0610

Bra

MARLUZA MARQUES HARRES

FERROVIÁRIOS: DISCIPLINARIZAÇÃO E TRABALHO

VFRGS:1920-1942

Dissertação apresentada ao curso de Pós-Graduação em História da Universidade Federal do Rio Grande do Sul para obtenção do Título de Mestre em História, sob orientação da Dra. Luiza H. S. Kliemann.

Class.: DISSERTAÇÃO
Registro: D. 032
Data: Agosto/2002
Doação: Prof. Benito Lener

Porto Alegre, 1992

AGRADECIMENTOS

Aos funcionários do Museu do Trem de São Leopoldo por terem facilitado o acesso a documentação da VFRGS. A colaboração destes foi fundamental para a realização da pesquisa.

À Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio Grande do Sul (FAPERGS) que concedeu-me uma bolsa de estudos de um ano, facilitando-me a coleta de dados.

Aos amigos Marcos e Peres pelas conversas sempre proveitosas.

À Dra. Luiza H. S. Kliemann, orientadora desta pesquisa, cujos comentários e sugestões sempre se constituíram em estímulo e incentivo.

Aos meus familiares pelo constante apoio e compreensão.

SUMÁRIO

Lista de Anexos v

Abstract vi

INTRODUÇÃO 1

1 - O TRANSPORTE FERROVIÁRIO NO RIO GRANDE DO SUL 10

2 - AS DIVERSAS ATIVIDADES NA EMPRESA FERROVIÁRIA: CARGOS E PROFISSÕES 35

3 - A DISCIPLINARIZAÇÃO ATRAVÉS DOS REGULAMENTOS 84

4 - A DISCIPLINARIZAÇÃO FORA DO AMBIENTE DE TRABALHO: FAMÍLIA, LAZER E ESCOLA 116

CONCLUSÃO 156

BIBLIOGRAFIA 159

FONTES 163

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1 167

Anexo 2 169

ABSTRACT

The subject of this research is the control and the discipline of the work at the VFRGS (abrev. Railway of Rio Grande do Sul) in Rio Grande do Sul. This is a study of an enterprise that is service able to the transport system.

This study comprehenos the years that goes from 1920 to 1942. This period corresponds to a singular moment of unity concerning the management of the company. In 1920, the VFRGS started to work under de direction of the State Government. The state gave new directive to the functioning of the railway services. This new orientation worked till 1942, when an administrative reform took place on the Company.

When the State Government took over the administrative command of the VFRGS, it began to restructure the services causing change on the material structure of the transport system, as well as in many others spheres of work.

During this process to reorganize the work system, a great was made by the State, to find new ways to discipline the workmen. This change, however, dion't happen witmout reaction. At the same time as the State wes making its disciplinarian

effort, the workers reacted against this "new order" that the Administration of VFRGS was trying to onsolidate.

Intensifying and accomplishing this "kind of domination" over the work system, the administration of the VFRGS also used methods of control and discipline through the family circle and the worker's association.

It means that the family life and even leisure hours were also subdued to normative actions.

The final purpose was to get "good" workers.

INTRODUÇÃO

O tema desta pesquisa é o controle e a disciplina do trabalho na Viação Férrea do Rio Grande do Sul (VFRGS). Trata-se portanto, de um estudo de caso sobre uma empresa prestadora de serviços na área dos transportes.

A escolha do tema está relacionada a preocupação de resgatar outras facetas da história dos trabalhadores. Abordar sob novas perspectivas a história social, buscando vivências e lutas que se davam no local de trabalho. Pensa-se com isto complementar os estudos, já bastante desenvolvidos, sobre o movimento de organização dos trabalhadores cuja ênfase recai sobre as mobilizações, as lideranças e os sindicatos.

Em 1920 o Governo Estadual encampou os serviços ferroviários, ficando responsável pela administração da VFRGS. A nova administração ali instalada se encarregaria de promover a reorganização geral dos serviços. Balizamos a pesquisa entre 1920 e 1942 tendo em vista configurar-se um período de unidade no que se refere a orientação administrativa da empresa. As normatizações fixadas ao longo da década de 20 para a VFRGS, vigoraram até 1942. Neste ano começou a ser implantado outro programa de reorganização da empresa, que estava sendo estudado e discutido

desde meados da década de 30. Sua implantação inaugurou uma nova fase para a empresa.

A Viação Férrea interligando os principais centros econômicos do Estado, representava importante fator de integração e desenvolvimento. Ligava as zonas de produção aos centros de escoamento como Porto Alegre e Rio Grande. Em 1920, as linhas entregues ao Governo Estadual perfaziam 2.328 km de extensão e contavam com 166 estações para o atendimento do público usuário.

A importância do transporte ferroviário neste momento provocou grande empenho dos novos administradores para a reestruturação da VFRGS. Não se deve esquecer que inspirado no positivismo, o Governo gaúcho tinha como princípio e como fim, legitimar-se através da eficiência administrativa. De certo modo tornar eficiente os serviços ferroviários para a sociedade, significava responder a demanda por transportes, garantir relativo padrão de qualidade e ainda, que o custo dos transportes não representasse um entrave para a comercialização dos produtos gaúchos. Alcançar minimamente a isso implicava uma série de melhoramentos e mudanças, pois sob o gerenciamento da Compagnie Auxiliaire, arrendatária anterior à encampação, delineara-se uma situação de crise na empresa.

Ao assumir o controle sobre as ferrovias, o Governo Estadual deu início a um programa de melhoria dos serviços, o que comportou mudanças na estrutura material do sistema de transportes, bem como, na esfera do trabalho. Referente ao último

observa-se o processo de reordenamento dos diversos setores que compunham a Viação Férrea, compreendendo a elaboração de novos regulamentos e instruções. Esta reorganização do trabalho dentro da empresa é que constitui o foco de atenção desta pesquisa.

A análise do processo do trabalho permitirá a apreensão dos mecanismos de controle e disciplina ali acionados. Estes podem ser exteriores ao processo do trabalho, a ele se integrando como elemento externo, ou podem ser inerentes, parte constitutiva do trabalho.

A reflexão sobre a questão da disciplina e controle no trabalho é bastante desenvolvida no que se refere a indústria, ou ao chamado setor de produção. Até que ponto as considerações ali formuladas servem para a reflexão da questão no setor de prestação de serviços, deve ainda ser avaliado. Um autor que aborda esta problemática é Clauss Offe (1). Ele aponta a precariedade dos estudos na área dos serviços. Segundo o autor, estes não devem ser pensados nos mesmos termos utilizados para o setor de produção de bens. Exemplifica dizendo que a previsibilidade possível a nível industrial, onde todos os passos do processo do trabalho podem ser previamente determinados, diminuindo-se ao mínimo a margem para os acasos e os imprevistos, não pode ser estendida ao setor de prestações de serviços. Offe destaca ainda que neste setor cada atendimento ou demanda é um caso, por isso mesmo sujeito a múltiplas variações. Outro aspecto típico é a simultaneidade com que se processa a produção

e o consumo. A partir destas observações, constata que a racionalização típica da produção industrial não poderia ser aplicada na produção de serviços, pois uma indeterminação marca este processo de trabalho.

Apesar da problemática do autor estar construída sobre a situação atual de crescimento e automatização do setor de serviços, num contexto que ele caracteriza como de crise da sociedade do trabalho, acha-se pertinente levar em conta suas colocações no desenvolvimento da análise sobre o trabalho na VFRGS.

Por outro lado, não se utiliza nesta pesquisa os princípios da Administração Científica desenvolvidos por Taylor. Eles só foram adotados pela VFRGS depois de 1942. Examina-se no entanto este autor no que se refere a chamada Administração de Iniciativa (2).

É preciso destacar também que a empresa de transportes aqui estudada desenvolvia suas atividades num contexto de consolidação do capitalismo, de afirmação do trabalho como elemento fundamental da ordem social. Problematiza-se historicamente o trabalho neste setor, privilegiando as questões de controle e disciplina.

O desenvolvimento do capitalismo comporta a separação e apropriação dos diferentes elementos do processo do trabalho. O objeto e os meios de produção, bem como o produto final, tornam-se propriedade de alguém. Este pode estabelecer o objetivo, o fim visado pelo trabalho. A atividade humana vai integrar o processo capitalista de produção como força de trabalho, como mer-

cadoria, valor de uso comprado e utilizado. A responsabilidade sobre o processo de produção passa a ser atribuição do capitalista, este comprou os meios de produção e a força de trabalho, tendo interesse em extrair o máximo rendimento de seu investimento (3).

Nestas condições o controle sobre o processo do trabalho adquire centralidade. Todo esforço do capitalista será no sentido de sujeitar o trabalhador aos imperativos de máxima produção tendo em vista a obtenção do lucro. Este processo de sujeição e dominação da força de trabalho, na própria atividade, envolve mecanismos específicos de controle e disciplinarização.

Na abordagem destes mecanismos utiliza-se especialmente as proposições de Michel Foucault. Segundo este autor os mecanismos disciplinares são antigos, mas existiam de modo fragmentado até o século XVIII quando o poder disciplinar foi aperfeiçoado como uma nova técnica de gestão dos homens (4). Trata-se de uma nova maneira de gerir a vida dos homens, controlá-los em suas ações, em suas atividades, utilizá-los ao máximo.

Este tipo de poder foi um instrumento fundamental para a constituição do capitalismo industrial e do tipo de sociedade que lhe corresponde (5). Os métodos e técnicas que põe em funcionamento atingem o indivíduo de modo a torná-lo útil e dócil. Faz isto integrando-os num sistema de controle e aperfeiçoamento de suas capacidades, tendo por efeito a maximização de suas forças em termos econômicos de utilidade, ao mesmo tempo em que diminui ou neutraliza sua capacidade política de revolta e re-

sistência (6).

Esta docilidade e utilidade produzida pelas disciplinas foi importante na transformação dos indivíduos em força de trabalho, condição que implica justamente a mercantilização de sua potência criadora. Como indica Foucault desde o século XVIII essas novas técnicas de poder apareciam nas grandes oficinas, evidenciando-se assim a utilização dos procedimentos disciplinares no processo de sujeição e dominação da força de trabalho.

A minúcia e a variabilidade na aplicação das técnicas disciplinares torna difícil sua sistematização. De modo bastante simplificado pode-se apontar alguns procedimentos implicados no exercício do poder disciplinar que são analisados pelo autor (7). A disciplina:

- procede a uma distribuição espacial dos indivíduos produzindo a "inserção dos corpos em um espaço individualizado, classificatório, combinatório";
- exerce seu controle sobre a atividade; sobre a ação em seu desenvolvimento;
- implica uma vigilância perpétua e constante dos indivíduos;
- produz um registro contínuo;
- apoia-se no exame, uma vigilância que permite qualificar, classificar e punir.

A análise que se empreende sobre o trabalho na VFRGS se faz referenciada por estas proposições. Ao longo da exposição explicita-se de modo específico as correlações estabelecidas.

O exame das fontes a luz destas proposições permitiu que fossem levantadas algumas hipóteses norteadoras da pesquisa:

a) O processo de trabalho na VFRGS estava, em grande parte, apoiado na experiência dos trabalhadores, o que lhes permitia a tomada de decisões no desenvolvimento das atividades.

b) A administração se esforçava por limitar a autonomia dos trabalhadores reforçando os mecanismos de disciplinarização e controle de modo a torná-los inerentes ao processo de trabalho.

c) Através dos procedimentos disciplinares procurava-se constituir um trabalhador pontual, disponível, responsável e obediente.

d) Articulada a partir da empresa, a disciplinarização processava-se também fora do ambiente de trabalho.

Tratando-se de um estudo de caso sobre o processo do trabalho privilegiamos o exame das fontes oficiais. Acredita-se que a variedade destas compensa esta limitação. Utilizamos os relatórios da empresa, regulamentos, instruções, decretos, portarias, circulares e assentamentos dos empregados.

A pesquisa está estruturada em quatro capítulos.

No primeiro, revisando a historiografia procura-se situar a problemática dos transportes ferroviários no desenvolvimento do capitalismo sulino, na década de 10.

No segundo, examina-se o funcionamento da VFRGS analisando os principais conjuntos de atividades que lhe davam sustentação. Destaca-se os cargos e profissões envolvidos, e explicida-se as formas de controle previstas nas diferentes atividades.

A regulamentação norteadora do funcionamento da empresa é analisada no terceiro capítulo. Paralelo a análise das disposições regulamentares procuramos o contraponto enfocando aspectos da prática cotidiana dos trabalhadores.

O quarto capítulo contém o exame da política social desenvolvida pela empresa, analisando as formas de disciplinarização e controle que se efetivavam fora da situação propriamente do trabalho.

NOTAS

(1) OFFE, Claus. Trabalho e sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da "Sociedade do Trabalho". Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1991. v. 2. passim.

(2) TAYLOR, Frederick W. Princípios de administração científica. 7. ed. São Paulo: Atlas, 1980. p. 45-48

(3) MARX, Karl. O capital: crítica da economia política. São Paulo: Nova Cultural, 1985. v. 1. p. 154.

(4) FOUCAULT, Michel. Microfísica do poder. 8. ed. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1989. p. 105.

(5) Ibid., p. 188.

(6) MACHADO, Roberto. Introdução: por uma genealogia do poder. In: FOUCAULT, Michel. Microfísica do poder. 8. ed. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1989. p. XVI.

(7) FOUCAULT. Op. cit., nota 4. p. 105-106.
Idem, Vigiar e punir. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 1984. passim.

1 - O TRANSPORTE FERROVIÁRIO NO RIO GRANDE DO SUL

Entre os setores que se destacam como fundamentais num processo de desenvolvimento econômico do tipo capitalista está o de transportes. A circulação de mercadorias integra a cadeia de distribuição e troca inerente ao processo de produção.

No contexto de desenvolvimento do Rio Grande do Sul, no início do século XX, a questão dos transportes se revestiu de cuidados e atenções especiais por parte do Governo Estadual. Neste momento as ferrovias constituíam o sistema de transporte por excelência, sendo complementado pelo transporte fluvial.

Embora se enfatize as motivações econômicas presentes no incremento das ferrovias no território sulino, deve-se ter presente que o caráter fronteiriço do Rio Grande do Sul também pesou nas considerações dos governos gaúchos acerca da construção de uma rede comunicações ferroviárias no estado. Deste modo concorda-se:

> "Na história da ferrovia gaúcha, os primeiros fatos que nos saltam a vista são os objetivos para os quais a mesma foi criada. De incontestável poder estratégico e político, importante elemento de repressão ao contrabando que se fazia nas fronteiras com o Uruguai e Argentina, instrumento valioso para o atendimento às colônias de imigrantes ela foi sempre uma das

O desenvolvimento do transporte ferroviário no sul estava relacionado a problemas de ordem político-militar vinculados a condição de fronteira, e também aos de ordem econômica ligados ao escoamento da produção. Isto tornava os investimentos em ferrovias extremamente importantes.

