 28: “O que mais lhe desagrada no serviço que o Sr. faz?”

	Operários		Total de Operários	Ferramenteiros
	Urb.	Agric.		
Nada desagrada	62%	59%	60%	57%
Más condições de trabalho	17	26	22	9
O regulamento	3		2	9
A chefia	3	6	5	9
O sistema de promoções	10	6	8	
Outras respostas	3	3	3	22
n =	29	33	62	24
Sem resposta	–	6%	3%	

Obs.: Respostas múltiplas. Soma das porcentagens superior a 100%.

Indagou-se dos entrevistados o que lhes desagradava no serviço que perfaziam. A maioria respondeu que “nada desagradava”. Talvez possa parecer um pouco surpreendente que a maioria dos entrevistados não tenha apontado nenhum fator de descontentamento no trabalho. É possível, aqui, que muitos respondentes não soubessem explicitar os aspectos que consideram negativo. É possível igualmente que avaliassem o atual serviço em termos de comparação com o que fariam em outras empresas e em função de aspectos desagradáveis inerentes à situação de trabalho fabril e à condição operária. Entretanto, não deixa de ser significativo que a maioria dos entrevistados tenha respondido desse modo, fato indicativo, se não de certa adaptação ao trabalho, pelo menos de uma valorização do emprego e da empresa. Porém, o que nos interessa, e sobre o que se faz mister chamar a atenção, são as diferenças evidenciadas entre os entrevistados. As respostas que apontaram “motivos de desagrado” foram, como seria de se esperar, extremamente variadas. Para fins de análise, as agrupamos nos itens discriminados na tabela seguinte. Observe-se que foi entre os operários de origem agrícola que se registraram as porcentagens mais elevadas de respondentes que indicaram fatores relacionados às condições de trabalho como motivos de descontentamento (26%). Pelo contrário, foi entre os ferramenteiros que registramos as porcentagens mais baixas: 9%. Estes últimos são, por outro lado, mais sensíveis aos problemas relacionados aos regulamentos, tópico que entre as demais categorias ocupa lugar secundário.

Na verdade, não houve um só trabalhador de origem agrícola que tivesse apontado questões ligadas aos regulamentos da empresa como motivo de queixa. Cumpre, por fim, ressaltar que grande parte dos entrevistados respondeu à pergunta identificando a *tarefa* efetuada com a situação geral de *emprego* na empresa. Além disso, é preciso ter em conta que os itens abaixo apenas para fins analíticos foram apresentados separadamente e que há, como se pode supor, íntima dependência entre, por exemplo, o regulamento geral da empresa e o sistema de chefia.

Para se compreender o comportamento dos ferramenteiros, preciso relembrar que essa categoria profissional forma um grupo dotado de características bastante singulares e distintas das dos operários comuns. Não só percebem salários mais elevados como gozam de outro *status* na empresa<sup>6</sup>. A tarefa que efetuam é mais interessante, não estão sujeitos a controle de tempo e movimento e podem experimentar pelo trabalho uma motivação que dificilmente se pode encontrar entre os operários semiquilificados e braçais. Para esses últimos, a *tarefa em si* não pode oferecer qualquer atrativo, a não ser pela remuneração que percebem e, para a qual, como se verá adiante, são particularmente sensíveis. Demais, na medida em que a atividade profissional pode ser considerada resultado de uma escolha, livremente determinada, é indiscutível que a profissão de ferramenteiro foi mais o fruto de uma escolha do sujeito do que uma imposição das circunstâncias, em contraposição com as categorias menos qualificadas, que se veem constringidas a agarrar a oportunidade que lhes aparece. Deste modo, o trabalho em escritório não possui, para os ferramenteiros, o atrativo que possui para os grupos menos qualificados. Para os primeiros, ser empregado em escritório não implica, amiúde, nem salários mais elevados, nem melhores condições de trabalho e, nem tampouco, ascensão social.

“Gosto da minha profissão atual e acho que rende mais”.

“O serviço de escritório é bom, mas meu voto é estar junto às máquinas”.

“Trabalhar em escritório, não. Não gosto de ficar parado”.

“Estudei comércio, datilografia e taquígrafia, mas não gosto. Prefiro a mecânica”.

<sup>6</sup> Os ferramenteiros, por exemplo, recusaram-se a vestir os “macacões utilizados pelos operários comuns, exigindo aventais de serviço, tal como o pessoal de supervisão. Para isso, realizaram a única greve ocorrida na Empresa Automobilística, sendo a reivindicação atendida. O fato é bem indicativo do *esprit de corps* existente entre eles e da diferenciação que procuram estabelecer com relação aos demais operários.

Cumprir ver, também, que a valorização do trabalho que executam está ligada a um interesse geral pelas suas implicações técnicas mais amplas relacionadas aos problemas de mecânica e engenharia. Assim é que muitos ferramenteiros que disseram preferir o trabalho em escritório explicitaram que o prefeririam na hipótese de lidarem com questões técnicas e não burocráticas e administrativas.

“Gostaria de trabalhar no escritório, mas na seção de engenharia”.  
 “Gostaria num escritório técnico, na parte de engenharia de projetos. Na parte administrativa não”.  
 “Se fosse na parte técnica, gostaria. Na parte burocrática não tenho interesse. Gostaria de ser engenheiro ou técnico de ferramentas, para aumentar meus conhecimentos e ganhar mais”.

Por outro lado, no que tange à remuneração, foram os ferramenteiros que demonstraram maior satisfação pelos salários que recebiam na Empresa Automobilística. É nesse grupo que se encontra a porcentagem mais elevada de respondentes que afirmaram receber um salário correspondente ao seu trabalho. Os grupos com menos tempo de trabalho fabril, com passagem pela lavoura e chegados recentemente a São Paulo (*Agric. e Trad.*) acusaram as porcentagens mais baixas de indivíduos que disseram receber uma remuneração adequada. Pode-se dizer que são, relativamente, os mais descontentes com o salário embora à primeira vista, tendo-se em conta suas origens, fosse de se esperar o contrário. De um modo geral, pelas cifras abaixo, temos a seguinte tendência: os mais críticos quanto à remuneração recebida são: os trabalhadores vindo de áreas tradicionais (*Trad.*) os sindicalizados e os operários de origem agrícola (*Agric.*). Entre os primeiros, cerca de um terço afirmou que não recebia um salário adequado.

O afã de enfatizar as diferenças existentes entre os trabalhadores não nos deve fazer esquecer o fato principal: a maioria dos entrevistados acredita que a Empresa Automobilística lhe paga o salário adequado pelo seu trabalho, embora a proporção de descontentes seja relativamente elevada entre as categorias já apontadas (isto é, entre os menos qualificados). Dois critérios foram quase sempre adotados como ponto de referência na explicação dos motivos das respostas: I) a comparação com os salários vigentes em outras indústrias e II) o fato de se tratar de uma empresa rica, poderosa. O primeiro motivo era geralmente utilizado pelos que respondiam que a empresa pagava um salário elevado:

“Em outros lugares pagam menos”.

“As outras firmas pagam bem menos pelo mesmo serviço”.

“Acho que ganhamos bem porque não ganhamos isso em nenhuma outra companhia”.

Tabela 29: De um modo geral, na sua opinião, os trabalhadores da Empresa Automobilística acham que recebem o salário que merecem

	Operários		Total de operários	Ferramenteiros	Mod.	Trad.
	Urb.	Agric.				
Acham	66%	58%	61%	67%	68%	55%
Não acham	7	27	18	8		
Depende	24	15	19	25		
Não sabem	3	–	2			
n =	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)
		33	62	24		
	Urb.	Agric.	Sindicalizados	Não sindicalizados		
Acham	66%	60%	53%	67%		
Não acham	8	24	17	14		
Depende	24	16	30	17		
Não sabe	2	–	–	2		
n =	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)		
	49	37	23	63		

A segunda razão alegada era o fato de se tratar de uma empresa grande, rica, como – no entender dos entrevistados – deve ser toda indústria automobilística. Sendo assim, *deveria* remunerar generosamente seus empregados. Este motivo era aventado tanto pelos que diziam que a firma pagava a seus empregados o salário merecido quanto pelos que diziam o contrário. Os entrevistados relacionavam, pois, o salário com o valor da produção e com o lucro da companhia.

“Pagam bem porque têm uma boa produção e dá para pagar o operário”.

“Fábrica de carro sempre dá lucro”.

“Pela produção que há acho que eu deveria ganhar mais”.

Cumprir ressaltar que os trabalhadores, com exceção de alguns ferramenteiros, não estabeleciam nenhuma relação entre *profissão e salário*, qualquer que fosse o sentido da resposta. O salário era avaliado em função da produção e do lucro e, principalmente do *esforço físico* despendido pelo operário. Raramente mencionavam o *cargo* ou a *função* como tendo algum valor em si mesmos e, portanto, devendo receber por eles remuneração correspondente. Assim, não ressaltavam a *profissão, mas o trabalho*

efetuado, sem estabelecer distinção entre trabalho qualificado e não qualificado. Não houve nenhuma valorização da profissão enquanto tal, o que é explicável tendo-se em conta o baixo nível de qualificação dos operários. Apenas alguns ferramenteiros, descontentes com seus salários, constituíram exceção nesse quadro quando afirmaram que, dado o *valor* de suas tarefas, deveriam ganhar mais.

## TRABALHO E REMUNERAÇÃO

A magnitude da remuneração salarial constitui, obviamente, em todas as categorias profissionais, fator de primeira grandeza na apreciação do cargo, função e tarefa exercidos. Mas qual exatamente o seu lugar na constelação das múltiplas variáveis que concorrem para a estimação do emprego? Em que medida, por exemplo, “salário mais elevado” é contrabalançado por “melhor ambiente de trabalho” ou por “maiores possibilidades de ascender na companhia”? Não se têm elementos para uma resposta categórica a tais indagações embora se possa dizer que, a partir de dado montante (capaz de satisfazer as necessidades básicas do trabalhador) a reivindicação salarial e outras de natureza econômica passam a ceder lugar a outros tipos de exigências que variam em função da natureza e característica específica das tarefas. Seria desnecessário explicitar que tais “necessidades básicas” estão determinadas socialmente e se diferenciam, no interior de uma mesma sociedade, segundo os vários grupos socioprofissionais, suas aspirações e valores e numerosos outros fatores relacionados às características da cultura nacional.

Pode-se avaliar indiretamente o decréscimo da importância da reivindicação salarial (quando certo padrão de vida acha-se assegurado) pela diminuição relativa das greves puramente econômicas nos países desenvolvidos e pela importância crescente de reivindicações sociais ou político-sociais: garantia contra o desemprego, aposentadoria, controle das condições de trabalho, restrição da autoridade patronal, etc.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Cf., por exemplo, Arthur ROSS, “Les Relations Professionnelles aux États-Unis dans les Dix Années à Venir”, in: *Sociologie du Travail*, Paris, abril- junho, 1962, e o extensivo estudo de K.G.J.C. KNOWLES, *Strikes, a Study in Industrial Conflict*, Nova York, Philosophical Library, 1952, onde o autor mostra a tendência geral, na Grã-Bretanha, à diminuição das greves operárias, em particular das greves econômicas.