A construção e administração dos serviços ferroviários no estado ficou, inicialmente, a cargo de companhias estrangeiras. Empresas como a Southern Brasilian, a Brazil Great Southern, a Sud Ouest Bresilien, dividiam importantes linhas férreas (2). O primeiro movimento visando a unificação das mesmas ocorreu em 1905. Através de um acordo com a companhia belga, a Compagnie Auxiliaire de Chemins de Fér Au Brésil, buscava-se a constituição de uma rede ferroviária ligando os diferentes centros econômicos do estado.

Esta companhia, a Auxiliaire, possuía desde 1898 os direitos de exploração da E.F. Porto Alegre e Uruguaiana. Em 1905 o contrato foi renovado e ampliado, acrescentaram-se duas linhas anteriormente reintegradas a administração federal, e ainda duas linhas estaduais (3). A rede assim formada passou a chamar-se Viação Férrea do Rio Grande do Sul.

O contrato firmado entre o Governo Federal e a Compagnie Auxiliaire assegurava a realização de investimentos para a melhoria do sistema de transportes, contando por isso, inclusive, com o apoio do Governo Estadual. Na verdade o arrendamento parecia significar, não só para o governo mas também pa-

ra as populações que habitavam e produziam no interior, uma esperança de melhoria nas condições de transportes e da vida econômica da região, que se traduziria em melhor escoamento das mercadorias e consequentemente na dinamização da produção agrícola (4).

Estas expectativas não se concretizaram de modo satisfatório. A empresa não conseguiu manter a política de investimentos capaz de atender as necessidades de conservação das linhas, e ainda incrementar a melhoria dos serviços. A situação agravou-se a partir de 1913, quando a Compagnie Auxiliaire passou a ser controlada pela Brazil Railway, uma das inúmeras empresas do grupo Farquhar e atuar no Brasil (5).

Com a Primeira Guerra Mundial (1914-1918) criaram-se dificuldades para a importação de equipamentos e também para o investimento de capitais. Isto refletiu-se em todos os negócios do grupo Farquhar no Brasil, inclusive ao recém incorporado sistema de transportes sulino.

A conjuntura que se abriu com a guerra mundial implicou uma agudização dos problemas de transportes. Além de estar às voltas com a escassez de capitais e com a dificuldade de importação de materiais, a empresa defrontou-se com o incremento da demanda por seus serviços. O que relacionava-se a especial situação criada pela guerra no que se refere a produção industrial e ao comércio.

As dificuldades nas importações possibilitaram a expansão da produção industrial interna tendo em vista as necessidades

de abastecimento dos mercados locais. O processo de industrialização do Rio Grande do Sul sofreu um impulso considerável neste momento, embora não tenha conseguido se afirmar no que se refere ao fornecimento de produtos para mercados extra regionais (6).

O desenvolvimento da produção gaúcha colocou em relevo as deficiências do setor de transportes. A pressão dos comerciantes e industriais se fazia sentir através de reclamações sobre a falta de vagões, a deteriorização de mercadorias nos armazéns e a demora na entrega das cargas. As pressões multiplicavam-se na medida em que:

> "... a crise não estava somente ligada ao transporte de mercadorias, mas também ao de passageiros, que sofriam toda a sorte de infortúnios nas mínimas viagens.
>
> A desdita ia desde o atraso inevitável dos trens aos frequentes acidentes por falta de condições da via permanente ou do material rodante, sem se falar das condições de acomodação e higiene que os trens e as estações da rede ofereciam. As reclamações contra estes problemas começaram a aumentar por volta de 1914 e, desde 1916, quando a crise se fez mais aguda, os jornais noticiavam, diariamente os transtornos da Viação Férrea" (7).

O setor de transportes emergia assim como um dos problemas centrais no contexto do desenvolvimento econômico do Rio Grande do Sul. Devido a sua importância para a economia estadual e a diversidade de interesses atingidos por suas dificuldades, pode o setor se transformar em elemento estratégico na prática política do governo Republicano gaúcho.

Deve-se considerar que o governo do Rio Grande do Sul, des-

de o advento da República, estava nas mãos do Partido Republicano Riograndense.

Como observou Celi Pinto, ao contrário de seus congêneres regionais o PRR não seguia as proposições do liberalismo, nem detinha o apoio da elite sócio econômica do estado, o grupo ligado a pecuária charqueadora. O partido foi criado e se consolidou no governo do Rio Grande do Sul seguindo o ideário político positivista. No que se refere as bases sociais de sustentação pode-se dizer que o partido buscou, referenciado nos princípios positivistas, construir um discurso e uma prática política capaz de apresentá-lo "acima dos interesses particulares - ou seja como o protetor e organizador da sociedade gaúcha em seu conjunto" (8). Em outras palavras, dentro do pensamento positivista, o Estado deveria ser o representante da coletividade e não de um determinado setor ou classe social. Neste sentido não poderia atuar privilegiando qualquer setor e sim, atender o que fosse de interesse de todos (9).

Isto posto pode-se perceber que a relação do Governo Estadual com as companhias estrangeiras, encarregadas da construção e administração dos serviços ferroviários no sul, representava uma variada gama de interesses sócio-econômicos podendo, devido a importância do setor para o progresso econômico do estado, apresentar-se como uma questão de interesse público.

A preocupação do Governo Estadual com a questão dos transportes pode ser registrada a partir da época em que o PRR se estabilizou no poder. Na verdade o Governo Republicano gaúcho

sempre esteve atento e participando, embora de modo indireto, das resoluções tomadas para este setor (10). Contudo, uma interferência mais efetiva tornou-se indispensável a partir de 1917, quando os conflitos no interior da empresa envolvendo os ferroviários e a administração agudizaram-se. Neste ano a mobilização dos trabalhadores ferroviários além de agravar as dificuldades dos transportes no estado, trouxe a público um outro aspecto da crise da Compagnie Auxiliaire. Tal aspecto referia-se ao funcionamento interno da empresa, as precárias condições de trabalho e a extrema exploração a que estavam submetidos os trabalhadores.

A partir deste momento, face ao agravamento dos problemas nos serviços de transportes, o Governo Estadual obteve respaldo dos diferentes setores sociais que se viam afetados pela crise ferroviária, para encaminhar definitivamente uma solução para a questão. Tal solução já estava, de certa forma, prevista nas bases programáticas do PRR. Entre as proposições programáticas do partido encontra-se na parte referente a Teses Financeiras e Econômicas as seguintes diretrizes:

> "Teses Financeiras e Econômicas.
> [...]
> b) Promover os meios de transportes.
> c) Organizar o plano geral de viação como garantia da defesa do território nacional, do desenvolvimento industrial do país e facilidade de suas relações exteriores.
> [...]
> m) Socialização dos serviços industriais, desde que o objeto da exploração seja um serviço público e que este serviço não possa ser explorado pelos particulares, senão sob a forma de monopólio ou privilégio" (11).

Diante da crise dos transportes ferroviários, o governo Borges de Medeiros encaminhou a questão de modo a colocar em prática as diretrizes partidárias que deveriam ser norteadoras da ação governamental. A socialização dos serviços públicos estava prevista nas bases programáticas do PRR, colocando-se portanto, como possibilidade a ser concretizada. A crise da VFRGS afetava a sociedade rio-grandense em seu conjunto, exigindo a participação do Estado na resolução do problema. Esta já estava delineada, bastando colocar em prática o princípio da socialização dos serviços públicos. O interesse da coletividade justificava a ação do Governo Estadual assumindo a administração dos serviços ferroviários.

Viabilizar tal proposta levou ainda um pouco de tempo, no qual se fizeram presentes uma série de negociações envolvendo a Direção da Compagnie Auxiliaire e os Governos Federal e Estadual. Entre 1917, ano em que se configurou um quadro de crise no setor, e julho de 1920, quando a administração da Viação Férrea do Rio Grande do Sul passou a ser responsabilidade do Governo gaúcho, a Direção da Auxiliaire se empenhou em afirmar e demonstrar que o baixo valor das tarifas era o grande responsável pela deterioração dos serviços da Viação. A questão foi estudada sob este ponto de vista e por duas vezes foram concedidos aumentos nas tarifas (12). A crise entretanto não foi debelada, ao contrário, importantes setores econômicos do Rio Grande do Sul cada vez mais se viam comprometidos pelos serviços de transportes prestados pela empresa (13).

Isto possibilitou ao governador Borges de Medeiros encaminhar novamente ao Governo Federal a sugestão para que fosse negociado o fim do contrato com a Compagnie Auxiliaire. Ocasião também, em que o Governo Estadual ofereceu-se para assumir a administração da empresa. As negociações ocorreram e em 18 de junho de 1920 a Auxiliaire entregou ao Governo Federal a VFRGS, sendo o arrendamento transferido ao Governo gaúcho em 12 de julho de 1920 (14).

A tão prolongada crise nos serviços ferroviários, setor vital para o desenvolvimento da economia sulina, ganhava desta forma um encaminhamento definitivo. Assumia o Governo Estadual o compromisso e a responsabilidade pelo desempenho deste setor.

Como afirma Maria Eunice Maciel "dentro da ótica governamental a resolução da questão dos transportes eliminaria o entrave principal ao desenvolvimento das forças produtivas no estado, estando liberadas as condições para a plena realização do capitalismo, internamente" (15).

Apesar das simplificações que acompanham estas considerações sobre a crise ferroviária e a política posta em prática pelo Governo gaúcho no início do século em relação ao setor, pode-se perceber a relevância e a complexidade que a questão adquiriu naquele contexto. Enfatiza-se portanto a importância econômica e o papel que teve o Estado na sua resolução. Outro aspecto, ao qual já se fez referência, precisa ainda ser abordado. Trata-se da problemática interna da empresa, envolvendo

especialmente as queixas e as reivindicações dos trabalhadores ferroviários.

A este respeito deve-se ter presente que a mobilização dos ferroviários integra e se relaciona ao movimento operário gaúcho, ou seja, insere-se num processo de organização e politização dos trabalhadores, especialmente daqueles ligados ao setor industrial nascente e ao setor de serviços cujo crescimento é inerente ao desenvolvimento urbano em curso no início do século.

A semelhança do que acontecia nos principais centros urbanos do país os chamados anarco-sindicalistas lideravam o movimento operário gaúcho. Através da Federação Operária do Rio Grande do Sul - FORGS - esta tendência exercia influência e congregava esforços para a formação de um movimento organizado de trabalhadores no estado. Na expressão de Maria Eunice Maciel:

> "Os anarco-sindicalistas ocuparam um papel de destaque no Movimento Operário gaúcho, especialmente através da FORGS (criada com a greve de 1906) estando presente em todos os momentos de luta do operariado, tanto nas greves e manifestações como também participando de congressos [...], sendo reconhecido enquanto liderança e direção" (16).

Em 1918 a FORGS já agrupava o expressivo número de 40.000 operários, interligando trabalhadores de diversas localidades do estado e de diferentes ramos da indústria e dos serviços (17).

A atuação anarco-sindicalista era marcada pela defesa da

autonomia do movimento operário em relação a política partidária. Não reconheciam o Estado e os mecanismos de representatividade que lhes são correlatos como instâncias de luta para os trabalhadores.

Como comenta Silvia Petersen:

> "Os anarquistas pretendiam alcançar seus objetivos pela ação direta, exercida no campo econômico e ideológico: como os conflitos sociais derivam das relações econômicas de produção-exploração, neste plano que se precisa encontrar o método revolucionário para por fim às desigualdades" (18).

A forma de luta utilizada pelos trabalhadores era a greve, a paralização das atividades produtivas. Esta além de constituir um instrumento para fazer valer as reivindicações dos trabalhadores,constituía fundamentalmente um exercício de solidariedade, de formação de uma identidade entre os trabalhadores que, mesmo se referenciando ao trabalho ou a empresa a qual estavam ligados, afirmava a sua diferença em termos de interesses, objetivos e expectativas em relação aos patrões, aos donos dos meios de produção. Deste modo sonhavam chegar um dia a por fim as relações de exploração e dominação inerentes ao capitalismo.

Na história do movimento operário este período é marcado pela intensa mobilização dos trabalhadores. No que se refere ao Rio Grande do Sul o estudo realizado por Silvia Petersen registra, através de minuciosa pesquisa, a ocorrência de 73 movimentos grevistas no estado entre os anos de 1890 e 1919. Tais mo-

bilizações ocorriam na maioria das vezes de modo isolado. Algumas, entretanto, representaram esforços do conjunto dos trabalhadores gaúchos, envolvendo uma diversidade de categorias profissionais e um grande número de pessoas, como no caso dos movimentos de 1906, 1917 e 1919. De modo geral as reivindicações diziam respeito a regulamentação da jornada de trabalho ou aumento salarial, ou ainda em solidariedade a outros trabalhadores em luta.

Em relação aos trabalhadores da Viação Férrea encontra-se, ao longo deste período, o registro de oito mobilizações. As mobilizações de 1917 se destacam pois envolveram o conjunto dos ferroviários. Antes destas ocorreram duas paralizações isoladas: em agosto de 1913 os operários das oficinas de Rio Grande protestaram pela suspensão do trabalho nos sábados: em 1914 os ferroviários de Alegrete se mobilizaram pela falta de pagamentos. Já as manifestações de 1917 indicam, por suas motivações e repercussões, uma profunda deteriorização nas relações entre os ferroviários e a direção da empresa. Outros movimentos ocorreram em 1919 mas não tiveram a abrangência e a força das greves de 1917. Apesar disso, também revelam aspectos importantes da dinâmica da empresa (19).

O anarco-sindicalismo é apontado como principal referência no processo de organização dos trabalhadores neste momento. No que diz respeito ao movimento ferroviá-

rio gaúcho tal referência tem sido questionada. Cabe ressaltar dois aspectos da questão. Primeiro, não temos estudos que examinem em profundidade o anarquismo que se desenvolveu no sul e isto dificulta a identificação de sua influência entre os ferroviários. Segundo, falta subsídios para caracterizar as lideranças do movimento ferroviário especialmente nas ações de 1917 quando se reuniram na chamada União Protetora dos Empregados da Viação Férrea do Rio Grande do Sul (20). Entretanto, o fato das lideranças buscarem o apoio do governador, nomeando-o inclusive representante dos ferroviários nas negociações finais da greve de outubro de 1917, tem sido enfatizado para colocar em dúvida a existência de uma influência anarquista no movimento ferroviário.

Mesmo reconhecendo a pertinência deste questionamento faz-se aqui algumas considerações a respeito. O movimento reunia um número expressivo de trabalhadores identificados pela condição de ferroviários. Ao contrário da situação da maioria dos trabalhadores, estes se encontravam dispersos, espalhados em diversas localidades do estado bem como em setores diversos da Viação. Isso dificultava uma orientação e sustentação homogênea ao movimento, ainda mais se levarmos em conta que esta dispersão implicava uma multiplicação de lideranças. Estas surgiam nos núcleos ferroviários e constituíam elementos importantes no desenrolar das mobilizações. Podemos portanto considerar a hipótese de que havia uma situação específica vivenciada pelos ferroviários, em função da qual as lideranças não apresentavam-se explicitamente seguindo determinada orientação ideológica. Is-

to também explicaria, de certa forma, a manutenção de uma autonomia na condução do movimento grevista. Os ferroviários atuavam independentes, sem vínculos com entidades trabalhistas de caráter geral, possuíam suas próprias associações e estratégias de luta, chegando inclusive a aceitar o apoio governamental na conjuntura de 1917 para fazer valer os interesses da categoria. Apesar destes traços distintivos o movimento contou com o apoio solidário da FORGS. Tanto mais nesta conjuntura em que houve uma confluência entre a greve dos ferroviários, deflagrada em 30 de julho, e a greve geral convocada pela FORGS para 1º de agosto.

A greve geral desenvolveu-se em protesto pela elevação do custo de vida e pelos baixos salários dos trabalhadores. As dificuldades criadas pela Primeira Guerra Mundial(1914-1918) redundaram em inflação, com consequente aumento dos preços dos gêneros alimentícios, elevação dos aluguéis, que acabavam atingindo mais duramente os assalariados. Além disso, a crescente demanda interna fazia com que os industriais tentassem aumentar a produção mediante a máxima exploração dos trabalhadores (21). A esta intensificação do trabalho não parecia corresponder nenhuma melhoria, ao contrário, agravavam-se as condições de trabalho e de vida da população em geral. A situação era de extrema gravidade nos principais centros urbanos do país levando a uma ampla mobilização.

No Rio Grande do Sul uma comissão especial, a Liga de Defesa Popular, foi formada para conduzir o movimento e sensibili-

zar a autoridade governamental e o patronato para a questão.

Ressalta-se que além da força decorrente da organização, da mobilização conjunta, os trabalhadores detinham de antemão uma outra fonte de pressão relacionada diretamente com a situação no trabalho. Neste momento de incipiente industrialização:

> "A mecanização da indústria ainda é pequena e o operário conserva o valor de sua experiência e habilidade para suprir as tarefas da produção. O trabalhador, ainda que não seja o dono dos meios de produção tem o controle deles" (22).

Esta situação configurava condições especiais de negociações com os patrões. Enzo Falleto também comenta que o empresário muitas vezes teve de ceder frente à pressão de seus operários para não perder um trabalhador hábil e de difícil reposição (23).

Estamos considerando a possibilidade dos enfrentamentos entre os trabalhadores e patronato revelarem, através de sua dinâmica, o poder que detinham os empregados em função de seu saber sobre a profissão, revelando também, em contrapartida, a situação de dependência em que se encontravam os patrões. Isto justamente dava margem a um investimento político do processo de trabalho, transformado em campo de luta.

Os ferroviários partilharam das dificuldades e lutas do contexto de 1917. O aumento salarial e a regulamentação da jornada de trabalho eram as reivindicações principais. A direção da empresa, apesar dos compromissos já assumidos com os traba-

lhadores (24), condicionou qualquer alteração nos salários ao aumento das tarifas ferroviárias cuja autorização dependia do Governo Federal. Um jogo de múltiplas pressões teve início a partir deste momento envolvendo os ferroviários, a direção da empresa, o Governo Federal e o Governo Estadual.

De certa forma a direção esperava contar com os operários para pressionar o Governo Federal (25). Entretanto o enfrentamento direção/trabalhadores trouxe a público a visão dos ferroviários sobre a situação da VFRGS, conforme telegrama enviado ao Presidente da República:

> "Santa Maria, dia 3
> Todos os operários, maquinistas da Viação Férrea, declaram-se em greve por excesso de serviço e por serem mal pagos. Levamos ao conhecimento de V.Excia que a Viação Férrea descura de tudo, o material novo é atirado às linhas, e o estragado não se conserta: de toda a parte pedem vagões de carga e o comércio não é atendido.
> Há anos todos os trens aqui chegam atrasados, devido ao péssimo estado das linhas e do serviço mal regulamentado; há falta de pessoal. Um maquinista que chega à meia-noite recebe ordens de seguir às 3 horas da manha. Informamos V.Excia que a greve foi declarada às 23 horas do dia 30 de julho. Ass. Vários operários da Viação" (26).

Os grevistas denunciavam o desleixo com que a VFRGS vinha sendo administrada, implicavam diretamente a Direção pela situação da empresa e pelo comprometimento das condições de trabalho. Estas denúncias acabaram servindo para corroborar a idéia do Governo Estadual de que estes serviços fossem administrados pelo Estado, tal como estava previsto nas diretrizes programáticas do PRR.

A mobilização dos ferroviários enfraqueceu com o fim da greve geral Porto Alegrense em 5 de agosto. Em relação a este movimento a atuação do Governo Estadual havia procurado assegurar o encaminhamento positivo das reivindicações da Liga de Defesa Popular (27).

Para a maioria das categorias profissionais a greve foi vitoriosa. Os ferroviários,entretanto, não conseguiram alcançar seus objetivos mesmo permanecendo em greve até o dia 9 de agosto. A paralização já havia perdido ímpeto, gradativamente o pessoal retornava as suas atividades na empresa mesmo sem ter conseguido nada. Isto resultou na eclosão de nova mobilização em 16 de outubro de 1917. Toda a insatisfação e revolta dos trabalhadores se manifestaria desta vez através de procedimentos violentos contra o patrimônio da empresa. Esta nova mobilização conseguiu ampla repercussão e obteve, apesar de seu caráter violento, o apoio da população em geral e do Governo Estadual (28).

A economia gaúcha desorganizava-se com a paralização dos transportes na medida em que os comerciantes, produtores rurais e industriais tinham os seus negócios afetados. Os diversos interesses implicados na problemática levaram o Governo gaúcho a assumir o papel de mediador do conflito entre direção/trabalhadores. Conjugaram-se os esforços dos setores produtivos do estado, do Governo Estadual e dos trabalhadores para solucionar a crise ferroviária,cada qual mobilizado em função de interesses específicos mas tendo por alvo comum a administração empreendida pela Compagnie Auxiliaire. A demissão do Diretor da VFRGS,

Sr. Cartwright,se transformou, no decorrer do movimento, num dos pontos mais ressaltados entre as reivindicações. A figura do Diretor da empresa passou a atrair toda a crítica e a revolta emergente naquela situação, o que não partia apenas dos trabalhadores (29).

O acordo que pôs fim ao movimento grevista em 3 de novembro de 1917 implicou na participação de todos os envolvidos na problemática. A empresa concedeu aumento aos ferroviários, firmou compromissos em relação a regulamentação do horário de trabalho e o pagamento de horas extras, e demitiu o Diretor Cartwright.Em contrapartida o governo Estadual se comprometeu em definir,junto a Associação Comercial,a elevação da tarifa de alguns produtos, ficando determinada a realização de estudos posteriores para a revisão de todas as tarifas. Os ferroviários, por sua vez, tiveram que aceitar como definitiva as dispensas ocorridas após a mobilização de agosto e que fora um dos motivos da retomada da greve em outubro (30).

Outras resoluções foram firmadas a respeito da assistência aos acidentados e da reorganização das instituições assistenciais da empresa (31), o que demonstra a importância que estas questões adquiriam para os empregados.

Em 1919 ocorreram novas mobilizações de ferroviários. Trata-se de movimentos parciais envolvendo determinadas categorias profissionais da empresa e ocorreram principalmente em solidariedade a companheiros demitidos (32).

As greves, especialmente as de 1917, agravaram à já precária situação da VFRGS reforçando os propósitos do Governo Republicano Rio-grandense de tomar medidas para "tranquilizar o ambiente sócio-econômico do estado" (33).

A Compagnie Auxiliaire não conseguiu, apesar do aumento nas tarifas, reverter o quadro de crise da empresa. Esta não atendeu de modo satisfatório as necessidades de transportes no estado, continuando as queixas e pressões dos diversos setores produtivos. A agudização da crise pode ser visualizada pela abolição, em fevereiro de 1920, da conexão São Paulo - Rio Grande que se fazia na estação de Marcelino Ramos, devido aos atrasos com que chegavam ali os trens da Auxiliaire (34).

Como salientamos anteriormente a solução para a crise foi apresentada pelo Governo Borges de Medeiros que, em conformidade com os princípios programáticos do PRR, assumiu o controle administrativo da VFRGS. A partir daquele momento, julho de 1920, passava a ser responsabilidade do Governo Estadual a melhoria dos serviços ferroviários no Rio Grande do Sul.

O arrendamento e a nomeação de uma nova diretoria administrativa para a VFRGS não representava o fim da crise, marcava apenas o início do seu enfrentamento através da reestruturação da empresa. Integrando esta diretoria encontra-se antigos empregados da Compagnie Auxiliaire, portanto pessoal com experiência sobre a dinâmica interna da empresa bem como com vínculos já estabelecidos com os trabalhadores em geral. Este era o caso, por exemplo, dos engenheiros Augusto Pestana, nomeado di-

retor da VFRGS, de Octacílio Pereira que assumiu a chefia da Locomoção, de Fernando Olyntho de Abreu Pereira, nomeado chefe do tráfego, entre outros.

O primeiro relatório da nova diretoria fornece um quadro da situação encontrada logo após o arrendamento:

> "Sem linha, ou que é pior, com uma linha em estado deplorável, precisando trilho e assessórios, dormentes, lastros, enfim tudo, um material rodante insuficiente e com o pouco existente em péssimas condições, sem oficinas aparelhadas convenientemente para atender os reparos urgentes do material rodante, que aumentavam dia a dia com os inúmeros acidentes que se davam diariamente em toda a linha, além disso, tendo um pessoal sem disciplina, sem organização e muito mal remunerado, eis aí o estado geral em que se encontrava a Viação Férrea. ...." (35).

Encontra-se nesta passagem a indicação dos dois problemas básicos com que se defrontava internamente a empresa. A deficiência dos equipamentos indispensáveis ao serviço de transportes ferroviários, e a falta de disciplina e organização dos trabalhadores.

A empresa ferroviária permaneceu por trinta e nove anos sob a administração do Governo Estadual. Somente em 1959 foram assinados os termos do acordo de reversão da VFRGS à União. Ao longo deste tempo a empresa prestou expressivos serviços a população Rio-grandense. O quadro a seguir exemplifica o desempenho da VFRGS até o ano de 1943. (36)

Dados estatísticos desde 1 920

ANOS	Extensão média em tráfego (Km)	Número de viajantes			Bagagens (toneladas)	Encomendas (toneladas)	Número de animais		Mercadorias (toneladas)
		1.ª classe	2.ª classe	total			em trens de viajantes	em trens de carga	
1 920	2 252.791	828 401	409 653	1 238 054	1 726	28 541	17 112	116 943	644 724
1 921	2 279.973	710 939	466 117	1 177 056	1 948	17 715	11 761	104 338	660 950
1 922	2 402.745	725 291	620 321	1 345 522	2 509	17 206	11 184	114 051	775 274
1 923	2 430.555	756 813	739 982	1 496 795	4 410	17 416	18 619	171 382	802 425
1 924	2 513.334	914 104	882 906	1 797 109	7 559	24 934	17 334	188 242	807 461
1 925	2 606.275	981 612	960 706	1 942 318	8 409	31 174	16 661	150 880	873 065
1 926	2 606.275	977 504	955 234	1 932 738	4 971	26 878	13 445	79 597	862 823
1 927	2 606.275	843 482	971 264	1 814 746	3 160	23 253	11 572	73 286	921 192
1 928	2 613.478	856 409	1 129 029	1 985 528	2 351	24 670	8 072	130 082	940 259
1 929	2 648.495	834 762	1 276 284	2 111 046	1 921	23 875	7 733	182 474	1 013 353
1 930	2 648.380	683 903	1 238 698	1 922 601	1 718	22 961	7 986	280 657	788 765
1 931	2 652.687	619 322	1 161 502	1 780 824	1 617	21 696	5 566	193 271	801 290
1 932	2 709.482	543 904	961 904	1 505 808	1 262	24 458	11 674	147 067	959 785
1 933	2 869.304	527 758	755 450	1 283 208	1 509	21 703	6 495	137 057	1 032 605
1 934	3 008.046	551 605	777 149	1 328 754	1 283	22 306	8 212	172 760	1 052 980
1 935	3 060.278	612 460	815 743	1 428 203	1 375	23 016	7 633	203 844	1 193 121
1 936	3 029.280	784 614	894 720	1 679 334	1 354	29 039	8 229	255 608	1 284 946
1 937	3 107.567	1 088 646	972 627	2 061 273	1 340	32 258	10 004	377 034	1 392 019
1 938	3 337.402	1 231 032	1 021 624	2 262 656	1 252	33 812	10 039	414 825	1 529 326
1 939	3 351.282	1 370 248	1 073 388	2 443 636	1 115	33 324	10 202	487 693	1 694 422
1 940	3 369.511	1 416 110	1 102 279	2 518 389	987	35 445	10 658	602 384	1 522 779
1 941	3 373.348	1 245 408	1 037 725	2 283 128	733	31 671	10 167	446 032	1 467 608
1 942	3 371.037	1 294 598	1 036 244	2 330 837	674	34 206	11 941	531 876	1 589 859
1 943	3 350.708	1 538 175	1 135 127	2 673 302	666	43 658	12 520	586 031	1 724 881

Observa-se pelos dados acima que houve tanto um aumento na extensão do tráfego, de aproximadamente 50%, como um expressivo crescimento de 115% no transporte de passageiros, de 167% no transporte de mercadorias e de 432% no transporte de animais. Pode-se dizer que ao longo do período a prestação de serviços foi se expandindo acompanhando o crescimento do Rio Grande do Sul.