Cumprido, por outro lado, ter presente, no que concerne mais diretamente aos elementos de apreciação do trabalho, que as exigências de cada grupo socioprofissional podem ordenar-se de modo diferente, segundo as circunstâncias do momento, escalonando-se diversamente as reivindicações de cunho econômico ou social, relacionadas, por exemplo, com aspirações de maior prestígio social, maior autonomia profissional, etc. “Tal como as exigências econômicas ou profissionais – escreve J. Frisch-Gauthier – perdem sua virulência sob a ameaça de desemprego, as motivações de origem social ou profissional perdem sua força quando certo nível econômico está ameaçado. Outras necessidades, tais como as necessidades de prestígio social, de recreação ou de desenvolvimento cultural podem ter seu lugar e mesmo um lugar determinado nesta ordem de urgência. Para torná-la mais exata seriam necessários estudos que ainda não foram efetuados nessa perspectiva”.<sup>8</sup>

De modo mais preciso, a reivindicação de aumento salarial (ainda que em determinadas ocasiões se ofereça como o ponto nuclear das exigências operárias e dos conflitos industriais) nem sempre emerge como o atributo principal na avaliação do emprego por parte dos trabalhadores. Numa classificação de dez itens para avaliação do emprego efetuada entre operários de 325 fábricas<sup>9</sup> obteve-se a seguinte ordenação por ordem da importância: I) Estabilidade; II) Boas condições de trabalho; III) Bons companheiros de trabalho; IV) Bons chefes; V) Oportunidade para ascender na empresa; VI) Salários elevados; VII) Oportunidade de usar as próprias ideias; VIII) Oportunidade de aprender um trabalho; IX) Horário bom e X) Trabalho fácil.

Os autores americanos, de um modo geral, tendem a atribuir ponderável importância aos elementos não econômicos que concorrem para a avaliação do emprego. Moore apresenta como dominantes na valorização do emprego: I) a estabilidade; II) boas relações de trabalho e III) *status* numa sociedade competitiva.<sup>10</sup> Na mesma direção, encaminham-se as observações de Schneider que aponta como as principais aspirações do trabalhador: I) A

---

<sup>8</sup> Jacqueline FRISCH-GAUTHIER, “Moral y Satisfacción en el Trabajo”, in: Georges FRIEDMANN e Pierre NAVILLE, *Tratado de Sociología del Trabajo*, II Vol., p. 153.

<sup>9</sup> Cf. Eugene V. SCHNEIDER, *Industrial Sociology*, Nova York, McGraw-Hill Book, 1957, p. 178. Dados extraídos da obra de S. WYATT, J. N. LANGDON e F. G. L. STOCK, *Fatigue and Boredom in Repetitive Work*, Industrial Health Research Board Report 77, Londres, 1937.

<sup>10</sup> Wilbert E. MOORE, *Industrial Relations and the Social Order*, Nova York, The MacMillan Co., 1956, 2ª edição, cap. XI, “The Question of Motives”.

comunidade de objetivos (*community goals*); II) a segurança econômica e III) boas condições de trabalho. As duas últimas dispensam comentários, mas a primeira requer uma explicação. Por *community goals*, entende Schneider “as aspirações do trabalhador a desempenhar certos papéis socialmente respeitados em sua comunidade, de ser um membro efetivamente funcional na comunidade. Por esta razão, o trabalhador deseja garantir um emprego que lhe apresente como um homem de valor e importância. A fim de obter este tipo de reconhecimento, ele precisa ser reconhecido como tendo um bom emprego numa boa firma, com reputação de fabricar produtos superiores, pagando bons salários e oferecendo boas condições de trabalho”.<sup>11</sup>

É natural que a questão da estabilidade constitua uma das preocupações centrais do proletariado de um país cujo imenso aparelho produtivo tem sido caracterizado por uma capacidade de produção superior à capacidade de consumo. Apesar da recuperação da economia norte-americana ocorrida no início da década dos 60, o prosseguimento da automação recoloca o problema da garantia do emprego, convertendo-se num dos tópicos principais das discussões entre as organizações sindicais e as empresariais.<sup>12</sup> Observa E. Chinoy que os trabalhadores norte-americanos da indústria automobilística inclinam-se a identificar a segurança no emprego com “estar subindo na vida”. “Desde que há poucas oportunidades para melhorar de ocupação, eles (os operários) voltam suas atenções, de um lado, para a estabilidade (*security*) e, de outro, para a aquisição de bens materiais, identificando ambos com “subir na vida” (*getting ahead*). Estabilidade, que sempre foi uma preocupação crucial para os operários da indústria automobilística, em virtude de seu padrão irregular de emprego, é agora identificado com progresso”.<sup>13</sup>

Tais características do comportamento do operário americano são explicáveis tendo-se em conta os altos salários vigorantes na indústria dos

---

<sup>11</sup> Eugene V. SCHNEIDER, *op. cit.*, 1957, pp. 175 e 176. Veja-se também o trabalho já clássico de F. J. ROETHLISBERG e W. J. DICKSON: *Management and the Worker*, Cambridge, Harvard University Press, 1939, Caps. VI e XVIII.

<sup>12</sup> Cf. Jacques DOFNY, “Positions Recentes des Syndicats Americains à l’Égard de l’Automation”, *Sociologia du Travail*, Paris, julho-setembro, 1961.

<sup>13</sup> Ely CHINOY, “The Tradition of Opportunity and the Aspirations of the Automobile Worker”, in: Joseph BENSMAN e Bernard ROSENBERG, (eds.), *America as a Mass Society*, The Free Press of Glencoe, 1963, p. 510. Ver também, de E. CHINOY, *Automobile Workers and the American Dream*, Boston, Beacon Press, 1955.

EUA. Nesse sentido, as observações de J. Frisch-Gauthier parecem particularmente válidas: “Os indivíduos e os grupos tendem igualmente a valorizar as necessidades que tratam de satisfazer no momento presente em detrimento das que as precedem em ordem normal de urgência, mas que já estão satisfeitas. Assim se explicam, provavelmente, as atitudes operárias que comprovam os sociólogos norte-americanos em relação aos aspectos econômicos do trabalho: um poder de compra mais elevado e existente há bastante tempo fez do nível de vida do trabalhador americano uma vantagem adquirida habitual, orientando seus desejos para outras formas de satisfação que vêm atualmente ocupar o primeiro lugar em suas preocupações”.<sup>14</sup>

Em troca, na pesquisa francesa de Touraine e Ragazzi, o salário aparecia como a principal reivindicação. No estudo, os autores distinguiram quatro grupos profissionais: I) trabalhadores de origem agrícola, quase todos filhos de lavradores que trabalharam durante certo período na agricultura; II) trabalhadores semiquualificados (O.S. – *ouvriers spécialisés*) possuindo o mesmo nível profissional que os precedentes; III) operários qualificados, trabalhando há mais tempo na empresa e na indústria de um modo geral; IV) operários-estudantes e estagiários, com alto nível de formação técnico-profissional, com possibilidades de ascender a postos mais elevados e de remuneração superior. Para fins de comparação com nossos resultados, transcreveremos as respostas dessas categorias à pergunta: “Que é necessário para que um trabalho em geral seja satisfatório?”

Entre os setores mais qualificados (III e IV) o item “interesse pelo trabalho” iguala praticamente o item “salário”. Os trabalhadores de origem agrícola e os operários semiquualificados (todos *operários especializados*, na terminologia francesa) demonstram medíocre interesse pelo tipo de trabalho em comparação com as outras duas categorias profissionais.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Jacqueline FRISCH-GAUTHIER, *op. cit.*, p. 153.

<sup>15</sup> A. TOURAINE e O. RAGAZZI, *op. cit.*

Tabela 30: “Que é necessário para que um trabalho em geral seja satisfatório?”

	I) Operários de origem agrícola	II) Operários semiqualeficados (O.S.)	III) Operários qualificados	IV) Operários estagiários
Salário	67%	76%	68%	77%
Trabalho interessante	38	46	68	70
Condições de trabalho	27	39	32	26
Liberdade no trabalho	22	12	13	9
Relações com os colegas	20	22	21	9
Organização do trabalho	20	17	8	6
Possibilidade de educar-se	18	24	34	44
Atitude da direção	13	7	3	3
Estabilidade no emprego	27	34	42	38

A supervalorização do salário como fonte máxima (ou única) de interesse pelo emprego é, aliás, observada em todos os grupos operários cujas funções não apresentam atrativo em si mesmas, de modo a permitir um envolvimento emocional e intelectual mais profundo por parte dos executantes. “Muitos empregados – escreve Friedmann – comportam-se como se, em troca do abandono de suas potencialidades (capitulação, submissão ao costume), em troca de sua insatisfação profunda, exigissem altos salários, como se, mais ou menos conscientemente, reivindicassem da direção a seguinte transação: “Entendido. Como os senhores da direção me obrigam a trabalhar em semelhante situação, paguem-me bem!”<sup>16</sup> Esta observação, que poderia ser atribuída a todos os setores que perfazem tarefas monótonas, repetitivas e desinteressantes, e especialmente válida no caso de operários, como notaram Touraine e Ragazzi, para os quais o trabalho fabril e julgado em função do projeto de mobilidade, como ocorre entre os operários de origem agrícola. “As atitudes no trabalho são dominadas por objetivos que são, antes de tudo, econômicos. Se reunimos as respostas sobre os elementos de satisfação e sobre os de insatisfação no trabalho atual, parece que os trabalhadores de origem agrícola tem uma sensibilidade particular pelo salário. (...) Este “economismo” corresponde a uma fraca identificação com a situação de trabalho. Sua atividade profissional é mais um emprego do que uma condição”.<sup>17</sup> Os resultados de

<sup>16</sup> Georges FRIEDMANN, “Tendências de Hoy, Perspectivas de Maflana”, in: *Tratado de Sociologia del Trabajo*, II vol., p. 381.

<sup>17</sup> *Op. cit.*, p. 113.

nossa investigação na Empresa Automobilística dão-nos indicações bastante semelhantes às obtidas na pesquisa francesa, principalmente no que tange à valorização extrema do salário entre trabalhadores de migração recente.

Tabela 31: “Numa empresa qualquer, dos itens abaixo, quais os três que o Sr. considera mais importantes do ponto de vista do empregado?”

Operários		%	Ferramenteiros		%
1	Chefes justos e honestos	61	1	Chefes justos e honestos	54
2	Fornecer boa alimentação	49	2	Treinamto. e aperfeiçoamento técnico	46
3	Possibilidade de subir na empresa	48	2	Bom ambiente de trabalho	46
4	Pagar salários mais elevados	39	4	Fornecer boa alimentação	37
5	Fornecer condução	36	4	Pagar salários mais elevados	37
6	Bom ambiente de trabalho	36	6	Possibilidade de subir na empresa	29
7	Treinamto. e aperfeiçoamento técnico	23	7	Fornecer condução	25
8	Cooperativa de consumo	13	8	Cooperativa de consumo	12
Mod.		%	Trad.		%
1	Chefes justos e honestos	50	1	Pagar salários mais elevados	60
1	Fornecer boa alimentação	50	2	Chefes justos e honestos	55
3	Pagar salários mais elevados	45	3	Possibilidade de subir na empresa	45
4	Fornecer condução	41	4	Fornecer boa alimentação	40
5	Bom ambiente de trabalho	32	5	Fornecer condução	30
5	Treinamto. e aperfeiçoamento técnico	32	6	Bom ambiente de trabalho	25
7	Possibilidade de subir na empresa	27	6	Treinamto. e aperfeiçoamento técnico	25
8	Cooperativa de consumo	9	8	Cooperativa de consumo	20

Obs.: Porcentagens extraídas tendo-se como base o número de informantes.