Com relação a situação financeira ocorreram deficits nos anos de 1923 a 1926, 1930/31, 1938 e 1940/41, mas o resultado geral foi de um saldo positivo, da ordem de 3,6%. O que pode ser examinado no quadro abaixo. (37)

Desde a data da encampação, pelo Govêrno do Estado, os resultados foram os seguintes:

ANOS	Receita	Despesa	Saldo	Déficit	Coeficiente
	Cr$	Cr$	Cr$	Cr$	
1 920 — 6 meses	9 396 335,35	9 658 552,69	—	262 167,34	102,79 %
1 921	31 758 541,99	30 230 737,68	1 527 804,31	—	95,19 %
1 922	35 777 771,02	34 836 213,72	941 557,30	—	97,37 %
1 923	35 596 644,65	39 475 139,41	—	3 878 494,76	110,90 %
1 924	42 819 252,79	46 619 488,11	—	3 800 229,32	108,88 %
1 925	53 124 937,03	56 511 839,52	—	3 386 902,44	106,38 %
1 926	51 612 356,81	55 364 602,53	—	3 752 245,72	107,27 %
1 927	63 560 529,88	61 925 159,14	1 635 370,74	—	97,43 %
1 928	68 630 240,01	66 154 306,56	2 481 933,45	—	96,38 %
1 929	76 972 843,78	70 366 275,74	5 206 568,04	—	93,15 %
1 930	65 559 888,45	66 870 250,40	—	1 310 661,05	102,00 %
1 931	59 827 896,28	61 931 660,09	—	2 103 763,81	103,52 %
1 932	61 234 727,15	61 062 288,58	172 438,57	—	99,72 %
1 933	69 044 248,31	63 026 922,26	6 017 326,05	—	91,28 %
1 934	73 612 015,17	64 118 074,08	9 493 941,09	—	87,10 %
1 935	80 190 190,22	66 127 606,30	14 062 583,92	—	82,46 %
1 936	87 346 553,40	75 144 848,07	12 201 705,33	—	86,03 %
1 937	100 314 000,25	87 135 000,15	13 179 000,10	—	86,86 %
1 938	104 117 900,25	108 744 942,40	—	4 627 042,15	104,44 %
1 939	110 324 695,70	107 945 475,70	2 379 223,00	—	97,84 %
1 940	109 034 070,30	109 783 041,00	—	748 970,70	100,69 %
1 941	101 568 876,10	105 283 748,30	—	3 714 872,20	103,66 %
1 942	151 352 475,80	136 033 209,10	15 319 266,70	—	89,85 %
1 943	169 044 947,20	160 941 824,20	8 103 123,00	—	95,21 %
TOTAIS	1 810 927 696,94	1 745 791 205,73	65 136 491,21	—	96,40 %

Ao longo do capítulo analisamos os diferentes aspectos da crise ferroviária que resultou na encampação de 1920. Um rápido exame nos dados sobre o desempenho da empresa a partir de 1920, revela o significativo crescimento dos serviços prestados. A normalização dos serviços e o crescimento do atendimento se fez com base na reestruturação da empresa e na reorganização do trabalho. Aspectos analisados no próximo capítulo.

NOTAS

(1) KLIEMANN, Luiza H. S. A ferrovia gaúcha e as diretrizes de ordem e progresso - 1905-1920. Estudos Ibero-Americanos. Porto Alegre, PUCRGS, Departamento de História, v. III, dez. 1977. p. 209.

(2) AMARAL, Atila do. Primórdios e desenvolvimento dos transportes ferroviários no Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 1969. Como informa o autor a E. F. Rio Grande a Bagé inaugurada em 1884 estava ligada a Southern Brasilian Rio Grande do Sul Railway Company. p. 15; a E. F. Quarai a Itaqui, inaugurada em 1888 funcionou sob controle da Brasil Great Southern Railway Company LTD (BGS). p. 58; a E. F. Santa Maria - Cruz Alta inaugurada em 1894 estava vinculada a Compagnie de Chemins de Fer Sud Ouest Brasilien (SOB). p. 63.

(3) DIAS, Roberto de Souza. Caminhos de ferro do Rio Grande do Sul. São Paulo: Rios, 1986. p. 166. Tratava-se da E. F. Rio Grande a Bagé; da E. F. Santa Maria a Passo Fundo; da E. F. Porto Alegre a Novo Hamburgo e da E. F. Novo Hamburgo a Taquara. Não foram incorporadas a VFRGS a E. F. Quaraí-Itaqui, que permaneceu sob controle inglês até 1924, e a linha São Jerônimo, por ser um trecho isolado de 13 km usado somente para transporte de carvão das minas até a vila de São Jerônimo.

(4) KLIEMANN, Luiza H. S. Op. cit., nota 1. p. 169.

(5) A respeito da atuação deste grupo no Brasil ver KLIEMANN, op. cit., nota 1. p. 174-175.

(6) Sobre este assunto consultar REICHEL, Heloisa Jochms. A industrialização no Rio Grande do Sul na República Velha. In: RS: economia e política. Porto Alegre: Mercado Aberto, 1979.

(7) KLIEMANN, Luiza H. S. Op. cit., nota 1. p. 179.

(8) PINTO, Celi Regina J. Positivismo: um projeto político alternativo - 1889-1930. Porto Alegre: LPM, 1986. p. 13 e 61.

(9) MACIEL, Maria Eunice de Souza. A greve dos ferroviários em outubro de 1917: um momento de conflito na República Velha gaúcha. Monografia, UFRGS, 1980. p. 30.

(10) Luiza Kliemann indica, ao longo de sua análise as diversas ocasiões em que afloraram as proposições do Governo gaúcho acerca da questão. A título de exemplo destaca-se a posição de Júlio de Castilhos em 1898 contra o arrendamento da estrada de ferro Porto Alegre - Uruguaiana a Compagnie Auxiliaire. Já naquele momento defendia que o arrendamento fosse disputado pelo Estado, tendo em vista a importância estratégica e política da linha (p. 210).
Outra ocasião reveladora da atuação do Governo gaúcho foi sua posição em 1910, contrária a concessão à Compagnie do privilégio de construir novos ramais. Isto garantia-lhes o monopólio sobre os transportes ferroviários no Estado. Através do jornal A Federação teve início uma campanha contra estes privilégios (p. 214).

(11) Apud, KLIEMANN, Luiza H. S. Op. cit., nota 1. p. 209.

(12) Após as greves de 1917 foi concedida permissão para o aumento provisório dos fretes. Realizados estudos foram concedidos novos aumentos em 1919.

(13) Entre os setores prejudicados destacavam-se os produtores de arroz e os produtores de vinho.

(14) KLIEMANN, Luiza H. S. Op. cit., nota 1. p. 227.

(15) MACIEL, Maria Eunice de S. Op. cit., nota 9. p. 31.

(16) Ibid., p. 39.

(17) PETERSEN, Silvia R. Ferraz. As greves no Rio Grande do Sul (1890-1919). In: RS: economia e política. Porto Alegre: Mercado Aberto, 1979. p. 288.

(18) Ibid., p. 289.

(19) Ibid., p. 290-302.

(20) MACIEL, Maria Eunice de S. Op. cit., nota 9. p. 70-71.

(21) Ibid., p. 45.

(22) Apud PETERSEN, Silvia R. Ferraz, Op. cit., nota 17. p. 279.

(23) PETERSEN, Silvia R. Ferraz. Op. cit., nota 17. p. 279.

(24) "O Dr Cartwright recebeu ontem uma comissão de operários portadores de um memorial, [...]. A comissão expôs suas

reclamações verbais lembrando a promessa que a Companhia fez de gratificação de seus operários, não realizando apesar de se conservar exposto nas oficinas o quadro organizado com o nome dos operários com as respectivas gratificações que cada um deveria receber ...". Correio do Povo de 1º de agosto de 1917.
Apud KLIEMANN, Luiza H. S. Op. cit., nota 1. p. 183.

(25) Segundo notícias do Correio do Povo de 1º de agosto de 1917 o Dr Cartright declarou a comissão de operários "que pleiteia junto ao Governo Federal o aumento de 25% a 3o% nas tarifas de mercadorias, sendo que parte deste possível aumento reverteria em benefício dos operários. "por fim" aconselho à comissão que dirigisse um memorial ao Governo Federal pedindo aumento das tarifas, como meio de conseguir o aumento do salário dos empregados...".
Apud KLIEMANN, Luiza H. S. Op. cit., nota 1. p. 183.

(26) Apud KLIEMANN, Luiza H. S. Op. cit., nota 1. p. 185.

(27) A este respeito ver PETERSEN, Silvia R. Ferraz. Op. cit., nota 17, p. 280-281, e MACIEL, Maria Eunice de S. Op. cit., nota 9. p. 35-34.

(28) KLIEMANN, Luiza H. S. Op. cit., nota 1, passim.

(29) A este respeito ver MACIEL, Maria Eunice de S. Op. cit., nota 9, p. 74, e KLIEMANN, Luiza H. S. Op. cit., nota 1. p. 191.

(30) Para maiores detalhes ver MACIEL, Maria Eunice de S. Op. cit., nota 9, p. 59 e 73, e KLIEMANN, Luiza H. S. Op. cit., nota 1, p. 195.

(31) Consta do acordo firmado entre os grevistas e a Compagnie:
II Assistência médica e ordenado integral em casos de acidentes em serviço.
III Reorganização da Caixa de Socorro e da Cooperativa,com o fim de regularizar definitivamente a concessão de socorros em geral, pensões e montepios em casos de invalidez em objeto de serviço.
Apud KLIEMANN, Luiza H. S. Op. cit., nota 1. p. 195.

(32) PETERSEN, Silvia R. Ferraz. Op. cit., nota 17. p. 298-299.

(33) KLIEMANN, Luiza H. S. Op. cit., nota 1. p. 222.

(34) KLIEMANN, Luiza H. S. Op. cit., nota 1. p. 226.

(35) Relatório da Diretoria da VFRGS de 1920.

(36) Relatório da Diretoria na VFRGS de 1943.

(37) Relatório da Diretoria da VFRGS de 1943.

2 - AS DIVERSAS ATIVIDADES NA EMPRESA FERROVIÁRIA: CARGOS E PROFISSÕES

Examinando a documentação relativa ao funcionamento da VFRGS, de 1920 a 1942, percebemos que a administração ali delineada guarda semelhança com a chamada "administração de iniciativa". Esta designação foi forjada por Frederick W. Taylor referindo-se a prática administrativa tradicional.

Destacamos a abordagem de Taylor sobre administração por ser a que mais ênfase deu a relação entre administrador e trabalhadores, aspecto que interessa a esta pesquisa. Outros teóricos da administração, como por exemplo Henry Poor, que desenvolveu trabalhos na segunda metade do século XIX sobre administração de ferrovias, atentam mais para os aspectos estruturais e técnicos das empresas (1).

Taylor em sua obra "Princípios da Administração Científica", publicada em 1911, sistematiza de modo resumido as bases da administração de iniciativa. Falando sobre o administrador de sua época ressalta:

> "Ele acredita que sua função seja induzir o trabalhador a usar a atividade, o melhor esforço, os conhecimentos tradicionais, a habilidade, a inteligência e a boa vontade - em uma palavra - sua iniciativa, no sentido de dar o maior rendimento possível ao patrão. O principal proble-

> ma da administração pode ser, então, resumido em obter a melhor iniciativa de cada operário" (2).

Neste tipo de administração era comum a utilização de medidas incentivadoras do empenho e da dedicação do empregado ao serviço. Entre estas medidas encontrava-se: gratificações, prêmios, salários mais elevados, melhores condições de trabalho, por fim este incentivo especial devia ser acompanhado por "consideração pessoal e amistoso tratamento" (3).

A descrição de Taylor sobre administração de iniciativa deixa transparecer a dependência dos administradores em relação a experiência, habilidade e vontade dos trabalhadores, sendo fundamental o desenvolvimento de estratégias objetivando assegurar a cooperação e a iniciativa dos empregados.

Na VFRGS encontra-se a mesma modalidade de relações envolvendo administradores e empregados. É necessário ter presente que consideramos a implementação de medidas incentivadoras como parte de um conjunto mais amplo de procedimentos disciplinadores.

A este respeito observa-se as colocações de Foucault:

> "À medida que o aparelho de produção se torna mais importante e mais complexo, à medida que aumentam o número de operários e a divisão do trabalho, as tarefas de controle se fazem mais necessárias e mais difíceis. Vigiar torna-se então uma função definida, mas deve fazer parte integrante do processo de produção; deve duplicá-lo em todo o seu comprimento. Um pessoal especializado torna-se indispensável, constantemente presente e distinto dos operários" (4).

do o processo de trabalho. Este, entretanto, não se efetua só sobre a produção, "mas leva em conta a atividade dos homens, seu conhecimento técnico, a maneira de faze-lo, sua rapidez, seu zelo, seu comportamento" (5).

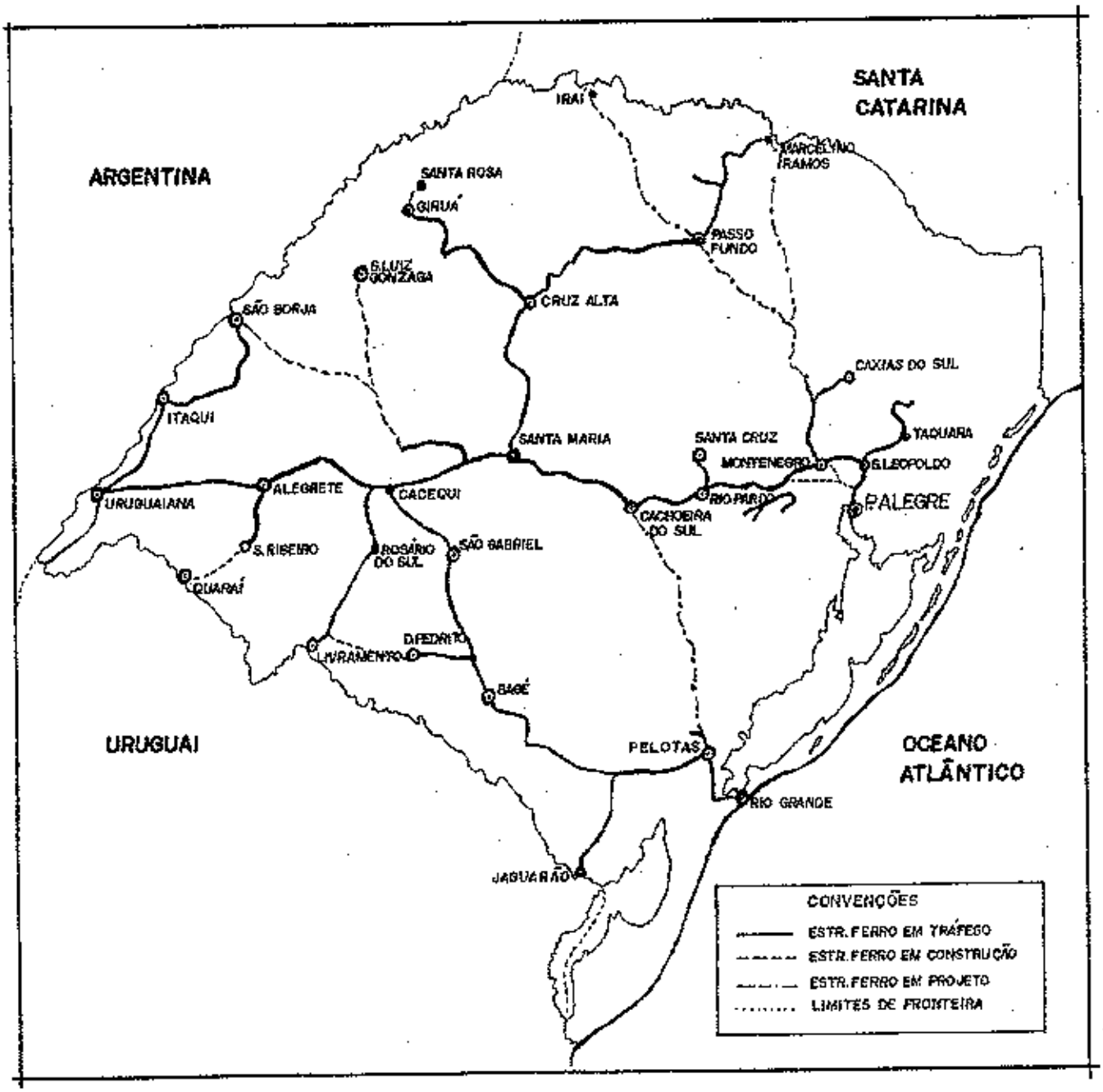
A reorganização da VFRGS comportou, justamente, um esforço para a constituição de um sistema de controle que perpassasse as atividades e os trabalhadores nelas envolvidos.

A VFRGS como empresa de transportes comportava uma ampla variedade de atividades. O serviço propriamente de transporte, deslocamento de passageiros e mercadorias de um ponto a outro no estado, necessitava para se efetivar de um conjunto de outros serviços fundamentais.

Pode-se destacar pelo menos quatro conjuntos de atividades afins que possibilitavam o serviço de transporte: os serviços das estações estabeleciam o contato com o público usuário; os serviços de conservação da linha férrea; as atividades relativas a manutenção das locomotivas, carros e vagões realizadas nas oficinas e depósitos, abrangendo além dos serviços de reparo, a montagem e mesmo a construção de veículos. Por fim, as determinações sobre a inter-relação e o controle destas atividades integrava os chamados serviços administrativos.

Todas essas atividades implicavam em uma diversidade de cargos e profissões, significando que a empresa absorvia uma mão-de-obra bastante diversificada do ponto de vista ocupacional.

Em 1926 trabalhavam ali precisamente 10.211 empregados, distribuídos, inicialmente, em quatro divisões administrativas. Tratava-se de uma empresa que dada a complexidade de seus serviços, de sua estrutura administrativa, bem como do número de trabalhadores, pode ser classificada, para a época, como uma grande empresa.



VFRGS em 1934 (adaptação) (6)

Na medida em que se examina estas atividades, percebe-se as formas de controle previstas na sua própria estruturação. Destacamos alguns cargos e profissões correspondentes as atividades anteriormente agrupadas de modo a evidenciar a agilização destes mecanismos de controle.

Entre o pessoal diretamente ligado ao transporte de passageiros e mercadorias encontram-se, em primeiro lugar, o maquinista, o foguista e o guarda freios. Pessoal responsável por fazer o trem andar. Trabalhando nos carros e vagões ficavam os bagageiros, camareiros e os limpadores. Além destes, havia ainda dois cargos que do ponto de vista da direção administrativa aparecem como essenciais, tratava-se dos fiscais e dos condutores dos trens.

Todos tinham suas atribuições devidamente estabelecidas em regulamentos. No regulamento de 1925 pode-se constatar a centralidade conferida aos dois cargos. Em relação aos fiscais encontra-se

> "Entre o pessoal de trens, os fiscais são funcionários de maior categoria, pelo que todos os demais empregados, [...] lhes devem obediência e acatamento às suas determinações.
>
> Os fiscais de trens são subordinados imediatos dos inspetores de tráfego e seus ajudantes, de quem receberão instruções para agir como convier ao serviço.
>
> Pela sua posição, os fiscais de trens devem ser funcionários de exemplar comportamento tanto privado como público, zelosos no cumprimento de seus deveres, ativos e prontos na execução de ordens recebidas, e enérgicos e justos na repressão de faltas cometidas pelos seus subordinados,..." (7)

Os fiscais não estavam obrigados a acompanhar os trens em viagem. Tal função cabia ao condutor de trem. Este cargo por sua vez, respondia a uma exigência da Inspetoria Federal das Estradas, sendo necessário que em cada trem viajasse um chefe, a quem todos os outros empregados obedeceriam (8).

Os fiscais e os condutores de trens estavam encarregados do comando e do controle sobre o pessoal que trabalhava nos trens. Entre os requisitos exigidos para o exercício destes cargos sobressaia a confiança e a obediência (9). No regulamento estavam estabelecidas todas as tarefas que deveriam examinar, conferir e executar. Havia, inclusive, orientações sobre a postura mais adequada, como por exemplo:

> "Transmitir ordens aos seus subordinados de modo discreto, em poucas palavras, evitando gritos, conversações à distância e em voz alta" (10).

Basicamente, estes funcionários eram incumbidos de instruir e controlar o pessoal sob suas ordens para que executassem os serviços em conformidade com as instruções em vigor na Viação Férrea. O controle sobre a atuação desses funcionários se fazia através da exigência de preenchimento de impressos padronizados, ou de relatórios, como podemos constatar:

> "Compete ao Fiscal de trens:
> 6º - organizar relatório de inspeção de cada trem que fiscalizar, enchendo o impresso especial para esse fim.
> 7º - os relatórios devem ser tão minuciosos quanto possível para o inspetor poder julgar do andamento regular ou irregular do serviço dos trens... (11)

Observa-se aqui a existência de uma rede de subordinação envolvendo o pessoal a nível de comando. O empregado, ao assumir um cargo superior, colocava-se também na condição de subordinado. Neste caso, o condutor de trens era subordinado ao fiscal; o fiscal subordinava-se ao Inspetor do Tráfego de determinada seção. Este, por sua vez, era subordinado ao chefe da Divisão, que respondia perante o Diretor da empresa.

Esta hierarquia constituía um modo efetivo de garantir o controle sobre os empregados, bem como a obediência as instruções estabelecidas.

As atividades desenvolvidas pela empresa comportavam uma margem de imprevisibilidade. Isto decorre do próprio tipo de serviço a ser prestado, o transporte de pessoas e mercadorias. A empresa foi então estruturada de modo a estar em condições de atender às solicitações. Tinha que estar preparada para efetuar determinada carga ou então para levar certo número de passageiros. Embora constitua as condições indispensáveis para a realização da atividade fim a que se propõe, a empresa não tinha como determinar com antecedência e de modo absoluto o tipo de solicitação que deveria atender. De certa forma, o trem que partia às 18 horas de Santa Maria tanto podia sair quase vazio como podia sair com vários vagões carregados e com carros de passageiros lotados, estando todos desejosos de chegar sem qualquer incidente às 7 horas em Porto Alegre.

Esta imprevisibilidade, característica deste tipo de ser-

viço, conferia limites a determinação das tarefas, só podiam ser estabelecidas enquanto possibilidade, pois sua concretização dependia do público usuário. Em função disto eram delimitadas normas gerais de serviço e previsto alguns casos que exigiam medidas especiais, como por exemplo, o transporte de explosivos.

De certa forma pode-se dizer que quanto mais precisa for a especificação da atividade, mais fácil é exercer o seu controle. A VFRGS não podia contar com esta precisão, mas valia-se de outros dispositivos de disciplinarização mais abrangentes que criavam no empregado responsabilidade perante o patrimônio da empresa e a coletividade. Um padrão de comportamento era fixado como o mais adequado, pertinente, devendo por isso ser adotado.

A vigilância deveria, com isto, atentar tanto para a realização das tarefas como para a postura apresentada em serviço. A passagem que segue, de uma circular de 1921, é expressiva a este respeito:

> "Recomenda-se aos Srs. Instrutores de maquinistas para fiscalizarem em suas viagens, o modo pelo qual o chefe do trem e seu pessoal atuam nos seus postos.
> O Instrutor de maquinistas vos dará parte escrita de qualquer irregularidade encontrada, quer quando o pessoal do trem ficar aglomerado em um só carro, estiver dormindo em marcha ou quer quando não atender ao pedido de freios" (12).

Neste contexto o maquinista era o único que recebia um treinamento especial. Sua árdua tarefa de conduzir o trem estava cercada de uma série de normas e recomendações, cuja obser-

vação era fundamental para que a viagem transcorresse em segurança. O risco de acidentes tinha que ser evitado, a responsabilidade, neste caso, cabia em grande parte ao maquinista. Além da formação rigorosa eram submetidos a intensa fiscalização, estando sujeitos a diversas penalidades. As transgressões deveriam ser severamente punidas, como exemplifica esta passagem sobre o uso dos faróis:

> "Tendo-se verificado que grande parte das locomotivas viajam a noite de farol apagado o que constitue uma infração do regulamento em vigor, cientifico-vos, que o maquinista responsável pagará uma multa de 10$000 pela 1ª infração e de 20$000 pela segunda, ficando suspenso do serviço por tempo indeterminado se infringir o regulamento pela 3ª vez" (13).

A manutenção das velocidades recomendadas, bem como a execução do percurso no tempo previsto, era outro aspecto marcante da atividade dos maquinistas.

Em 1925 algumas locomotivas foram aparelhadas com um velocímetro. Este registrava numa fita de papel, sob forma de um gráfico, a velocidade empregada, a hora e a kilometragem percorrida. Após a viagem, o maquinista entregava a fita para ser examinada pelo chefe do depósito, que a enviava com as devidas observações ao Inspetor (14).

A julgar pelas queixas do engenheiro Frederico Von Bock, os maquinistas logo aprenderam como se livrar deste tipo de controle. É o que se depreende de uma circular de 1927:

> "Verifica-se que a porcentagem de velocímetros que funcionam mal é ainda muito elevada.

> Disso se conclue que a conservação e lubrificação desses aparelhos, assim como a maneira de pô-los em funcionamento, de colocar e retirar a fita gráfica não estão sendo convenientemente cuidadas e observadas, pois não é possível que o número de aparelhos defeituosos seja tão elevado" (15).

A determinação do tempo empregado pelos trens nas viagens, assim como, a organização dos horários dos trens de passageiros e de carga nos diversos trechos da rede ferroviária, era tarefa bastante complexa.

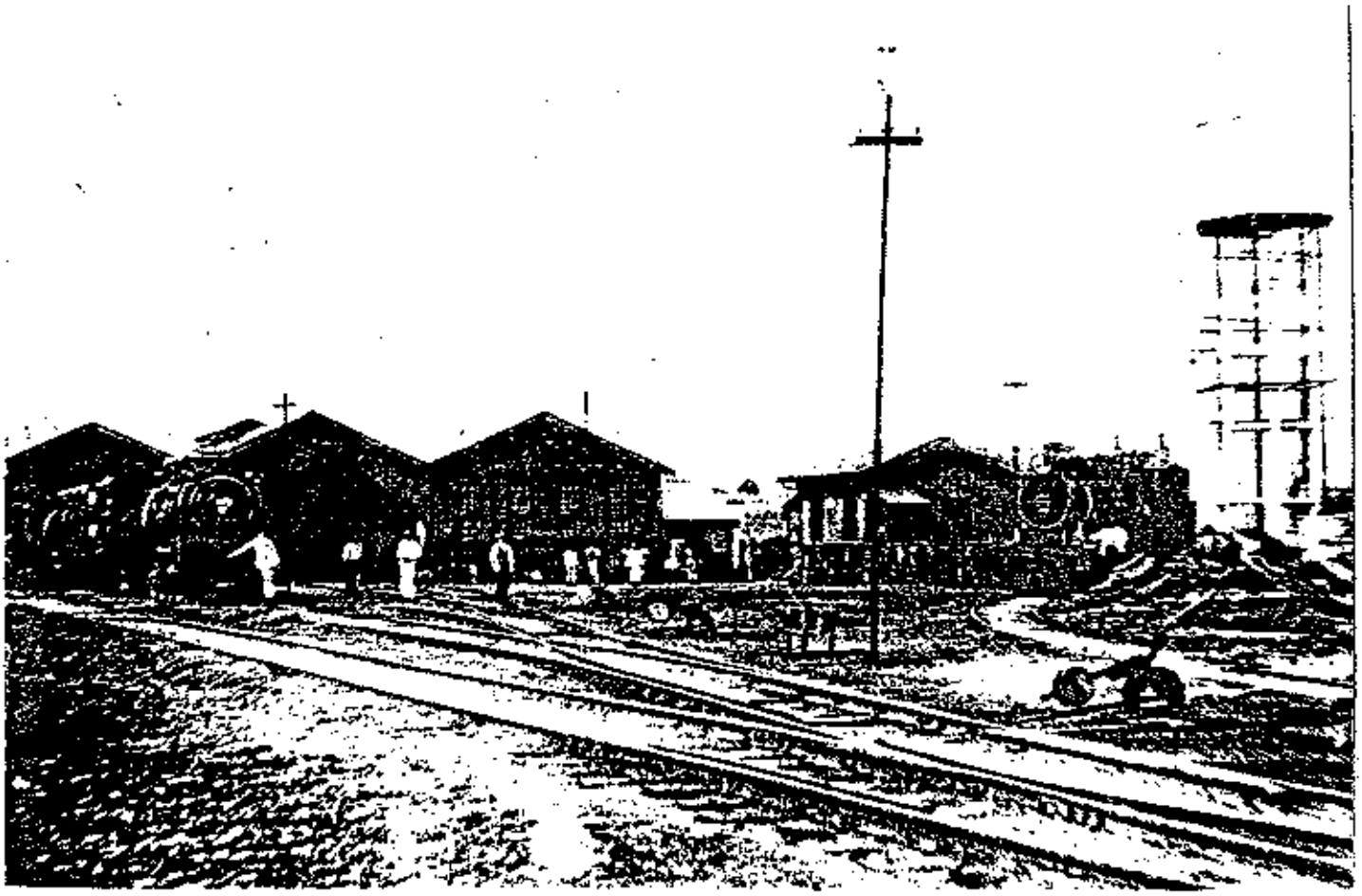
Pretendia-se, em 1923, adotar novos métodos que levassem em conta, além do potencial da locomotiva, as velocidades permitidas pelo estado da linha. O projeto envolvendo amplos estudos e cálculos não se concretizou, permanecendo como referência para a determinação dos tempos de percurso entre estações, bem como do tempo para paradas de abastecimento de água ou combustível, as observações feitas em viagens (16).