Nota-se, neste quadro, que as relações com a chefia constituem o ponto crucial para todos os trabalhadores. Compreende-se a significação dessa questão se temos em conta o poder outorgado aos setores de supervisão. Não constitui mera frase de efeito dizer que os mestres e contramestres têm, efetivamente, em suas mãos a carreira dos subordinados, deles dependendo a promoção, a dispensa, etc. E, malgrado a instituição da Comissão de Relações no Trabalho as garantias outorgadas pela alta direção aos empregados que apresentem queixas, amplas possibilidades de represália, aberta ou veladamente, se abrem aos supervisores imediatos, contando

amiúde com a cobertura dos escalões intermediários e da secção do pessoal.<sup>18</sup> No entanto, é interessante observar que entre os trabalhadores recém-chegados a São Paulo (*Trad.*) o item “salário” superou ligeiramente o “relações com a chefia”. *Trata-se, na verdade, do único grupo de entrevistados em que a preocupação com o salário apareceu em primeiro lugar.* As diferenças tornam-se mais salientes quando compararmos as atitudes dos ferramenteiros com as dos *Trad.*. Assim, contra apenas 37% dos ferramenteiros, 60% dos *Trad.* apontaram o salário como o elemento mais importante na apreciação do emprego. Por outro lado, ao contrário dos setores mais qualificados, os de menor qualificação pouca significação atribuíram às possibilidades de aperfeiçoamento técnico e ao ambiente de trabalho. Entre os ferramenteiros esses dois tópicos apareciam em segundo lugar enquanto, entre os *Trad.*, apareciam em sexto, fato indicativo da medíocre atenção que os entrevistados de baixa qualificação profissional concedem aos atributos socioprofissionais que envolvem a condição operária. Lembremos que o item “possibilidade de subir na empresa” ocupou o terceiro lugar entre os *Trad.* e o sexto entre os ferramenteiros (45% e 29%, respectivamente), o que sugere aspirações mais pronunciadas de ascensão justamente por parte dos que têm menos possibilidade de realizá-la. Mas, notemos, as questões relacionadas ao treinamento e aperfeiçoamento técnico, entre os *Trad.* e operários comuns, ocupam o sexto lugar. É que esses trabalhadores destacam apenas os *aspectos econômicos* da condição operária, de acordo, aliás, com o projeto de melhoria de vida. Destarte, valorizam o salário e as possibilidades de ascensão e, ao contrário dos ferramenteiros, situam em segundo plano os elementos socioprofissionais do trabalho, tais como: aperfeiçoamento profissional, bom ambiente de trabalho, etc. Temos aqui novos indícios que mostram não uma valorização do *trabalho fabril* e da condição operária, mas simplesmente da *empresa* e do *emprego*, considerado

---

<sup>18</sup> Em páginas anteriores fizemos menção aos objetivos que nortearam a criação da Comissão de Relações no Trabalho e das funções que lhe foram atribuídas. Contudo, apesar da declaração expressa do diretor-geral da companhia de que a “diretoria da Empresa Automobilística assegura e garante que não será tolerada nenhuma perseguição aos empregados que apresentem reclamações e as encaminhem por intermédio da Comissão de Relações no Trabalho”, e apesar da “propaganda” feita, 34% dos operários declararam que “nunca tinham ouvido falar na Comissão” (entre os ferramenteiros esta cifra é bem menor: 9%). Entre os que sabiam da existência da Comissão, 10% dos operários e 18% dos ferramenteiros afirmaram que sua criação não trouxera nenhuma vantagem aos empregados. 27% dos operários e 32% dos ferramenteiros, por outro lado, não souberam apreciar o papel da Comissão.

do ponto de vista salarial. A sensibilidade pelos problemas econômicos, por parte dos entrevistados recém-chegados a São Paulo, é explicável se temos em conta, de um lado, os baixos salários que efetivamente recebem em comparação com as demais categorias e, de outro, o projeto que orientou o deslocamento para a indústria e a cidade.

Chama a atenção, na análise das respostas, a inexistência de qualquer menção à estabilidade no emprego. Certamente, esse tópico não poderia surgir na pergunta anterior, uma vez que os entrevistados foram chamados a optar entre alternativas propostas de antemão, nas quais não havia menção ao problema da estabilidade. No entanto, em outras perguntas abertas, como por exemplo, quando se indagou: “Que aspecto lhe desagrada no atual emprego” ou “Quais as desvantagens que a Empresa Automobilística apresenta com relação a outras companhias?”, em nenhum momento foi mencionada a questão da estabilidade. Já vimos que este ponto, nos países desenvolvidos, constitui uma das principais preocupações dos trabalhadores industriais. Dois fatores parecem-nos importantes para que se entenda a aparente despreocupação do operário brasileiro no que toca à estabilidade. O primeiro diz respeito à legislação trabalhista. Esta, como se sabe, obrigava o empregador a indenizar o empregado em caso de dispensa sem justa causa e concedida estabilidade ao operário com mais de 10 anos de casa. Seria ocioso dizer que os empregadores raramente permitiam que os empregados “adquirissem estabilidade”, principalmente os “horistas”. Ora, a dispensa e o pagamento da correspondente indenização, depois de certo tempo de serviço, já faz parte dos *mores* das relações industriais no Brasil. O operário sabe que será despedido e a indenização a ser recebida se lhe afigura como um “capital”, uma reserva, seja para tentar estabelecer-se por contra própria, seja para assegurar a sobrevivência até conseguir nova colocação. Às vezes, o próprio operário faz por ser despedido, a fim de receber a indenização. Neste contexto, desde que vigore a legislação trabalhista, a dispensa depois de certo tempo de serviço constitui algo já esperado pelo trabalhador brasileiro que, aliás, se caracteriza por alta taxa de rotatividade profissional.

Por outro lado, a expansão industrial do decênio dos cinquenta aumentou a carência de mão de obra qualificada e especializada. O setor superior do proletariado, dotado de certa especialização, pelo menos até 1963, vinha encontrando colocação com alguma facilidade. O problema é mais grave para os trabalhadores braçais, para aqueles que pretendem integrar-se no mercado de trabalho industrial pela primeira vez, para os recém-chegados



da agricultura. Parece claro aqui que o fenômeno tem conotações diferentes do que para o proletariado industrial de países já desenvolvidos, sobretudo para o dos Estados Unidos que se viu até a expansão dos últimos anos ante a crônica ameaça da recessão e da desocupação. No caso brasileiro, trata-se de trabalhadores que não conseguem ingressar na economia de mercado, que não conseguem fazer parte do proletariado industrial. No caso de economias desenvolvidas trata-se de operários dotados de certa qualificação que se tornam desempregados em virtude de uma recessão no mercado ou de modificações tecnológicas. Essas observações não significam dizer que os trabalhadores da Empresa Automobilística não valorizem o emprego, mas sim que, pelos motivos expostos, aceitam a eventualidade da dispensa com certo fatalismo, como um ônus a ser suportado por quem teve a *chance* de trabalhar numa fábrica do ramo.

Estamos agora em condições de sintetizar as observações precedentes. Observa-se, no grupo estudado, uma apreciação bastante positiva da Empresa Automobilística, uma valorização do emprego, da companhia e do ramo industrial que, provavelmente, não se encontra entre trabalhadores de outros setores fabris, mais especialmente nas pequenas empresas e nos setores industriais tradicionais (como alimentação, tecelagem, etc.). Esta valorização repousa em elementos objetivos, ou seja, na comparação entre as vantagens (salários mais elevados, bom ambiente de trabalho, restaurante, condução por conta da companhia, etc.) oferecidas pela Empresa Automobilística e as existentes em outras firmas. A obtenção de emprego na empresa relaciona-se, enquanto objetivo, ao projeto de melhoria de vida ou de ascensão social que anima os trabalhadores, tanto para os recém-chegados a São Paulo, vindos da agricultura ou de pequenas cidades do interior (trabalhadores agrícolas ou operários), quanto para trabalhadores já radicados em São Paulo. A valorização da Empresa Automobilística é mais acentuada entre os operários menos qualificados e entre os que estão efetuando seus primeiros contactos com o sistema de trabalho industrial num grande centro urbano. Contudo, são esses mesmos setores os que, comparativamente, demonstram mais insatisfação quanto aos salários recebidos. Esses resultados, aparentemente paradoxais, podem ser explicados, em primeiro lugar, pelo fato de que são essas categorias profissionais as que percebem efetivamente os mais baixos salários da companhia e que realizam as tarefas mais árduas e desagradáveis. O descontentamento quanto a esses aspectos encontra, pois, fundamentos

objetivos para sua emergência. Em segundo lugar, em decorrência de deficiente formação profissional, ou mesmo da ausência de qualquer qualificação, e da inexistência de possibilidades ulteriores de ascensão social, o salário apresenta-se, praticamente, como a única motivação no trabalho para os migrantes que se dirigiram para São Paulo com a intenção precípua de “ganhar mais”, de “melhorar de vida”. A empresa é um *meio*, um *instrumento* para a efetivação do projeto inicial. Ela possibilita ao operário, além da aquisição de uma profissão, de uma especialização, a acumulação de pequenas economias para a aquisição da casa própria, para o momento em que for despedido, momento que ocorrerá fatalmente quando o trabalhador adquirir mais anos de casa se aproximar da estabilidade. Vem daí a importância que assume o salário para as categorias menos qualificadas. Cumpre ganhar mais no menor prazo de tempo uma vez que esses trabalhadores já não veem perspectivas de ascender socialmente. A situação presente é a situação futura para os que não possuem um mínimo de requisitos educacionais que sirva de base para a aquisição de novos conhecimentos especializados e de uma profissão. É desse prisma que se esclarece, ao mesmo tempo, a imagem positiva que esses trabalhadores têm da Empresa Automobilística e a extrema dependência em que dela se encontram para a concretização das aspirações de melhoria de vida.

A valorização da empresa, aliada ao descontentamento quanto às condições de trabalho, à superestimação dos empregos não operários (trabalho em escritório, por exemplo), sugere novamente a fraca identificação com o ambiente social operário,<sup>19</sup> a procura de um caminho individual e, conjuntamente, um sentimento de impotência ante a empresa. Daí resulta – na medida em que o universo urbano-industrial aparece como um meio, não propriamente hostil, mas estranho – uma atitude fatalista e de resignação, uma aceitação passiva dos eventos e vicissitudes, sobre os quais o trabalhador não consegue influir. Explica-se, destarte, que as ambições de melhorar de vida e a maior sensibilidade com relação ao salário, encontradas entre os setores menos qualificados, não se traduzam numa visão mais crítica da empresa e no reforçamento da coesão grupal.

---

<sup>19</sup> “... quando a incorporação (do trabalhador) à classe operária se relaciona com uma mobilidade ascendente, aparece um ‘economicismo’ individualista que, ao mesmo tempo, reduz o choque da entrada no meio técnico e a identificação ao meio social do trabalho”. A. TOURAINE e B. MOTTEZ, “Clase Obrera y Sociedad Global”, *op. cit.*, p. 239. Sublinhado no original.

*Idealmente*, manifestam de modo mais acentuado aspirações a novos empregos, que a seus olhos significam considerável ascensão social e passagem a uma camada superior. Essa atitude advém em grande parte de um desajustamento ao meio fabril, de uma percepção mais aguda das diferenças sociais e das distâncias que os separam dos indivíduos das camadas superiores, de uma supervalorização do estilo de vida e dos atributos que envolvem “o mundo dos ricos”. *Praticamente*, sabem que as vias de ascensão social estão barradas e o projeto que se dão e o de melhorar de vida dentro do atual *status* sócio-profissional. Dessa perspectiva, o emprego na Empresa Automobilística assume importância transcendental. Ante a concorrência de um excedente de mão de obra, da fraqueza das organizações sindicais, os setores operários menos qualificados sentem-se inteiramente inermes ante a empresa, que além de poderosa e capaz de lhes proporcionar uma situação econômica e outras vantagens consideravelmente superiores às que possuíam nos seus lugares de origem e, também, uma situação melhor do que a oferecida pela grande maioria das indústrias de São Paulo.