Interessante observar que, desde 1921, era exigido dos maquinistas o registro do tempo gasto em paradas e manobras nas estações. Estas anotações serviam para cálculos de consumo médio de combustível de cada tipo de locomotiva (17); mas igualmente fornecia o tempo gasto com estas atividades ao longo da viagem. A comparação das informações dos diversos maquinistas dava uma idéia do tempo necessário para manobras e paradas.

A direção através, especialmente, do reforço na atuação da fiscalização procurava coibir os atrasos, as paradas prolongadas, o excesso de velocidade. Vários olhos deveriam ficar aten-

tos aos maquinistas como pode-se ver nesta orientação:

> "... Neste quadro estão traçados os limites de velocidade para uso dos maquinistas que ficam sujeitos a fiscalização do movimento em cada seção e às informações dos feitores e mestres de linha além da fiscalização que os instrutores maquinistas exercerão" (18).



Depósito de locomotivas de Passo Fundo a ser brevemente ampliado. Vê-se, à direita, a nova caixa d'água, 1926 (20).

Era costume escalar a mesma equipe - maquinista, foguista e ajudante - para conduzir determinada locomotiva. Isto permitia observar melhor se as recomendações sobre a conservação da máquina eram respeitadas. Várias circulares demonstram a pressão exercida pela chefia em torno desta questão. A partir de 1924, ficou estabelecido que a equipe permaneceria no depósito, nos dias de folga, afim de fazer a conservação e revisão da locomotiva em que trabalhavam (19). Deste modo perdiam o direito de gozar de suas folgas como bem entendessem; a folga transformava-se em trabalho, embora de outro tipo.

A falta de revisão dos trens pelos maquinistas figurava com destaque entre as causas dos acidentes (21). Haviam instruções detalhadas sobre essas revisões, onde deveriam ocorrer, exatamente o que deveria ser observado e ainda quem fiscalizaria o maquinista nesta atividade (22).

Do ponto de vista da direção a questão era tão importante, que os cuidados com a locomotiva transformaram-se em critério de seleção dos maquinistas no contexto de 1926 quando, por medida de economia, procedeu-se a um grande número de demissões. A este respeito encontra-se:

> "... Verificado o estado de conservação das locomotivas devem ser responsabilizados os maquinistas descuidados e retirados dos trens. Estamos em condições de melhorar a qualidade do pessoal e irmos aos poucos substituindo os maus elementos..." (23)

Aproveitava-se o momento da chamada crise financeira para selecionar os empregados, em conformidade com o padrão de de-

sempenho estabelecido como conveniente para os serviços.

Com relação ao trabalho dos foguistas destaca-se um episódio revelador da importância que adquiria, no contexto da empresa, a experiência dos trabalhadores.

Em uma viagem de inspeção, o Diretor ficou admirado com a habilidade e perfeição com que certo foguista trabalhava na locomotiva provida de "stoker". Um aparelho destinado a promover maior economia de combustível.

Tal foguista foi então destacado para orientar outros foguistas que trabalhavam em locomotivas com este mesmo aparelho. O diretor ainda observou:

> "É possível que o mesmo não tenha ainda trabalhado com as locomotivas Garrat e Mallet 621 cujos stoker são do tipo BK, portanto diferentes [...] e não conhecendo ele, além disso, tais locomotivas e nem a linha, serão necessários alguns dias para familiarizar-se primeiramente com estas novas condições de serviço.
> Tratando-se, porém de um foguista que conhece realmente como se deve trabalhar eficientemente com o stoker, estou certo que o mesmo muito cooperará..." (24)

O conhecimento do trabalhador, adquirido no exercício da profissão, servia para o aperfeiçoamento dos serviços, promovendo a direção da empresa a sua divulgação.

As estações, espalhadas ao longo da linha férrea, marcavam o ponto de encontro da população com os trens. Os serviços nas estações estavam, pois, relacionados com o público dos transportes, ou seja, com o consumidor do produto oferecido pela

VFRGS. Ali acontecia o embarque e desembarque de passageiros; recebimento, armazenagem e entrega de mercadorias transportadas; o suprimento, limpeza e despacho dos trens; a composição e manobra dos vagões (25).

Empregados nestes serviços encontravam-se agentes e sub agentes de estações, telegrafistas, conferentes, carregadores, manobreiros, guarda-chaves, serventes, rondas e guardas.

Dois aspectos relacionados aos serviços das estações sobressaem no exame da documentação administrativa. Trata-se da contabilidade das rendas arrecadadas e da responsabilidade sobre as mercadorias confiadas à Viação Férrea para transporte.

Os funcionários da Contabilidade Geral estavam incumbidos de dar informações aos agentes e proceder a fiscalização sobre as contas. Havia instruções minuciosas de modo a manter sob constante fiscalização as rendas das estações e os pagamentos efetuados pelos agentes mediante autorizações telegráficas.

A fiscalização das contas se fazia a partir das informações fornecidas pelos agentes das estações em impressos padronizados. Nas diversas seções da Contadoria esta documentação relativa aos transportes efetuados era examinada, conferida e confrontada. Entre as disposições regulamentares acerca deste serviço constava:

> "Art. 104 [...]
> § 4º - A 3ª Sub-seção da Contadoria compete:
> a) Conferir diariamente todos os documentos de

> receita que lhe sejam entregues para escrituração pela 1ª e 2ª Sub-seções;
> [...]
> c) Organizar separadamente para cada estação e manter em dia os documentos do movimento.
> [...]
> Art. 105 - A verificação dos documentos da receita inclusive os bilhetes de passageiros, cadernetas kilométricas, bilhetes de ingresso e dados estatísticos dar-se-á de modo que em, caso algum, os documentos de uma semana deixem de estar verificados na seguinte. Em caso de afluência de serviço deverão ser prorrogadas as horas de expedientes, a fim de que no mesmo dia fique terminada a apuração da receita..." (26)

Neste tipo de serviço, burocratizado, aparece o cuidado de imprimir uma certa dinâmica nas atividades. Isto era obtido através do entrelaçamento das tarefas onde os serviços executados por uns eram o ponto de partida para o trabalho de outros, estabelecendo-se uma dependência entre as atividades. Este modo de estruturar as atividades, ou seja, procedendo a uma divisão do trabalho nos escritórios, criando uma inter-dependência entre funcionários e serviços, podia transformar-se numa forma indireta de controle e pressão que se desenvolvia entre os próprios funcionários.

Como observa Foucault a respeito da vigilância, "seu funcionamento é de uma rede de relações de alto a baixo; mas também até um certo ponto de baixo para cima e lateralmente; esta rede sustenta o conjunto e o perpassa de efeitos de poder que se apoiam uns sobre os outros: fiscais perpetuamente fiscalizados (27)

Sob esta perspectiva pode ser vista a organização dos serviços nos escritórios. Sem desconsiderar, entretanto, a possi-

bilidade desta interdependência das tarefas fornecer desculpas para atrasos, demora, flexibilizando justamente a pressão sobre o ritmo do trabalho. Do ponto de vista da administração o que parece ser frequente é o reforço de exigências em termos de tempo, isto é, de prazos e limites para execução das tarefas contando para isso com fiscais no local de trabalho, os chamados "chefes de sub secção".

A fiscalização externa se fazia por meio dos Inspetores de estações, sendo prescrito a realização de no mínimo dois balanços por ano. Desta inspeção resultava um relatório sobre as condições em que se encontravam os serviços de expediente, arrecadação das receitas e escrita da estação em exame (28).

O agente da estação era figura central para o andamento dos serviços, sob sua responsabilidade se desenvolviam todas as atividades na estação. Até mesmo o pessoal dos trens, inclusive os fiscais, quando nas estações deveriam acatar suas ordens (29).

Entre suas atribuições estava assegurar o transporte adequado das mercadorias. Logo após a encampação da VFRGS este serviço foi formalmente regulamentado sendo especificado os procedimentos dos agentes em relação a segurança das mercadorias. Eram trinta artigos especificando as tarefas como por exemplo: observar a colocação de lacres nas portas dos vagões; assistir e conferir a descarga; notificar qualquer irregularidade, etc. Por fim as sanções previstas:

> "Art. 31º. Os agentes serão responsabilizados pelas faltas ou avarias e serão censurados, multados suspensos ou exonerados do serviço toda vez que ficar provado a falta de cumprimento dos seus deveres expressos nas presentes instruções" (30).

Os serviços das estações estavam ainda submetidos a outras normas de controle exercidas pela Inspetoria do Tráfego. Esta deveria verificar se as instruções eram seguidas, especialmente, sobre os horários dos trens, aproveitamento de carros e vagões e segurança das mercadorias (31).

Os fiscais de trens, ajudantes dos Inspetores do tráfego, obtinham informações sobre os serviços das estações ao fiscalizarem os trens. Eram verdadeiros "olheiros", constava como de sua competência "levar ao conhecimento dos Inspetores do tráfego qualquer fato de certa gravidade que notar, mesmo que não tenha relação com o seu serviço e pessoal sob suas ordens" (32).

Achamos oportuno enfatizar o desdobramento e complementariedade dos serviços referentes a circulação dos trens. Coordenar a composição e circulação dos trens era uma atividade complexa tendo um setor especificamente com tal incumbência. Tratava-se da chamada 3ª sub-divisão do Tráfego, o Movimento (33). Em função disto encontravam-se ao lado dos agentes de estações, do pessoal vinculado a inspetoria do tráfego, o pessoal na inspetoria do movimento. Todos envolvidos com a efetivação dos transportes. A ação coordenadora dos serviços do Movimento se fazia sentir em toda a Viação Férrea especialmente através dos serviços telegráficos. A este respeito destacamos o seguinte

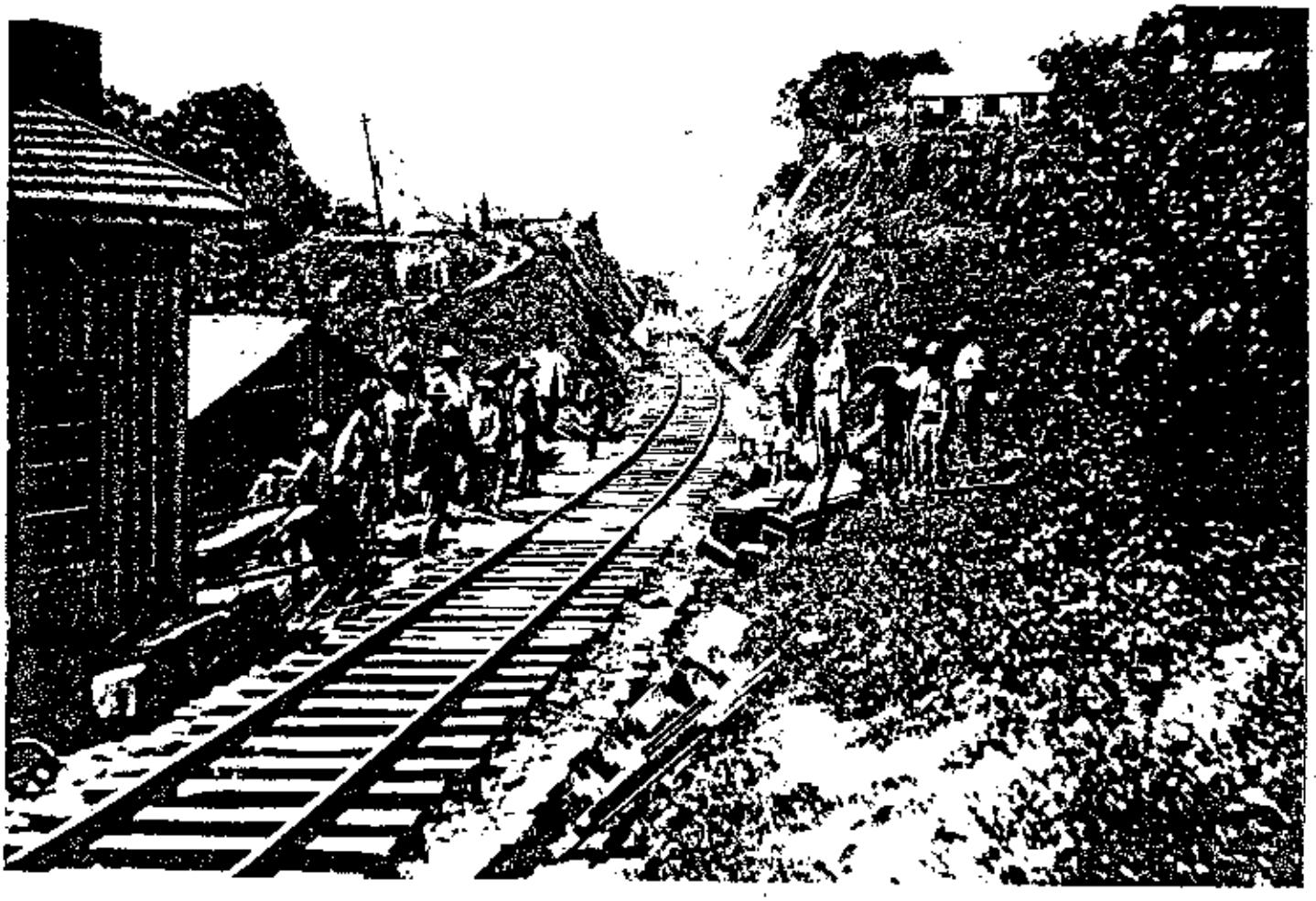
episódio:

> "Na noite de 23 para 24 de outubro [...] esteve iminente o encontro de um trem especial de militares com o automóvel de linha do Sr. RVl entre as estações de Fortaleza e Gil.
> [...]
> A responsabilidade no fato coube ao telegrafista [...] na estação do Gil, por ter deixado partir o trem especial de militares antes de chegar aquela estação o auto [...] que já havia partido de Fortaleza, do que estava devidamente avisado pelo controle. Em segundo lugar ao ajudante do Inspetor do Movimento em Montenegro [...] como co-responsável por ter dado a licença ao auto. [...]
> Punições aplicadas:
> Demissão - telegrafista [...] não pode ser readmitido pelo prazo de 6 meses e só com autorização da chefia.
> Suspensão do serviço por 15 dias - ajudante do Inspetor de Movimento [...] que seria demitido se não tivesse a seu favor o seu passado de funcionário cumpridor de seus deveres.
> Censura - [...] Agentes da estação de Gil e Fortaleza ... (34).