As tabelas seguintes fornecem novos subsídios para a inteligência dos motivos que levam à avaliação positiva da Empresa Automobilística. Note-se que a proporção dos entrevistados que afirmou que a “situação dos operários melhorou no decurso desses últimos anos” não chega a um terço e que a porcentagem dos que declararam que ela piorou é bastante elevada.<sup>20</sup>

<sup>20</sup> O quadro que reproduzimos no I Capítulo mostrou nos últimos anos (1962 principalmente) uma redução dos salários reais de numerosas categorias profissionais, mas não no setor automobilístico. Outros dados indicam que, no “quinquênio desenvolvimentista”, inaugurado em 1955, os salários reais elevaram-se, ainda que em ritmo inferior ao aumento da produtividade. Assim, segundo dados dos inquéritos econômicos do IBGE, reproduzidos pelo *Boletim do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos* (DIESE), o salário real na indústria brasileira aumentou de 15% entre 1955 e 1959, evolução inferior à do aumento da produtividade, que atingiu 37% no mesmo período. Outros dados, da mesma fonte, concluem igualmente por um aumento dos salários reais. José Albertino RODRIGUES, baseando-se nas contribuições ao IAPI, afirma: “Apesar de algumas variações, comprova-se que o salário real sofreu uma elevação de 38,6% para os industriários de todo o Brasil e de 44,2% em São Paulo, de 1940 para 1958”. “Padrão de Vida da População Brasileira”, *Revista de Estudos Sócio-Econômicos*, São Paulo, novembro de 1961, ano 1, n.º 3, p. 45. O mesmo autor, em outro artigo, afirma que o valor real do salário mínimo, em todo o Brasil, cresceu de aproximadamente 100 entre 1951 e 1958. Cf. “Situação Econômico-Social da Classe Trabalhadora no Brasil”, *Revista de Estudos Sócio-Econômicos*, São Paulo, setembro de 1961, ano 1, n.º 1.

As respostas dos entrevistados expressam, pois, uma opinião negativa da situação geral das camadas assalariadas. Para tanto devem ter concorrido, enquanto fenômeno geral, a aceleração do processo inflacionário e, enquanto fenômeno particular, as dispensas efetuadas pela Empresa Automobilística aproximadamente dois meses antes da aplicação dos questionários, e cuja influência nas respostas não saberíamos informar com precisão.

Tabela 32: “O Sr. acha que, nestes últimos anos, a situação dos operários...”

	Total Urb.	Agric.	Operários	Ferramenteiros	Mod.	Trad.
Melhorou	23%	8%	16%	21%	19%	10%
Ficou a mesma coisa	21	35	26	29	29	40
Piorou	50	52	52	42	52	45
Depende	6	5	6	8	–	5
	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)
n =	49	37	62	24	22	20

As diferenças entre os diversos grupos não são muito acentuadas. Levando em conta as respostas da tabela seguinte, observa-se, entre os ferramenteiros, uma apreciação mais otimista com relação à situação do proletariado de um modo geral e em relação à sua em particular. Chama a atenção nos algarismos acima, as variações nas respostas dos *Agric.* e *Trad.* Esses últimos, via de regra, tendem a expressar de modo mais acentuado as tendências que se configuram mais difusamente entre os primeiros, o que não ocorreu neste caso, sendo os *Agric.* os mais pessimistas. Mas, antes de se analisar mais demoradamente os algarismos acima, faz-se mister confrontá-los com os dados do quadro seguinte, que dão novos elementos para a avaliação das atitudes do grupo.

Ressalta da comparação dos quadros anteriores que a maior parte dos entrevistados inclina-se a considerar que, enquanto a situação geral da classe piorou, a dele melhorou. Efetivamente, a porcentagem dos que avaliaram negativamente a sua própria situação econômica é bastante pequena. Entre os ferramenteiros, não chegou a haver um só que afirmasse encontrar-se atualmente em situação pior. Assim, *os setores mais qualificados tendem a uma visão mais otimista*, fato que transparece claramente quando se contrapõem as respostas dos ferramenteiros com a dos operários chegados há pouco a São Paulo (*Trad.*). O ponto de referência para os julgamentos, positivo ou negativo, é a situação econômica, mais especificamente o confronto entre os reajustamentos salariais e o aumento do custo de vida.

Tabela 33: “A situação do Sr., nestes últimos anos...”

	Total		Operários	Ferramenteiros	Mod.	Trad.
	Urb.	Agric.				
Melhorou ..	61%	44%	50%	67%	64%	35%
Ficou a mesma coisa	31	48	39	33	27	55
Piorou	8	8	11	–	9	10
Depende	–	–	–	–	–	–
	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)
	49	37	62	24	62	20

O importante, na análise dos dados de ambas as tabelas, é o resultado do confronto da situação geral do proletariado com a do próprio entrevistado, sendo a primeira analisada em moldes mais pessimistas e a segunda em moldes mais otimistas. Essa comparação reforça, como se percebe, a avaliação positiva da Empresa Automobilística, levando a um empenho maior para conservar o emprego e, ao que tudo faz crer, acarretando uma atitude mais “dócil” ante a companhia. Por outro lado, trata-se de um grupo que tem a consciência de ter melhorado de vida ou ascendido socialmente, de que se encontra numa situação superior à do resto do proletariado e de que, dificilmente, poderia encontrar, fora da Empresa Automobilística, colocação profissional equivalente à atual, fato que se deve ter em conta para que se entenda a sua não participação nos movimentos coletivos da categoria profissional, especialmente nas greves decretadas pelo sindicato. Essa afirmação vale, de um modo geral, para o conjunto do grupo estudado. Convém, contudo, atentar para as discrepâncias notadas entre os respondentes segundo a sua qualificação profissional. Os *Trad.* são, aqui também, os mais pessimistas. Ora, se temos em conta que esse grupo partiu de regiões onde seu padrão de vida era indiscutivelmente muitas vezes inferior ao que possui atualmente, fica claro que, ao analisar o *status* atual, não toma unicamente como referência o passado, isto é, suas condições de vida anteriores. Deste modo, e de se pensar que se trata de trabalhadores frustrados socialmente, em virtude de expectativas de êxito incompatíveis com suas aptidões sociais e profissionais para a concorrência no meio citadino. No entanto, é indiscutível que, em termos de seu padrão de vida anterior, realizaram progresso considerável. Esses migrantes são, destarte, vencedores e vencidos. Vencedores na medida em que lograram estabelecer-se num grande centro urbano e empregar-se na indústria moderna. Do prisma da situação anterior, com relação ao passado, são vencedores.

Tabela 34: (Total de operários e ferramenteiros)

“A situação dos operários melhorou por quê?”	
Motivos	
Aumentos de salários	40%
Vantagens e benefícios trabalhistas e sociais	20
Desenvolvimento industrial em geral	20
Aparecimento da indústria automobilística	13
Outras respostas	13
n =	15
“A situação dos operários ficou a mesma coisa por quê?”	
A alta do custo de vida igualou os aumentos de salário	90
Outras respostas	10
Não sabe explicar	10
n =	23
“A situação dos operários piorou por quê?”	
O custo de vida superou os aumentos de salário	90
Aumentou o desemprego	14
A política do governo prejudica os operários	7
Não sabe explicar	2
n =	42

Obs.: Respostas múltiplas. Soma das porcentagens superior a 100%.

Mas as possibilidades futuras de sucesso são aleatórias. Os migrantes tomam, pouco a pouco, consciência de que estão ocupando novamente os escalões inferiores da sociedade, que as vias de ascensão social fecharam-se, que de nordestino transformaram-se em “bairianos”. Sua visão prospectiva é comparativamente mais pessimista, como revelam os seguintes quadros:

Tabela 35: “Que devem fazer os operários para melhorar sua situação?”

	Operários	Ferramenteiros	Mod.	Trad.
Menção a um esforço individual	48%	67%	68%	25%
Menção a medidas governamentais	18	8	14	35
Menção a uma ação dos operários	11	4	5	5
Menção à escolha de bons governantes	6	12	–	10
Não há possibilidade	15	8	14	30
Outras respostas	10	17	5	20
Não sabe	2	4	–	–
N =	62	24	22	20

Obs.: Respostas múltiplas. Soma das porcentagens superior a 100%.

O maior número de referências ao esforço individual e encontrado entre os ferramenteiros e *Mod.* indicando que as categorias operárias mais

qualificadas e “urbanizadas” inclinam-se, de preferência, a fundar seus esforços nas possibilidades que lhes oferece a formação profissional mais aprimorada. Assim, em contraste com os dois terços de ferramenteiros e *Mod.* que mencionaram um esforço individual temos apenas 25% de *Trad.* Nota-se, por outro lado, que a porcentagem mais elevada de respostas afirmando a impossibilidade de melhoria para os operários foi encontrada entre os entrevistados vindos há pouco de áreas tradicionais: 30% dos *Trad.* contra 8% dos ferramenteiros. O pessimismo quanto às *chances* de lograr uma melhoria da situação baseada nas aptidões e realizações pessoais acompanha-se da crença e na esperança de uma ação protetora que parta do governo. As porcentagens mais elevadas de menções deste tipo encontram-se justamente entre os migrantes recém-chegados a São Paulo. O trabalhador, cético com relação às suas possibilidades individuais, entrega sua sorte às “medidas favoráveis aos trabalhadores” vindas “de cima”. Tendo-se em conta que parcela diminuta dos respondentes relacionou a melhoria da situação do proletariado a uma ação da classe (pressão sindical, greves, etc.) temos elementos capazes de nos proporcionar novas luzes para a compreensão do populismo. A consciência das próprias deficiências profissionais e educacionais, da carência dos requisitos sociais necessários para o êxito no mundo urbano e industrial, conjugada à inexistência de um movimento sindical poderoso e de outros meios de pressão “classista”, conduz os migrantes a um pessimismo, a um sentimento de impotência, a uma heteronomia que os leva a depositar suas únicas esperanças nas mãos de entidades poderosas, como o governo, personificado em lideranças de tipo populista, aparentemente capazes de enfrentar os poderosos (os ricos, as grandes empresas, os grandes proprietários, etc.) em defesa dos indefesos e dos humildes.

As tendências observadas na tabela anterior repetem-se na que aparece a seguir, onde se indaga, especificamente, das possibilidades que os próprios entrevistados acreditam ter de melhorar de vida.

Nesta tabela, as perguntas foram “abertas”, não tendo os entrevistados que optar entre alternativas propostas no questionário. Observe-se que, aqui, quando a questão diz respeito às possibilidades que se oferecem ao próprio indivíduo, nenhum mencionou uma eventual ação conjunta dos operários. *A via individual aparece nitidamente como a mais factível.* Os ferramenteiros são os mais “individualistas” dadas as referências, mais acentuadas entre eles, a “economizar” e a “estudar”. Entretanto, se há uma categoria operária em condições ótimas de pressionar coletivamente as

empresas, é a dos ferramenteiros. Mas a carência de mão de obra qualificada ofereceu-lhes boas condições de negociações individuais no mercado de trabalho, dificultando sua integração nas associações sindicais. Deste modo, se os ferramenteiros são os mais “otimistas”, são igualmente os que mais acentuam a via individual, fato que, a nosso ver, não exclui a possibilidade de, se as circunstâncias exigirem, desenvolverem alguma forma de pressão “corporativista” sobre a empresa.

Tabela 36: “Que possibilidades o Sr. tem de melhorar sua situação?”

	Operários-	Ferramenteiros	Mod.	Trad.
Economizar	16%	29%	19%	10%
Trabalhar mais	19	12	38	5
Obter promoção na Empresa Automobilística	18	17	24	15
Estudar, adquirir uma profissão	13	29	19	5
Não tem nenhuma possibilidade	18	12	14	45
Trabalhar por conta própria	8	–	5	5
Só com aumentos gerais de salário	8	–	–	5
Outras respostas	13	12	5	20
Não sabe	5	–	–	5
n –	62	24	92	20

Obs.: Respostas múltiplas. Soma das porcentagens superior a 100%.

Devemos notar como parte ponderável dos entrevistados, sobretudo os *Mod.*, equacionaram suas possibilidades futuras em termos de uma promoção no interior da própria Empresa Automobilística. Porém, outra vez, *os mais pessimistas, em todos os sentidos, são os trabalhadores migrados recentemente para São Paulo.* Entre eles é que se localiza a maior parcela dos que não veem nenhuma possibilidade de melhorar sua sorte (45%). São também os que menos acreditam que podem ascender na hierarquia da empresa e os mais dependentes de aumentos gerais de salários. Ora, como esses aumentos não se encontram relacionados a uma pressão que parta da própria classe, o fato expressa bem a dependência que se encontram da política salarial do governo ou da empresa, e deste ângulo é revelador do sentimento de impotência e de incapacidade de alterar a ordem das coisas.

Por outro lado, novamente indicam os algorismos do quadro anterior que os grupos mais qualificados atribuem um valor considerável à educação e ao aprimoramento profissional como via de ascensão social (29% dos ferramenteiros mencionaram este fator contra apenas 5% dos Trab.)

Apresentemente, os setores mais urbanizados e qualificados seriam mais conscientes da importância do fator educacional. Porém, poder-se-ia afirmar que os chegados há pouco a São Paulo desconhecem o fato de que a melhoria de seu padrão de vida ou a passagem a outro status social está condicionada à aquisição de novos conhecimentos? A nosso ver, falta-lhes, amiúde, base educacional mínima sobre a qual se possa alicerçar tentativa ulterior de aprimoramento profissional e de prosseguimento dos estudos, assim como meios financeiros e tempo para realizá-los.<sup>21</sup> Deste modo, a orientação de seus esforços logicamente não pode dirigir-se nesse sentido e os meios para a efetivação do projeto de melhorar de vida apoiam-se unicamente no *quantum* de trabalho que o indivíduo está em condições de dar. “Trabalhar mais” equivale, pois, literalmente, a incrementar o esforço físico, a jornada de trabalho, mediante horas-extras na empresa ou em serviços externos.

Ao contrário do que às vezes se pensa, os resultados da pesquisa na Empresa Automobilística indicam que os migrantes nordestinos e os operários de baixa qualificação profissional, originários do “Brasil arcaico”, mostram um grau de insatisfação e frustração bastante pronunciado no meio urbano. Se sua participação nas atividades sindicais ou nas do grupo socioprofissional em geral e medíocre, o fato não advém de um suposto ajustamento altamente satisfatório ao novo ambiente, de uma avaliação de tal modo positiva da nova condição operária que se transforme em obstáculo para a emergência de “comportamentos classistas” ou de uma “consciência revolucionária”, negadora da sociedade de classes. Indubitavelmente, o novo contexto e sua nova situação, na cidade, são confrontados vantajosamente com o esquema anterior, mas isso não impede uma visão prospectiva

---

<sup>21</sup> O menosprezo ou a subestimação da educação como via de ascensão social foi observado por Eunice R. Durhan na pesquisa sobre migrantes rurais. A autora levanta a hipótese de que tais atitudes decorreriam das influências do meio de origem: “Apesar das transformações que estão ocorrendo, a sociedade rural continua sendo uma sociedade pouco diferenciada, com enorme predominância de trabalhadores não especializados. Como predomina a técnica mais rudimentar, não há diversificação da atividade produtiva, não há tipo diferente de trabalho e, consequentemente, não existem tipos diferentes de trabalhadores. A não ser muito recentemente, e em regiões restritas, a única diferenciação possível é a que existe entre trabalho propriamente dito e supervisão do trabalho. Deste modo, o aumento da produção só pode ser visto como resultado de um aumento da quantidade de trabalho e não há transformação da qualidade de trabalho. Daí, inclusive, a depreciação da escola, que não constitui um instrumento de melhoria de vida, desde que não há, na sociedade rural, posições favoráveis a serem ocupadas pelo trabalhador escolarizado”. Eunice R. DUHRAN, *op. cit.*, pp. 120-121.

pessimista, uma vez que a cidade é fonte de novas frustrações. Estes trabalhadores encontram-se numa situação ambígua. À aceitação abstrata e geral da ordem industrial, da cidade grande e das oportunidades que se lhes abrem corresponde a rejeição do *status* concreto que lhes é atribuído e da condição operária. A conjugação desses dois elementos impede a cristalização de uma consciência socialista e constitui forte empecilho para a efetiva integração do trabalhador no meio social operário. *Falta-lhes a apreciação positiva da condição operária que estimule a integração no grupo.* Se tal componente existisse, o descontentamento e o pessimismo poderiam resultar no fortalecimento da coesão interna do grupo e extravasar em termos de pressão coletiva. O que ocorre, no que tange às massas de origem rural, e que embora sejam as mais descontentes quanto ao trabalho e à remuneração, são também as que mais valorizam a empresa e, assim sendo, seu descontentamento não pode dirigir-se contra ela, e se perde num pessimismo impotente.

#### **A FORMAÇÃO DA CLASSE: ATITUDES ANTE A INDUSTRIALIZAÇÃO E O CAPITALISMO**

As conclusões alcançadas no estudo da Empresa Automobilística fornecem algumas pistas para uma apreciação mais ampla sobre as atitudes da camada operária ante a sociedade industrial em formação e sobre a empresa estrangeira no Brasil. Elas chamam a atenção para os obstáculos que se antepõem à emergência de uma consciência anticapitalista entre o proletariado que se forma num contexto econômico, social e político como o brasileiro. A instalação de uma grande empresa industrial se identifica com a industrialização, com o “progresso”. Há uma aceitação da grande empresa capitalista com seus processos modernos de produção que não se poderia encontrar entre o proletariado que se constituiu nas fases iniciais da industrialização. Na Europa, a introdução do maquinismo significou inicialmente o despojamento dos instrumentos de produção do artesanato; posteriormente, num processo que se inicia em fins do Século XVIII e chega a inícios do século atual, ocorre o desaparecimento dos ofícios tradicionais, e o operário, com a introdução do trabalho parcelado e em série, transforma-se em operário especializado na realização de tarefas cada vez mais simples. A expansão industrial significou uma contínua degradação do trabalho artesanal qualificado. Nas condições brasileiras, de transformação do trabalhador

agrícola em operário industrial, o emprego fabril implica justamente o contrário, ou seja, a aquisição de uma profissão, ainda que esta seja a de simples operário semiqualficado. No caso das massas agrícolas brasileiras, que realizam sua incorporação ao sistema urbano-industrial do século XX, tem-se trabalhadores “despojados desde sempre” e para os quais a industrialização (e o capitalismo) não estão associados a descenso na escala de estratificação social, nem a rebaixamento das condições de vida.

As considerações anteriores não implicam na afirmação da inexistência de conflitos ou na negação de uma oposição de interesse entre os operários e a empresa. Mas – no que diz respeito aos trabalhadores – o fato significativo é que a percepção de interesses opostos e os conflitos surgidos, em termos de seus equacionamentos teóricos, não pode se inserir num arcabouço ideológico mais amplo que localize os fundamentos do antagonismo na propriedade privada dos meios de produção. Esta não é sentida como “moralmente reprovável”, como fonte da “miséria operária”. A luta contra a propriedade privada, ponto nuclear dos movimentos operários europeus do século passado, dos socialistas utópicos e de Proudhon a Marx, para o trabalhador brasileiro não pode cumprir as mesmas funções na motivação da ação sindical ou política. A crítica à propriedade privada e a esperança de recuperação dos instrumentos de trabalho perdidos expressaram, no movimento operário, o modo como se deu a formação da sociedade industrial na Europa. Ela é típica do período da pequena manufatura, da fase em que a natureza da tarefa realizada pelo trabalhador (já assalariado) não se distinguiu notavelmente da que efetuava enquanto artesão.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> “... a única diferença entre o operário profissional desta época (a do trabalho qualificado polivalente) e o artesão individual é que a propriedade dos seus meios de produção e de seu trabalho lhe escaparam. Socialmente, a diferença é fundamental; psicologicamente, ela o é menos, pois o artesão sofria, ele próprio, há bastante tempo, a lei do mestre (*aitre d'oeuvre*) que repartia as encomendas. A reação do operário profissional polivalente, despossuído de seus instrumentos de produção, continua uma reação de proprietário: ele defende como seu bem mais caro a *única propriedade que lhe resta: seu ofício*”. (...) “É certo que o sindicalismo de ofício esteve impregnado de ideologias diferentes: entre proudhonianos, bakunistas e “socialistas franceses” as rivalidades políticas eram muito fortes. Porém, olhando-as mais de perto, constata-se que os tipógrafos parisienses – de tendência proudhoniana – os companheiros da construção de Martin Nadaud, os relojoeiros do Jura, exprimiam suas reivindicações sociais sob um mesmo aspecto: *o socialismo, para uns e para outros, é reapropriação dos meios de produção de que foi despojado o artesão*”. Serge MALLETT, *La Nouvelle Classe Ouvrière*, Paris, Senil, 1963 pp. 31 e 32.

As ideologias anticapitalistas que acompanharam a formação da classe operária europeia e que conectaram as ações reivindicativas imediatas a uma aspiração mais ampla de remodelação social estarão ausentes na formação do atual proletariado brasileiro. Encontrar-se-ão, é certo, fortes similitudes entre o sindicalismo existente no Brasil, no período anterior à Primeira Guerra, e o movimento operário europeu. Particularmente em São Paulo, onde a influência do imigrante se fez sentir de modo consideravelmente mais intenso do que em outras regiões do país, o movimento operário brasileiro retomou todos os temas do sindicalismo europeu, especialmente do da França. A influência da Carta de Amiens (1906) estará presente nas primeiras associações operárias do começo do século.<sup>23</sup> Contudo, convém lembrar que a difusão das ideologias anarquistas e socialistas ficou restrita, em grande parte, a um proletariado estrangeiro, composto de imigrantes europeus – italianos e espanhóis, principalmente<sup>24</sup> – extremamente minoritário no conjunto da população brasileira e marginalizado na vida política nacional.

---

<sup>23</sup> Cf., para a história do movimento operário brasileiro, Everardo DIAS, *História das Lutas Sociais no Brasil*, São Paulo, Editora Edaglit, 1962, Hermínio LINHARES, *Contribuição à História das Lutas Operárias no Brasil*, Rio de Janeiro, Baptista Souza e Cia., 1955; Antônio dos Santos FIGUEIREDO, *A Evolução do Estado no Brasil*, Empre. Indust. Gráfica do Porto, 1926; Abgvar BASTOS, *Prestes e a Revolução Social*, Rio de Janeiro, Editorial Calvino, 1946. Astrogildo PEREIRA, *Formação do PCB*, Rio de Janeiro, Vitória, 1962. Para a interpretação propriamente sociológica, Cf. Aziz SIMÃO, *O Sindicato e o Estado*; José Albertino RODRIGUES, *O Sindicato no Brasil. Seu Papel no Desenvolvimento Econômico*; Evaristo de MORAES FILHO, *O Sindicato Único no Brasil*, Rio de Janeiro, Editora “A Noite”, 1962; Fernando Henrique CARDOSO, “Le Proletariat Brésilien: Situation et Comportement Social”, in: *Ouvriers et Syndicats d'Amérique Latine, Sociologia da Travail*, Paris, 1961; Octavio IANNI, “Transformações no Comportamento Político Operário in: *Industrialização e Desenvolvimento Social no Brasil*, Rio de Janeiro, Editora Civilização Brasileira, 1963; J. V. Freitas MARCONDES: *Radiografia de Liderança Sindical Paulista*, São Paulo, Instituto Cultural do Trabalho, 1964; Leôncio Martins RODRIGUES, *Conflito Industrial e Sindicalismo no Brasil*, Difusão Europeia do Livro, São Paulo, 1966; “Classe Operária e Sindicalismo no Brasil”, in: Leôncio Martins RODRIGUES, (ed.), *Sindicalismo e Sociedade*, São Paulo, Difusão Europeia do Livro, 1968; e “Sindicalismo y Desarrollo en el Brasil”, *Revista Latinoamericana de Sociología*, Buenos Aires, n.º 1, 1966.