Através deste episódio pode-se visualizar o funcionamento destes serviços onde exigia-se uma efetiva interação entre diversos setores e seus respectivos empregados. O acidente não ocorreu, mas mesmo assim foram responsabilizados e exemplarmente punidos os empregados envolvidos.

Outra atividade destacada no início do capítulo, como parte do conjunto de serviços afins indispensáveis a realização dos transportes, é a conservação da linha férrea. Essa atividade absorvia grande número de trabalhadores. Estes ficavam distribuídos ao longo da linha, em uma das seis residências da 4ª Divisão - Via Permanente. Os empregados da Via Permanente aparecem genericamente designados como "trabalhadores" e estavam in-

cumbidos da restauração e limpeza das linhas, da troca de dormentes, da substituição dos trilhos, do lastreamento da linha, da conservação das pontes, da construção de cercas, do policiamento da linha, entre outros serviços (35).



Trabalhadores da via permanente na variante Pinhal - Cruz Alta, 1925 (36).

Os serviços organizavam-se a partir da constituição de turmas de trabalho. Cada turma encarregava-se da conservação de um trecho da linha de 10 quilômetros. A turma era dirigida por um feitor, sendo os trabalhos supervisionados por um mestre de linha. Este tinha sob seus cuidados 5 turmas, o que correspondia

a um trecho de 50 quilômetros para ser fiscalizado (37).

Com relação aos métodos de trabalho encontra-se em 1939 a seguinte observação do Diretor Octacilio Pereira:

> "O processo de conservação das linhas da Viação Férrea em vigor, obedece ainda aos métodos antigos com o uso de ferramentas manuais, as mais imprescindíveis, donde resulta daí, de um modo geral, o custo elevado desta conservação.
> [...]
> A via permanente não adota programas básicos, pré-estabelecidos, metódicos para a conservação da linha, isto é, o seu sistema de trabalho das turmas não esta racionalizado, como era de desejar.
> Apenas existem recomendações escritas e verbais para procederem as turmas certos serviços no decorrer do mês ... " (38).

A Viação Férrea estava, em 1939, ainda distante das práticas administrativas já adotadas por outras ferrovias do centro do país. Caso, por exemplo, da Companhia Paulista de Estradas de Ferro que, desde 1928, desenvolvia programas de racionalização dos serviços inspirados no Taylorismo (39); ou ainda o caso da Estrada de Ferro Sorocabana que vivenciou, no início dos anos 20, um movimento de reestruturação, iniciado nas oficinas, com base na chamada organização científica do trabalho (40).

Como já foi salientado a VFRGS seguia outro modelo administrativo, considerado antigo face as propostas de modernização que circulavam naquele contexto. A questão, entretanto, não era estar em consonância com o "moderno"; as mudanças deveriam vir como respostas a problemas concretos vivenciados pela administração. Como veremos, esta foi a tônica na empresa.

Em relação aos serviços de conservação da estrada, aparentemente, todas as decisões ficavam a cargo do mestre de linha ou do engenheiro residente e seus ajudantes. Contudo é pertinente considerar que os trabalhadores defrontavam-se muitas vezes com situações imprevistas, implicando a tomada de decisões e iniciativa. As considerações que seguem corroboram esta proposição.

Segundo as determinações regulamentares eram os trabalhadores que faziam diariamente a ronda da linha, uma pela manhã antes do primeiro trem passar, e outra a tardinha. Deviam verificar se não havia nada que prejudicasse a circulação dos trens, providenciando, na medida do possível, a sua imediata resolução. Sendo, portanto, recomendável e mesmo necessário a tomada de iniciativa. Cabia ao feitor escolher dois trabalhadores de sua confiança e os fazer sair do acampamento, um para cada lado, de modo a procederem a ronda. Apesar do requisito confiança estar presente na escolha dos trabalhadores era recomendada a seguinte estratégia:

> "Com o fim de se verificar se de fato o ronda percorreu todo o seu trecho, o feitor fornecer-lhe-á todos os dias de manhã, quando sair do acampamento, uma chapa com o número da turma, que o ronda trocará com o seu colega da turma próxima e trará ao feitor de volta ao serviço ou ao acampamento. O ronda que primeiro chegar no fim do trecho esperará ali pelo da turma próxima.
>
> Na ronda da tarde será fornecida a chapa que foi trocada pela manhã ..." (41)

Assegurava-se através deste tipo de expediente que o empregado percorresse todo o trecho da linha que lhe competia exa-

minar.

Entre os cargos relacionados à conservação da linha, encontra-se ainda, o de guarda pontes, guarda passagens, guarda túnel, mestre de obras. Todos com seus deveres devidamente regulamentados (42).

Deve-se ter presente que desde meados da década de 30, a Direção da VFRGS movimentava-se em torno de estudos visando implementar mudanças na empresa. As considerações do Diretor Octacilio Pereira após uma viagem de inspeção à linha, permite enumerar algumas das dificuldades enfrentadas (43). Esta inspeção realizou-se em janeiro de 1939 e o relato que dela faz o Diretor deixa transparecer a deteriorização não só dos serviços, mas também das relações entre os administradores e trabalhadores em geral. Um dos principais pontos ressaltados pelo Diretor foi a falta de orientação e assistência ao pessoal, no seu entender era uma falha da administração, tendo por consequência um pessoal cada vez mais desinteressado e displicente. Relata vários casos como: falta de controle no pedido de materiais para conservação da linha; feitor autorizando a turma a abandonar o trabalho para irem a uma festa religiosa nas imediações; acidentes diversos por descuido do pessoal; abandono de máquinas e ferramentas na linha.

O Diretor instiga os Chefes de Divisão a saírem mais dos escritórios buscando, através de viagens frequentes, um contato direto com o pessoal trabalhador; orientando e estimulando também seus chefes intermediários, os Inspetores e engenheiros re-

sidentes.

A saída visualizada por Octacílio Pereira para aquele momento de dificuldades apoiava-se na sua larga experiência como administrador (44). Demonstra em suas colocações a valorização do esforço conjunto dos ferroviários, da congregação de vontades, como meio de enfrentar a crise que a empresa atravessava.

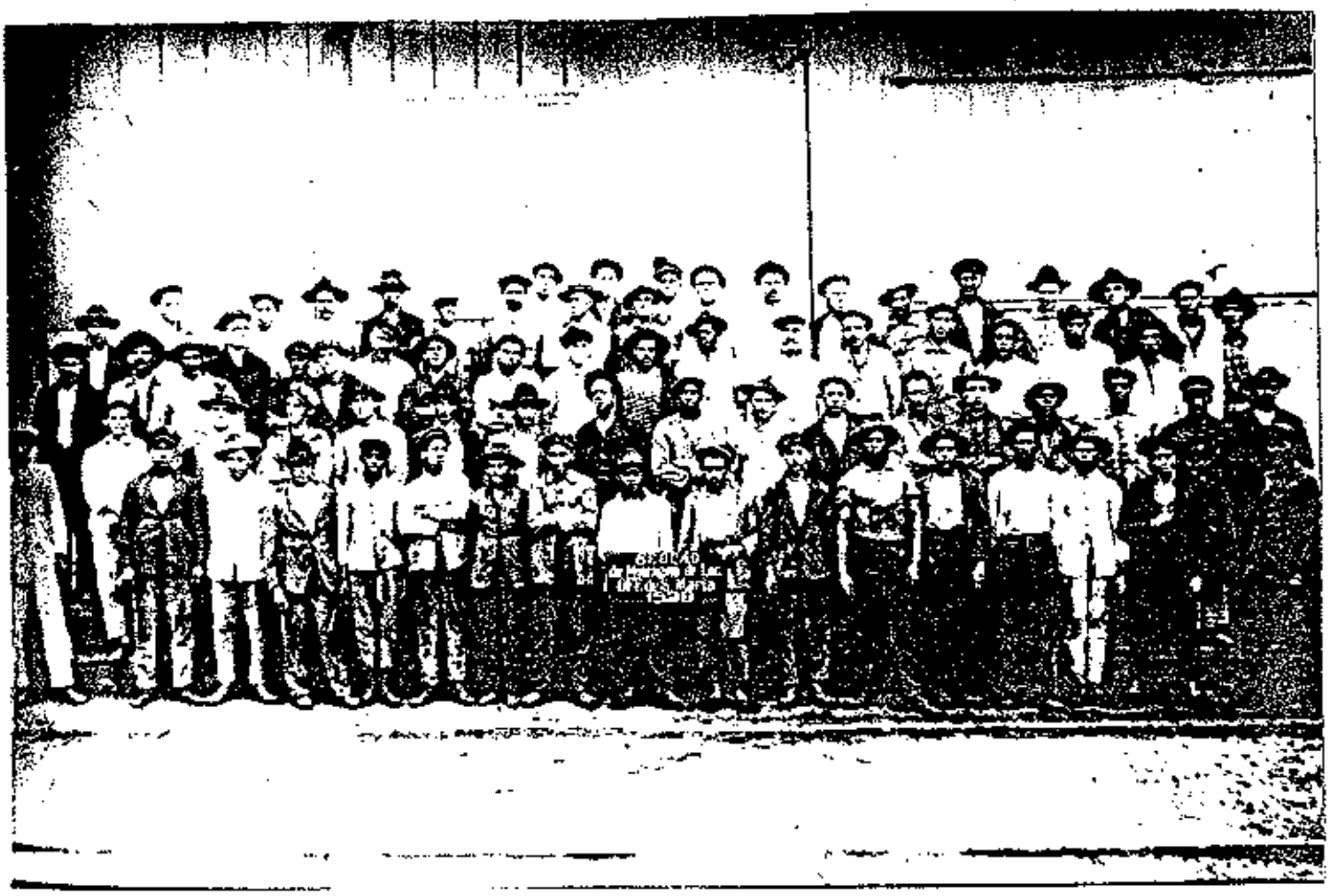
A VFRGS começava a vivenciar uma nova crise. As razões iam além da política interna da empresa, relacionavam-se a conjuntura econômica e a concorrência que a ferrovia sofria com a construção de uma rede de transportes rodoviários no estado (45). O agravamento das dificuldades foi progressivo, a empresa nunca mais conseguiu recuperar o prestígio e a prosperidade que marcaram os anos vinte e meados de trinta. Tal situação desembocou em negociações para revisão do contrato de arrendamento com o Governo Federal. Do ponto de vista interno, formaram-se comissões de estudos que buscavam, através de discussões, encontrar soluções para a crise da empresa (46). Estes esforços resultaram na reforma administrativa de 1942.

A manutenção e reparo do material rodante - locomotivas, carros e vagões - formavam mais um conjunto de serviços fundamentais em funcionamento na empresa. Os pequenos reparos e os serviços de conservação ordinária desenvolviam-se nos depósitos e nos postos de visita. As reparações maiores e mesmo a construção de carros desenvolviam-se nas oficinas.

Em 1926 a VFRGS possuía três oficinas - em Santa Maria, Rio Grande e Gravataí - encarregadas de todo o serviço de reparação

no material rodante. Para a manutenção regular dos veículos haviam 17 depósitos e 27 postos de visita espalhados pelas 5 seções da tração, trechos de linha.

Estes serviços reuniam grande contingente de trabalhadores, tanto qualificados como sem ofício definido.



Trabalhadores da seção de montagem de locomotivas da oficina de Santa Maria, 1928 (47).

Envolvidos na conservação e abastecimento dos veículos pode-se destacar: os empilhadores de lenha, os carvoeiros, limpadores, reparadores de carros, visitadores, ajustadores, entre outros. Nas oficinas concentravam-se especialmente os trabalhadores mais qualificados de cuja habilidade e experiência muito

dependia a administração. Entre esses encontravam-se: torneiros mecânicos, fundidores, funileiros, ferreiros, soldadores, pintores, carpinteiros, vidraceiros e outros.

Os serviços nas oficinas organizavam-se através de seções como: de ajustagem, de tornos, de ferramentaria, de ferraria, de caldeiraria, de fundição, de pintura, de carpintaria, de carros e vagões, entre outras. Cada seção comportava diferentes grupos de trabalhadores sob o comando de um chefe de turma, que distribuía e orientava os trabalhos. Acompanhavam os serviços os contra mestres de seção e os contra mestres gerais, comandados todos pelo Chefe da oficina. A título de ilustração, relacionamos:

"...
Contra mestres da seção de tornos 2
Chefes de turmas de torneiros 2
Torneiros mecânicos 46
Ajudantes de torneiros mecânicos 6
Aprendizes de torneiros mecânicos 2
(48)"

A execução dos serviços estava a cargo destes trabalhadores qualificados e seus ajudantes.

Os trabalhadores das oficinas foram os que mais se destacaram na resistência ao reordenamento que se processou na VFRGS a partir da sua encampação pelo Governo Estadual. O enfrentamento entre os empregados das oficinas e a Direção se deu em torno da substituição de um contra mestre. Os trabalhadores não aceitaram o novo contra mestre nomeado para a seção de tornos da oficina de Rio Grande. A mobilização iniciada nessa seção foi

gradativamente se expandindo, conseguindo paralizar completamente os serviços nas oficinas entre 8 de setembro e 6 de outubro de 1920. O movimento iniciado em Rio Grande atingiu também as oficinas de Santa Maria.

Tal movimento é indicativo da resistência dos trabalhadores às mudanças introduzidas pela Direção administrativa. A vigilância cerrada, o emprego de punições, as multas produziam forte insatisfação. As novas medidas entravam em choque com costumes e práticas estabelecidas. A resistência manifestar-se-ia também de outras formas, mas esta se destaca pelo caráter coletivo e solidário que teve.

A Direção se manteve intransigente e acabou demitindo sete empregados considerados os principais cabeças, instigadores da greve. Na perspectiva dos administradores a questão se resolvia pela exclusão dos chamados "maus elementos" (49).

Numa economia de base eminentemente agrária, com um mercado de trabalho urbano industrial incipiente, a ameaça de demissão tinha um caráter coercitivo efetivo, fazendo com que a maioria dos trabalhadores aparentemente se acomodassem a situação de trabalho imposta pelas chefias.