<sup>24</sup> Não se dispõe de estatísticas completas sobre o volume de trabalhadores estrangeiros então existentes no parque industrial paulista. Os dados fragmentários à disposição indicam que sua participação era assaz elevada. Em 1912, relatório publicado pelo Departamento Estadual do Trabalho sobre as condições de trabalho na indústria têxtil de São Paulo, abrangendo 31 fábricas da capital, uma de Santos e outra de São Bernardo, encontrou apenas 18% de operários nascidos no Brasil, num total de 10.204 arrolados, Os italianos perfaziam 59% do total, vindo a seguir os portugueses com 8%. Mesmo nos serviços públicos, os estrangeiros superavam os

A influência do anarcossindicalismo e do socialismo atingiu apenas o setor mais qualificado do proletariado do período anterior a 1930, se quisermos estabelecer uma data. A partir deste momento – quando o modelo de crescimento econômico baseado na exportação de produtos primários sofre sua maior crise no Brasil e a estrutura de poder tradicional se enfraquece, quando o processo de industrialização toma maior impulso – é que começa, verdadeiramente, a surgir uma classe operária nacional. Do ponto de vista da formação do proletariado, o outro fato importante é o decréscimo das correntes migratórias externas e o aumento do volume dos efetivos vindos das áreas rurais para os centros urbanos. O parque industrial passa, então, a recorrer mais intensamente ao trabalhador brasileiro.<sup>25</sup> Em consequência das mudanças que se operavam no plano político (ascensão de Vargas, controle estatal das associações operárias, legislação trabalhista, etc.) a tradição anarcossindicalista e socialista da fase anterior não se transmitiu à nova classe operária. Importante e ressaltar que as camadas que se inseriam no mercado de trabalho não se diferenciarão das anteriores apenas quanto à sua composição étnica ou quanto à fonte de seu recrutamento, mas também no que tange à sua *composição profissional*. Enquanto na fase anterior tratava-se de um proletariado composto, em grande parte, de “profissionais

---

nacionais no que tange ao número de trabalhadores braçais. De 2.299 operários recenseados, apenas 871 eram brasileiros natos. “Condições de Trabalho na Indústria Têxtil”, *Boletim do Departamento Estadual do Trabalho*, ano I, nºs 1 e 2, São Paulo, 1912.

<sup>25</sup> Os imigrantes estrangeiros, até 1920, compreendiam mais de 95% do total de trabalhadores entrados no Estado de São Paulo. De 1901 a 1920, São Paulo recebeu 890.968 imigrantes estrangeiros e nacionais. O número de brasileiros de outros Estados não ultrapassou 68 mil. Porém, no quinquênio de 1936-40, entraram no Estado 293.852 trabalhadores nacionais, em contraposição a apenas 57 mil estrangeiros. A partir de então, incrementaram-se as correntes migratórias internas enquanto as de estrangeiros continuaram em descenso, modificando rapidamente a composição étnica do proletariado paulista. Cf. José Francisco CAMARGO, *Crescimento da População de São Paulo e seus Aspectos Econômicos*, São Paulo, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras (USP), 1952, e *Êxodo Rural no Brasil*, São Paulo, Faculdade de Ciências Econômicas e Administrativas (USP), 1957, e T.I.C. – *Estatística de Imigração*, publicação do Departamento de Imigração e Colonização, Secretaria da Agricultura do Estado de São Paulo, 1961. Consulte-se, também, para outras informações sobre as migrações internas: Vicente Unzer de ALMEIDA e Octávio Teixeira MENDES SOB., *Migração Rural-Urbana*, Secretaria da Agricultura do Estado de São Paulo, São Paulo, 1961; Celeste A. de Souza ANDRADE, “Migrantes Nacionais no Estado de São Paulo”, *Sociologia*, São Paulo, maio de 1952; e *Conjuntura Econômica*, nºs de outubro de 1953; julho de 1954; dezembro de 1955 e maio-junho de 1956. A. JORDÃO NETO e Santa Helena BOSCO, *Migrações*, S. Paulo, Departamento de Imigração e Colonização, 1967.

polivalentes” (para utilizarmos de uma expressão consagrada pela sociologia industrial francesa), dotados de formação profissional mais aprimorada, a nova classe operária brasileira compor-se-á, cada vez mais, de trabalhadores desprovidos de verdadeira formação profissional, de “operários especializados”.<sup>26</sup> A incorporação desses efetivos passa a ser possível a partir do momento em que progridem a desqualificação do trabalho, a decomposição das tarefas, permitindo à indústria (particularmente seus setores de produção em massa e de bens de consumo) absorver trabalhadores submetidos apenas a rápido período de aprendizagem.

Algumas vezes se negligenciam esses aspectos de extrema relevância para a inteligência do comportamento do proletariado brasileiro e que decorrem, essencialmente, do fato de se tratar de um proletariado que se forma numa fase superior da tecnologia industrial. Entretanto, se no plano da *produção* essa determinação parece ser a mais relevante, cumpre destacar, mesmo rapidamente, os elementos *político-sociais* que atuaram concomitantemente. Pensamos, como observa Touraine, no “avanço da democracia ou da cultura de massa sobre o desenvolvimento econômico”.<sup>27</sup> Ao proletariado que se formou nesse contexto, abriram-se vias de acesso ao Poder, de participação política, de legitimação das associações profissionais e de garantia de certos direitos sociais e trabalhistas que não se ofereceram ao proletariado de países como a Inglaterra, França e Alemanha, nas primeiras fases do surto de industrialização.<sup>28</sup> Por uma via paternalista,

---

<sup>26</sup> “Propomos (...) que se distinga, o *especialista*, cuja redução (superficial) do campo de atividade se apoia sobre uma cultura profissional prévia. da qual é uma espécie de prolongamento, de coroamento, e o *especializado*. que exerce uma atividade parcelada, preparada por adestramento de gestos, no caso do O.S. (*ouvrier spécialisé*) e que não é precedida, com frequência nem sequer acompanhada, de uma formação geral, suscetível de marcar, explicar e ilustrar a “unidade de trabalho” situando-a em um conjunto”. Georges FRIEDMANN, *El Trabajo Desmenuzado*, p. 150. Veja-se, também, do mesmo autor: “De quelques incidences psychologiques, sociales et morales dans l’évolution contemporaine des métiers industriels”, in: *L’Année Sociologique*, 3.<sup>a</sup> série, 1940-1948, tomo III, Paris, Presses Universitaires de France, 1949.

<sup>27</sup> Alain TOURAINE, “Industrialisation et conscience ouvrière à São Paulo”, *Ouvriers et Syndicats d’Amérique Latine*, p. 87.

<sup>28</sup> Para a história do movimento operário na Europa, consulte-se: G. D. H. COLE: *Short History of British Working Class*, Londres, George Allen and Unwin, Ltd., 1945; a obra clássica de Sidney e Beatrice WEBB, *The History of Trade-Unionism*, Londres, Longmans Green and Co., 1950 (1. ed. 1894) e, mais recentemente, Henry PELLING, *A History of British Trade-Unionism*, Londres, Pelican Books, 1963; Robert BOTHEREAU, *Historie du*

autoritária e controlada, o proletariado brasileiro, a partir de 1930, obteve indiretamente certa legitimação de suas associações. Se o controle estatal dos sindicatos foi repudiado pelos setores mais qualificados e organizados, de tradição anarcossindicalista, socialista, ou comunista mais recentemente, a massa de trabalhadores semiquilificados ou braçais aceitou a intervenção e a proteção que vinham de cima, e cujo apoio lhe parecia mais eficaz do que a oferecida pela organização autônoma da classe.<sup>29</sup>

Em meio à pobreza reinante entre as populações das áreas tradicionais, a industrialização, mesmo sob capital privado, identifica-se fortemente com melhores salários, novas oportunidades profissionais, novas vias de participação nas formas modernas da vida social. A valorização do industrialismo tem trazido consigo a aceitação do capitalismo e da grande empresa, o que dificulta o aparecimento de ideologias “proletárias” entre as camadas operárias recém-formadas.

Obviamente, para o caso brasileiro, não se trata de uma “preferência” pelo capitalismo, de uma opção deliberada, de uma adesão “voluntária” ao sistema e aos seus valores, nos moldes em que se pode encontrar, por exemplo, entre a liderança sindical norte-americana, implicando uma

---

*Syndicalisme Français*, Paris, Presses Universitaires de France, 1946; Jean MONTREUIL, *Histoire du Mouvement Ouvrier en France*, Paris, Aubier, 1946, Édouard DOLLEANS, *Histoire du Mouvement Ouvrier*, Paris, Librairie Armand Colin, 1953, III vols., Wolfgang HIRSCH-WEBBER, *Los Sindicatos en la Política*, Madri, Editorial Tecnos, 1964. Veja-se também Harry W. LAIDLER, *Social-Economics Movements*, Nova York, Thomas Y. Crowell Co., 1945, 2.a edição. Para uma interpretação propriamente sociológica do sindicalismo e do movimento operário, consulte-se: Michel CROZIER, “Sociologia del Sindicalismo”, e Alain TOURAINE e Bernard MOTTEZ, “Clase Obrera y Sociedad Global”, in: Georges FRIEDMANN e Pierre NAVILLE, *Tratado de Sociologia del Trabajo*, II vol.

<sup>29</sup> Em 1945, Aziz SIMÃO, analisando os resultados eleitorais desse ano, observa a tendência dos setores operários mais qualificados e radicados há mais tempo em São Paulo de votarem no Partido Comunista enquanto os grupos menos qualificados davam seus votos ao PTB. Cf. “O Voto Operário em São Paulo”, in: *Anais do I Congresso Brasileiro de Sociologia*, São Paulo, 1955. Sara CHUCID e Michel LOWY encontraram uma correlação entre radicalismo político e índices mais elevados de educação, urbanização e formação profissional. Cf. “Opiniões e Atitudes de Líderes Sindicais Metalúrgicos”, *Revista Brasileira de Estudos Políticos*, Belo Horizonte, janeiro de 1962. Para uma apreciação da ideologia e da filosofia social que orientaram a intervenção estatal na “questão operária” durante o período de Vargas, consultem-se os seguintes livros de Oliveira VIANNA: *Problemas do Direito Corporativo*, São Paulo, José Olympio, 1938; *Problemas do Direito Sindical*, Rio, Editora Max Limonad, 1943; e *Direito do Trabalho e Democracia Social*, São Paulo, José Olympio, 1951.

tomada de posição doutrinária mais definida em favor da ordem competitiva e uma aceitação explícita de seus ideais.<sup>30</sup>

Entre os trabalhadores da Empresa Automobilística não se encontrou uma valorização do sistema capitalista e nem isso poderia ocorrer entre operários cuja participação no modo de vida e na cultura de massas é ainda incipiente. Por isso, evitamos sempre, deliberadamente, falar numa “adesão ao sistema”, numa “introjeção” de seus valores. Pareceu-nos mais correto dizer de uma *aceitação* do industrialismo e da grande empresa, do “Brasil moderno”, avaliados sempre instrumentalmente, enquanto se oferecem como um meio de satisfação de necessidades e preenchimento de expectativas de aproveitamento da ordem industrial. A aceitação do capitalismo efetua-se por vias indiretas, na medida em que a industrialização se realiza através do capital privado. Tais atitudes não implicam valorização do *status quo*, da ordem social global. De modo sumamente esquemático, e atribuindo aos trabalhadores uma clareza de formulação que possivelmente não possuem, pode-se dizer que há uma aceitação do industrialismo (e do capitalismo, na medida em que se confundem no Brasil) e uma rejeição de ordem social e política global.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Em 1943, o líder sindical William Green, presidente da American Federation of Labor, afirmava: “A AFL considera a propriedade privada, a empresa privada e a iniciativa privada como elementos permanentes na estrutura econômica de nosso Estado. Se alguma vez estiverem em perigo (...) estaremos entre os primeiros a combater pela sua manutenção”. Em 1945, Van A. Bittner, um dos dirigentes da central sindical então rival da AFL, o Congress for Industrial Organization (CIO), afirmava numa assembleia da National Association of Manufacturers: “Temos necessidade da empresa privada. Não há nenhum homem na indústria que acredite, mais do que nós, nessa forma de empresa tal como a conhecemos na América; não há nenhuma organização que acredite, mais do que o CIO em nossa fórmula americana de empresa privada”. Citações extraídas do livro de Pierre WALINE, *Les Syndicats aux États-Unis*, Paris, Librairie Armand Colin, 1951, pp. 69 e 70. Como observa Lipset, houve por parte do proletariado dos EUA uma aceitação dos valores globais da sociedade norte-americana. Cf. Seymour Martin LIPSET, “Le Proletariat américain et les valeurs de la société américaine”, in: *Sociologie du Travail*, abril-junho e julho-setembro de 1961. Cf. também Selig PERLMAN, *A Theory of Labor Movement*, Nova York, August M. Kelly, 1949; Joseph RAYBACK, *A History of American Labor*, Nova York, The MacMillan Co., Florence PATERSON, *American Labor Unions*, Nova York, Harper and Brother Publisher, 1952; Mark PERLMAN, *Labor Unions Theories in America*, Illinois, Row, Peterson and Co., 1958.

<sup>31</sup> Este ponto será desenvolvido mais adiante, no capítulo IV, quando tratarmos das atitudes dos trabalhadores ante a política.



A contradição entre uma atitude “positiva” com relação à moderna empresa industrial (privada ou estatal, quer se trate de um estabelecimento como a Empresa Automobilística ou como a Petrobrás) e uma atitude “negativa” ante a ordem social, política e econômica inclusiva permite equacionar mais precisamente o comportamento político das camadas operárias brasileiras. *A crítica ao sistema não encontra um fundamento nas condições de trabalho concretas.* Nestas condições, as “ideologias proletárias” não acham terreno propício para florescimento, uma vez que não passam pela fábrica, isto é, não partem de uma repulsa à organização privada do trabalho industrial. Em parte, o êxito dos movimentos socialistas na Europa deveu-se ao fato de que a crítica geral ao sistema encontrava sólido fundamento nos movimentos em prol de melhores salários e condições de trabalho. Houve uma estreita associação entre os planos profissional, econômico, político e ideológico. A perspectiva socialista dava sentido revolucionário aos movimentos profissionais enquanto esses, por sua vez, pareciam validar, teórica e praticamente, os fundamentos gerais dos programas de reconstrução social. Nas condições brasileiras, a perspectiva socialista não pode encontrar apoio em movimentos classistas fundados numa repulsa ao capitalismo (como sistema) que parta de uma rejeição da organização do trabalho fabril.

Essas considerações não implicam em negar, em termos normativos, a validade de uma eventual “solução socialista” nem tampouco significam afirmar, do ângulo de uma pura análise objetiva da realidade nacional, sua impossibilidade histórica como alternativa possível requerida para se levar a cabo a industrialização e a superação do subdesenvolvimento. Pode-se pensar que a “alternativa socialista” imponha-se a partir de necessidades globais da sociedade nacional, de planejamento, de desenvolvimento das forças produtivas e de afirmação da soberania nacional, ou seja, *mais sob a pressão de amplos setores populares que visam ampliar sua participação no consumo do que sob a ação de uma classe (o proletariado industrial) que, partindo da negação da organização do trabalho capitalista, oriente-se para a reorganização da sociedade “à sua imagem”.*

## OS TRABALHADORES E O CAPITAL ESTRANGEIRO

Os resultados da pesquisa na Empresa Automobilística oferecem ainda outras sugestões relativas às atitudes dos trabalhadores ante o capital estrangeiro. Nesse particular, a companhia em questão constitui área

privilegiada para a observação, pois representa, tipicamente, a moderna empresa estrangeira no Brasil, embora a participação de capitais nacionais seja relativamente elevada. Desse modo, os resultados da investigação podem fornecer importantes elementos para a avaliação das atitudes operárias ante as empresas estrangeiras em geral.<sup>32</sup>

Desde logo, não se observou entre os trabalhadores a existência de críticas à empresa estribadas no fato de se tratar de um estabelecimento estrangeiro. Pode-se dizer que a origem externa do capital não se apresenta, ao trabalhador, como o critério básico dos julgamentos, positivos ou negativos, que faz da empresa.

Foi possível notar entre alguns entrevistados certo ressentimento, muito tênue, contra os “estrangeiros” (imigrantes) que, em nossa opinião, não chega a dar origem a um sentimento generalizado de hostilidade. Alguns trabalhadores afirmavam que os cargos e funções mais importantes estavam monopolizados por não brasileiros. As críticas, contudo, não se dirigiam especificamente aos norte-americanos, mas aos estrangeiros em geral. E que, proporcionalmente ao seu número, o pessoal de outras nacionalidades ocupa grande parte das posições de mando e supervisão. No momento da pesquisa, o pessoal americano era extremamente reduzido, limitando-se aos altos escalões da hierarquia da empresa e com muito pouco contacto direto com os operários. As críticas que por vezes se faziam ouviam referiam-se aos estrangeiros de outras nacionalidades, mais próximos dos trabalhadores. Não pudemos perceber, na empresa, a existência de discriminação contra o trabalhador nacional. A elevada proporção de estrangeiros explica-se, de um lado, é óbvio, pela presença das correntes migratórias em São Paulo e, de outro, pela sua qualificação profissional, via de regra superior à dos nacionais.<sup>33</sup> Mas o ponto que nos interessa aqui é

<sup>32</sup> O volume de trabalhadores estrangeiros é bastante elevado. Entre os “horistas”, num total de 706 estrangeiros, predominam os espanhóis (217), seguidos dos italianos (196), dos portugueses (87), dos japoneses (27) e inúmeras outras nacionalidades. Entre os “mensalistas”, vêm em primeiro lugar os italianos (92), e em seguida os espanhóis (56), os portugueses (26), os gregos (15), os franceses e austríacos (14), etc., num total de 382.

<sup>33</sup> Não se trata apenas de uma qualificação profissional mais completa ou de conhecimentos técnicos e especializados, mas de uma atitude geral sobre o trabalho, de atributos sociais e culturais que levam à formação de tipos de personalidade mais aptos a preencher *status e papéis* na organização social da empresa. Conhecem-se já os obstáculos que a ordem social tradicional e escravista antepôs à cristalização de atitudes e valores positivos com relação ao trabalho e que colocaram particularmente as camadas negras em condições desvantajosas na

outro e poderia ser sintetizado nas seguintes indagações: Constitui a empresa estrangeira, operando no setor industrial, fator de fermentação de atitudes e valores de tipo nacionalista entre os operários? Como os empregados encaram o capital estrangeiro?

Para o encaminhamento de nossas reflexões convém distinguir dois tipos diferentes de empreendimentos estrangeiros nas áreas subdesenvolvidas: I) a empresa estrangeira operando no setor manufatureiro, produzindo para o mercado *interno* competitivo, inserida num grande centro urbano e exercendo, no plano econômico *imediato*, um efeito dinamizador sobre o conjunto da economia; II) A empresa estrangeira que, destinando sua produção para o mercado *externo* em situação de monopólio, apodera-se das fontes nacionais de matérias-primas, no setor da mineração ou da agricultura, utilizando, às vezes, escasso equipamento e recorrendo abundantemente a uma mão de obra local de baixa qualificação e mal remunerada. Este caso se caracteriza nitidamente quando o empreendimento se localiza fora de centros urbanos importantes, dando origem a comunidades que se organizam em função da atividade da empresa. Amiúde, os postos de chefia são monopolizados por pessoal alienígena, contratado alhures, sem efetiva ligação com a comunidade local. Ilustram bem esta situação os empreendimentos estrangeiros no setor da mineração.

É sabido que os estabelecimentos de exploração mineira originam, por excelência, situações de trabalho propiciadoras para a emergência de relações industriais tensas e de conflitos violentos. Kerr e Siegel,<sup>34</sup> estudando a ocorrência de greves em vários países durante longo período,

---

competição no mercado de trabalho. Não pretendemos nos estender nesse assunto. A citação abaixo, de F. Fernandes, referida à situação do negro e do mulato nos primórdios da industrialização paulista, conserva muito da sua validade: “A recusa de certas tarefas e serviços; a inconstância na frequência ao trabalho; o fascínio por ocupações reais ou aparentemente nobilitantes; a tendência a alternar períodos de trabalho regular com fases mais ou menos longas de ócio; a indisciplina agressiva contra o controle direto e a supervisão organizada; a ausência de incentivos para competir individualmente com os colegas e para fazer do trabalho assalariado uma fonte de independência econômica – essas e outras “deficiências” do negro e do mulato se entrosavam à complexa situação humana com que se defrontavam no trabalho livre”. Florestan FERNANDES, *A Integração do Negro à Sociedade de Classes*, São Paulo, Editora Nacional, 1966, pp. 13-14, I vol.

<sup>34</sup> Clark KERR e Abrahan SIEGEL, “The Interindustry Propensity to Strike – An International Comparison”, in: Robert DUBIN, Arthur KORNHAUSER e Arthur ROSS, (eds.), *Industrial Conflict*, Nova York, MacGraw-Hill Book, 1954.

apresentam o setor da mineração como o de mais elevada propensão para a ocorrência de greves operárias (juntamente com o de portos e docas). Concorrem para isso diversos fatores, tanto os que são inerentes ao tipo da atividade econômica – trabalho mais árduo e perigoso – como outros que derivam do isolamento da comunidade operária ante outros setores sociais. “... o isolamento, nota E. Falleto, favorece o que se poderia chamar de ‘obreirismo’ e possibilita igualmente certa coesão cultural entre as massas operárias. Pode-se também notar que, muitas vezes, ocorre um paralelismo entre o sistema social existente na comunidade e o que é próprio do sistema industrial que lhe dá origem (...). A definição da comunidade a partir do tipo de atividade efetuada – o centro mineiro ou o complexo industrial isolado – determina que a ação política apareça mareada pelos problemas gerados na indústria. Neste caso, o conflito político aparece como similar ao conflito industrial. Além disso, o isolamento conduz os grupos operários a preocuparem-se, fundamentalmente, com os problemas do trabalho, criando uma mentalidade operária e proporcionando valiosos elementos para a formação de uma consciência de classe”.<sup>35</sup>

A violência e o acirramento dos antagonismos não dependem de ser a empresa nacional ou estrangeira. Mas, neste último caso, tem-se o ambiente ideal para a cristalização não somente de uma consciência de classe como também de uma consciência nacionalista entre os operários, na medida em que a posição de dominação na empresa identifica-se com a de um grupo alienígena, e diferenciações de ordem étnica e cultural contribuem para aprofundar a separação entre os trabalhadores e a direção da empresa. Os movimentos nacionalistas tendem a encontrar sólido apoio numa situação concreta de trabalho e os conflitos trabalhistas, por sua vez, constituem fonte permanente de estímulo às lutas contra o capital externo.

Ora, tal não é precisamente o contexto geral que envolve uma companhia estrangeira como a Empresa Automobilística. Dadas suas características salientadas páginas atrás, e especificamente a apreciação altamente favorável que dela fazem os empregados, pode-se ver que, mais do que criar “situações propiciadoras” para a emergência de um sentimento nacionalista entre seus empregados, ela contribui para obstruí-lo.

---

<sup>35</sup> Enzo FALETTI, “Industrialização e Classe Operária na América Latina”, in: Leôncio Martins RODRIGUES (ed.), *Sindicalismo e Sociedade*, São Paulo, Difusão Europeia do Livro, 1968, pp. 321 e 322.

Caio Prado Jr., discutindo o conceito de “burguesia nacional”, insiste nos laços de interesses que uniram, desde a formação da sociedade brasileira, o capital nacional com o internacional. As divergências entre os grupos econômicos brasileiros e os estrangeiros – segundo o autor – expressariam casos particulares e oposições momentâneas que não seriam suficientes para acarretar uma política de oposição sistemática dos industriais brasileiros aos investimentos internacionais.

Essa posição da burguesia brasileira, em face da questão do imperialismo, de fato o ignorando, evidencia que, realmente, não o sente e percebe, limitando-se a considerar o fato concreto e imediato da afluência e presença no país de empreendimentos estrangeiros. E sob este aspecto, a penetração do imperialismo na economia brasileira e suas atividades não podem ser para a burguesia brasileira, ou qualquer dos seus setores tomados em conjunto, motivo de queixas. Em nenhum outro período da história brasileira, como nestes últimos vinte anos em que o capital imperialista literalmente submergiu a nossa economia, a burguesia progrediu mais em seus negócios e mais enriqueceu. E progrediu e enriqueceu precisamente, em boa parte, graças ao esforço, impulso e exemplo que lhe trouxeram os empreendimentos e iniciativas imperialistas. Não somente isso é um fato incontestável, mas ainda a burguesia está plenamente consciente dele.<sup>36</sup>

Caio Prado não estende sua análise ao comportamento de outras camadas sociais ante o capital estrangeiro, mas, o que parece indiscutível é que, *mutatis mutandis*, tampouco o proletariado industrial, para repetirmos suas palavras, “teve motivo de queixas”. No caso específico da indústria automobilística, parece claro que nenhum setor social importante (operários, camadas médias e superiores) sentiu seus interesses econômicos ou sua situação social prejudicados pelos investimentos externos. Não se trata, predominantemente, de uma situação em que a entrada do capital estrangeiro, com equipamento mais moderno e mais competitivo, acarrete a eliminação de indústrias nacionais estabelecidas, aumentando o desemprego, arruinando camadas artesanais ou destruindo ofícios preexistentes. O impulso econômico da fase desenvolvimentista foi logrado em grande parte graças à entrada de investimentos externos. Novos empregos se ofereceram em indústrias mais poderosas e melhor organizadas; os elevados lucros obtidos pelas empresas

<sup>36</sup> Caio PRADO JR., *A Revolução Brasileira*, São Paulo, Editora Brasiliense, 1966, pp.188-9.

estrangeiras permitem-lhes o pagamento de salários mais elevados e a observância mais estrita da legislação trabalhista. Seria falso supor que a entrada do capital estrangeiro repercutiu *diretamente* e de modo negativo sobre as condições de vida das camadas operárias. Na realidade, quaisquer que sejam as consequências, a longo prazo, da contínua penetração do capital estrangeiro na economia nacional, seus efeitos não são sentidos negativamente pelos *grupos sociais empregados em tais empresas*. Assim, esses grupos tendem a avaliar o empreendimento estrangeiro segundo os benefícios imediatos que dele retiram. O capital nacional confina-se progressivamente nos setores industriais tradicionais, nos pequenos estabelecimentos, deixando para o capital externo (ou para o Estado) os ramos de bens de produção e os setores mais dinâmicos e modernos (petroquímica, farmácia, eletrônica, etc.).<sup>37</sup> O capital nacional mantém-se nos setores onde prevalecem, comparativamente, as técnicas gerenciais, as formas de organização do trabalho e da produção mais atrasadas. Em tais condições, é fácil compreender a preferência, por parte dos operários, pelas grandes companhias estrangeiras.

Não se deve inferir das observações anteriores que se afirme a impossibilidade de se abranger a população operária (mesmo daquela parcela empregada em estabelecimentos estrangeiros) em movimentos de tipo nacionalista. A propagação do nacionalismo – e a integração das camadas operárias em movimentos políticos desta natureza – pode ser estimulada por outros fatores não determinados pela situação de emprego, como por exemplo, a ideia de que a problemática do desenvolvimento nacional e de justiça social só poderá ser satisfatoriamente equacionada em termos de uma política geral de controle, restrição ou combate ao capital estrangeiro, em termos de uma repulsa a influência dos grupos financeiros internacionais na vida nacional, à subordinação da política externa à de outros países, etc. Nos países subdesenvolvidos, o nacionalismo se tem oferecido, constantemente, em conjugação com medidas de natureza socialista ou estatizante como uma alternativa negadora do *status quo*.

<sup>37</sup> Cf. Fernando Henrique CARDOSO, “Hégémonie bourgeoise et indépendance économique”, *Les Temps Modernes*, Paris, outubro de 1967, nº 257. Examinando os dados e informações relativos à formação de capital e à evolução da participação do capital estrangeiro, do capital nacional e do Estado nos diferentes ramos de atividade econômica, F.H. Cardoso conclui que “... com a formação de setores industriais de infraestrutura e de setores industrialmente importantes como os de mecânica pesada – sob controle estatal ou estrangeiro – o termo genérico “burguesia nacional” perdeu seu sentido explicativo” (p. 678).

Constitui, como mostram vários exemplos, poderoso instrumento de mobilização e integração da população no esforço de desenvolvimento econômico e social. Porém, para a análise sociológica e política e importante distinguir as diferentes “situações propiciadoras”, ou seja, as situações que se apresentem, privilegiadamente, como capazes de estimular fortemente o surgimento de movimentos de cunho nacionalista. O meio socioprofissional, num contexto como o que se mencionou há pouco (centro mineiro ou empresa estrangeira isolada) constitui uma dessas situações altamente propiciadoras. Porém, empresas estrangeiras modernas operando num grande centro urbano e produzindo para o mercado interno parecem não ter o mesmo efeito, por maior que seja a participação do capital estrangeiro no conjunto da economia nacional. Por um lado, é certo que o peso dos investimentos externos pode aguçá-lo, como contrapartida, correntes nacionalistas. Mas, por outro lado, e no que tange aos trabalhadores, para que o contexto socioprofissional constitua uma “situação propiciadora” é necessário, primeiramente, que as relações de trabalho na empresa estrangeira sejam definidas pelos empregados em termos de relações antagônicas e, depois, que o “inimigo” seja nitidamente caracterizado como “estrangeiro”, de modo a que se estabeleça a conexão entre a dominação social, no plano da empresa, e a dominação estrangeira, no plano nacional.

Como vimos, os operários não só não foram prejudicados quando da instalação da Empresa Automobilística como não definem as relações com a companhia como sendo de natureza essencialmente conflitiva. Pelo contrário. Percebem-nas como uma troca recíproca de serviços; não se sentindo “explorados”, não podem ver no estrangeiro um “explorador”, tanto mais que avaliam positivamente as empresas estrangeiras em comparação com as nacionais. Assim, a julgar pelo que se verifica entre os operários estudados, a situação de trabalho numa empresa estrangeira, atuando no setor manufatureiro, não contribui especialmente para o aparecimento de atitudes hostis ao capital externo no seio das camadas operárias brasileiras. Não se encontrou nenhuma crítica à Empresa Automobilística que tivesse como ponto de referência o fato de se tratar de um empreendimento estrangeiro. E, de um modo geral, a porcentagem de trabalhadores que preconizava soluções para o desenvolvimento econômico a partir de uma ótica nacionalista era extremamente minoritária. Quando se indagou: “O que é preciso fazer para que o Brasil progrida”, apenas 8% dos respondentes ofereceram respostas nas quais se pode perceber a adoção de

teses nacionalistas.<sup>38</sup> Entretanto, o fato significativo é que essa minoria não era especialmente hostil à Empresa Automobilística. Suas opiniões derivavam de considerações de outra ordem, de cunho ideológico e político geral.

Deste prisma, pode-se aventar a hipótese de que a emergência de uma consciência nacionalista agressiva entre o proletariado industrial dificilmente poderia surgir de uma situação concreta de trabalho em empreendimentos estrangeiros do tipo que estamos analisando, mas sim de fatores *políticos e ideológicos* mais amplos. Necessitaria passar por uma elaboração teórica e doutrinária que não parta do contexto profissional imediatamente vivido. Parece, portanto, que o nacionalismo, como fenômeno de massas e como corrente ideológica capaz de atrair e pôr em movimento diferentes segmentos sociais precisaria encontrar outros estímulos que não derivem de uma opção meramente ideológica e que não se fundamentem exclusivamente em pressupostos de ordem profissional. Dito de outro modo: pode-se supor que a adoção de medidas nacionalistas decorram e se imponham tecnicamente como as mais adequadas, da perspectiva, por exemplo, de um objetivo desenvolvimentista. Mas, deste ângulo, é patente que o nacionalismo só poderia sensibilizar os grupos intelectualizados e os que detêm os centros de decisão; os setores populares, em tal caso, só poderiam ser movimentados “de fora” e deliberadamente. Contudo, os grandes movimentos políticos e sociais não se originam (e não dependem para seu êxito) da validade científica de seus pressupostos teóricos, mas de sua capacidade de preencher determinadas expectativas sociais mais amplas, de responder politicamente a aspirações comuns de largos setores da população, envolvendo fortes componentes emocionais. As proposições nacionalistas encontram campo propício quando se apresentam como uma opção que se situa no plano da *nação*, na proporção em que aparecem como a alternativa adequada (e desejada) para lograr a efetivação de potencialidades (reais ou supostas) do país, como, por exemplo, a realização de um projeto desenvolvimentista ou de afirmação nacional. As situações propiciadoras para a exacerbação dos sentimentos nacionalistas emergem basicamente neste nível, quando os “interesses

---

<sup>38</sup> Classificamos como “nacionalistas”, respostas deste tipo: “É preciso financiamento aos agricultores e à indústria nacional. O nosso mal é que os lucros deveriam ser movimentados aqui. O que interessa é que o Brasil cresça e não o estrangeiro”. “Nosso país é rico. Então deviam criar mais indústria e dar mais valor nossa indústria e não à de fora”. “É preciso fazer com que o Brasil não precise de nenhum país estrangeiro. Nacionalizar o país e pensar mais no povo”.

nacionais” parecem prejudicados por uma potência estrangeira, quando as aspirações de afirmação da nação parecem obstadas pela influencia externa, quando a política nacional parece ditada e comandada por outra potência. O desenvolvimento e consolidação de movimentos populares nacionalistas e sua influência sobre as grandes decisões – num país não submetido à dominação estrangeira direta e formado nas tradições culturais do Ocidente – são travados pela inexistência de “situações propiciadoras” capazes de afetar de modo imediato, constante e direto os diversos segmentos da população na sua vivência diária. Assim, os movimentos políticos estritamente nacionalistas não têm conseguido sensibilizar mais profundamente os setores operários, não só porque a participação política dos trabalhadores brasileiros é, por si mesma, muito limitada como também, porque não têm conseguido estabelecer uma vinculação mais direta entre as suas teses e a situação de trabalho e de vida de amplos setores populares.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> Constitui exceção à afirmação acima a situação de trabalho em empresas estatais, como a Petrobrás, por exemplo, que por si parece ser estimuladora de uma consciência nacionalista entre seus empregados.