A importância e o papel que a Direção reservava as novas chefias evidenciava-se nesse episódio. A greve ao mesmo tempo que explicita a rede de solidariedade tecida entre os trabalhadores, envolvendo inclusive as antigas chefias intermediárias, revela também a estratégia usada pela nova Direção para melho-

rar o aproveitamento da mão-de-obra. Principiaram por reforçar a vigilância sobre o trabalho nomeando novos chefes imediatos. A nível de trabalho é que sua ação deveria se fazer sentir, sendo inclusive, controlado e pressionado a este respeito pelo chefe da Divisão.

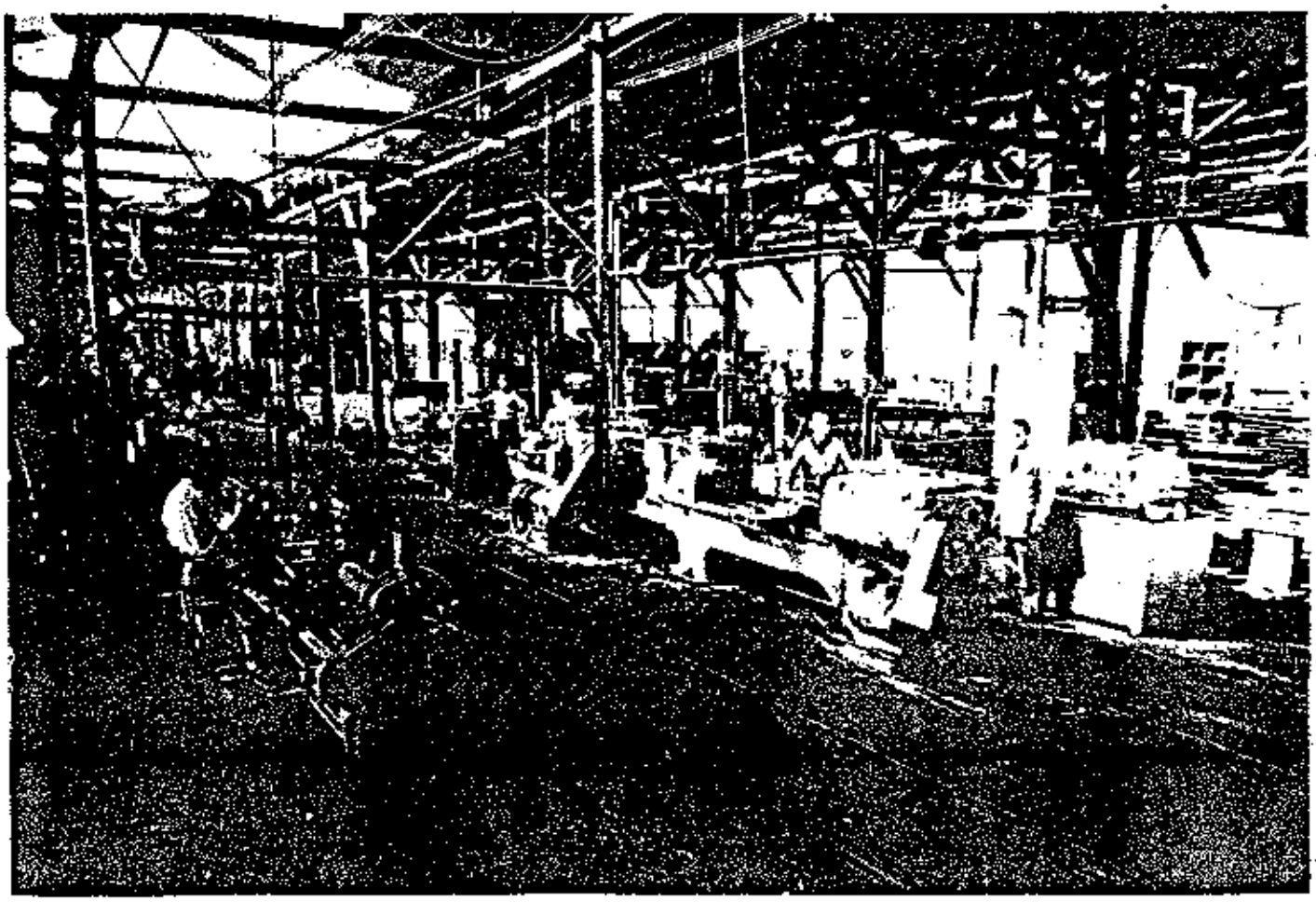
A circular que a seguir transcrevemos além de mostrar a pressão que se fazia sobre as chefias imediatas, possibilita entrever um outro mundo do trabalho.

> "Srs. Chefes das Oficinas - punições e responsabilidades.
>
> Há muito tempo vos chamei a atenção para a falta que venho observando da aplicação de punições ao pessoal operário sob vossas ordens.
>
> Parece que a aplicação de penalidades neste departamento somente é um privilégio da Tração, onde os encarregados de serviço servem-se deste meio para corrigir as faltas disciplinares do pessoal operário.
>
> Não quero crer, porém, que nas oficinas, onde trabalham centenas de operários não hajam sobejos motivos para punições corretivas e que não podem e não devem deixar de ser aplicadas.
>
> Em pessoa tenho visto operários que descansadamente fazem cigarros, trocam idéias com seus companheiros e perdem o precioso tempo do trabalho que assim lhes é pago indevidamente.
>
> Na seção de reparações de carros e vagões, onde mais facilmente os operários podem trocar conversações inúteis e perturbar assim a marcha do serviço, tenho visto tais irregularidades.
>
> Daí o fato, de no fim do mês, ter-se uma fraca produção de carros e vagões preparados.
>
> Tendes da minha parte toda a força moral para exercerdes a vossa ação enérgica e justiceira e, portanto, deveis reunir os vossos contra mestres e dar-lhes ordens terminantes peremptorias para que os abusos cessem, para que as punições apareçam como corretivos necessários às irregularidades diárias no serviço" (50)

Outro ritmo pautava a atuação dos empregados contrariando

os interesses dos administradores. Estes estavam preocupados em promover a utilidade máxima do tempo, aumentando com isso a produção. Tratava-se de garantir a aplicação constante, ininterrupta do empregado no serviço, durante todo o tempo em que estava, por força do contrato de trabalho, a disposição da empresa.

Como observa Foucault "o tempo medido e pago deve ser também um tempo sem impureza nem defeito, um tempo de boa qualidade, e durante todo o seu transcurso o corpo deve ficar aplicado a seu exercício. A exatidão e a aplicação são, com a regularidade, as virtudes fundamentais do tempo disciplinar" (51).



Instalação de novos tornos nas oficinas da locomoção em Rio Grande, 1938 (52).

Aumentar a produção das oficinas esteve sempre entre as preocupações da Direção administrativa. A remodelação e construção de novas oficinas foram logo providenciadas melhorando as condições gerais de trabalho. Inicialmente a atenção voltou-se para a manutenção de um ambiente limpo e arejado, para a vigilância e orientação dos trabalhadores e para a compra de equipamentos.

A partir de 1929 surge a preocupação de introduzir os "métodos modernos de racionalização do trabalho" nas oficinas (53). O processo de alteração nos métodos de trabalho foi bastante lento. No relatório de 1941 ainda encontra-se referência a estudos visando a reorganização do trabalho. Pensavam estabelecer novas formas de controle da produção. Medidas concretas, entretanto, não chegaram a se efetivar, alegando a chefia da 3ª Divisão - Locomoção falta de pessoal qualificado.

A chamada organização científica do trabalho inspira-se principalmente nas proposições de Taylor. A própria expressão foi utilizada pela primeira vez por este autor para designar os processos de trabalho que se estruturassem com base no pressuposto da separabilidade total entre planejamento e execução. Segundo Taylor a empresa deveria desenvolver departamentos de estudo e planejamento de modo a produzir as normas para a realização das tarefas. Isto implicava a decomposição/recomposição das tarefas de modo a estabelecer a melhor combinação de movimentos, melhor no sentido do aproveitamento máximo do tempo. Todos os movimentos deveriam ser previamente determinados e os

trabalhadores orientados e vigiados na execução das tarefas. Tal método poderia ser aplicado com qualquer tecnologia, inclusive trabalho braçal (54).

Gramsci aponta os objetivos expressos na proposta Taylorista de organização do trabalho:

> "... Desenvolver ao máximo no trabalhador as atitudes maquinais e automáticas. Romper o velho nexo psicofísico do trabalho profissional qualificado, que exigia uma determinada participação ativa da inteligência, da fantasia, da iniciativa do trabalhador e reduzir as operações produtivas ao aspecto físico maquinal" (55).

Devemos lembrar que ao enunciar sua proposta de administração científica, também chamada administração de tarefas, Taylor desqualificava a prática administrativa tradicional designada como administração de iniciativas. Fica claro a contraposição dos dois sistemas, um centrado na iniciativa dos trabalhadores, o outro apoiado na idéia de uma precisa delimitação de tarefas individuais. A proposta criava um novo meio de controle dos trabalhadores, ao mesmo tempo, retirava-lhes a possibilidade de determinar os processos e o ritmo do seu trabalho.

No caso da VFRGS a Direção administrativa tinha conhecimento sobre os métodos modernos de organização do trabalho. Os engenheiros realizavam frequentes viagens ao exterior, especialmente para a Alemanha e Estados Unidos, onde iam supervisionar as encomendas da empresa. Nestas viagens visitavam fábricas, oficinas, sempre com a preocupação de encontrar subsídios para o aperfeiçoamento dos serviços. Isto possibilitava uma visão prá-

tica das inovações, complementando leituras sobre o assunto. A este respeito pode-se registrar que as bibliotecas na empresa assinavam diversas revistas estrangeiras (56).

A preocupação com a mudança dos métodos de trabalho apareceu entre o empresariado brasileiro já na década de 20, justamente em meio ao acirramento dos conflitos trabalhistas. Como demonstra Maria Antonieta Antonacci (57), parte do empresariado vislumbrou a reorganização do trabalho em bases científicas uma saída para os conflitos, comportando mesmo a reafirmação do domínio do capital no espaço da produção. Buscando incentivar e subsidiar experiências nesta área foi criado em São Paulo o Instituto de Organização Racional do Trabalho em 1931. A VFRGS manteve, na década de 40, intercâmbio com esta instituição que forneceu orientações e material relacionado a seleção e aperfeiçoamento profissional.

Os administradores da ferrovia sulina demonstraram, já no final dos anos 20, interesse em introduzir os novos métodos de trabalho nas oficinas. Neste setor estavam reunidos os trabalhadores mais combativos e organizados da empresa, com destaque nas greves e manifestações. Também a direção da VFRGS visualizava nas propostas de racionalização um meio para enfrentar os conflitos na esfera do trabalho. Isto porque a alteração nos métodos de trabalho implicava a desqualificação do saber e da prática dos trabalhadores, bem como a introdução de novos mecanismos disciplinadores.

Apesar deste interesse inicial, somente na década de 40 fo-

tífica do trabalho. A reforma administrativa de 1942 foi o primeiro passo nesta direção, pois estabeleceu uma nova dinâmica dentro da empresa. Outros mecanismos de controle e disciplina seriam agilizados de modo a conformar um trabalhador adequado a nova situação.

No período estudado a problemática relação no interior das oficinas manifestava-se de várias formas. Entre as fontes de atrito destacava-se o extravio de ferramentas e o roubo de material, especialmente peças velhas devolvidas para a seção de fundição (bronze, ferro, latão, etc). Na tentativa de coibir estas transgressões são formuladas normas estabelecendo rigoroso controle.

Em circular de 1924 ficou condicionado o fornecimento de novas ferramentas e entrega da velha ou ainda mediante o pagamento da ferramenta extraviada (58). A seção de fundição, por sua vez, passou a contar com regras para o recebimento do material, dias determinados para a entrega e escrituração de todo o material velho ou novo utilizado na fundição. O resultado da fundição devia ser conferido pelo chefe da oficina e pelo armazenista, confrontando-se com os dados escriturados (59). Reforçava-se o controle através do registro e da exigência de prestação de contas, estabelecendo-se pelo menos como possibilidade este tipo de controle. Ou seja, previsto estava e isto deveria ser suficiente para surtir efeito sobre o pessoal.

A questão em torno do descuido do pessoal sobressai nos serviços de conservação e abastecimento dos veículos. O mecanismo de pressão utilizado pela administração para obter o em-

penho dos empregados no serviço, foi determinar a cobrança, em folha de pagamento, do custo de reparação das avarias causadas por "negligência do pessoal".

O consumo de lubrificantes foi motivo de sérias preocupações para as chefias. Foram desenvolvidos estudos sobre a forma como o serviço de lubrificação era executado. Disso resultaram relatórios e instruções detalhadas para orientar os trabalhadores e a fiscalização. A VFRGS foi auxiliada nestes estudos pelos representantes da empresa fornecedora de óleo lubrificante-Galena Signal Oil Company of Brazil (60).

A conservação dos freios e das caldeiras também tornavam-se frequentemente objeto de reclamações por parte da administração. Nestes casos exerciam pressão especialmente sobre a fiscalização, era o seu não funcionamento que na visão da administração dava margem aos descuidos e negligência do pessoal (61).

Outro aspecto merecedor de cuidados especiais era a prevenção de incêndios. Os resíduos e fagulhas das fornalhas das locomotivas constituíam sério risco, sendo inclusive objeto de normatização através de lei Federal (62). As reclamações e orientações sobre os cuidados necessários com a conservação dos detentores de fagulhas nas locomotivas aparece com frequência (63).

Nas atividades até aqui enfocadas sobressaiu o reforço a vigilância, a fiscalização sobre a execução dos serviços. Além de controlar, cabia a fiscalização orientar sobre as tarefas a

serem desenvolvidas. O desempenho dos serviços, por sua vez, dependia da habilidade e dos conhecimentos do trabalhador, requisitando muitas atividades algum grau de qualificação profissional. A experiência e conhecimento das chefias imediatas sobre os serviços era condição fundamental para o andamento dos mesmos, pois só assim podiam orientar e controlar o que ia sendo realizado. Isto criava a possibilidade de uma integração bastante intensa entre as chefias imediatas e os trabalhadores, o que podia ser perturbado com as pressões e exigências exercidas pela Direção.

A valorização do esforço, da experiência e conhecimento dos empregados aparece de modo destacado na documentação da VFRGS. Elogios, gratificações, promoções, agradecimentos aos empregados são frequentes nos relatórios da empresa (64). Estas expressões corroboram a idéia de que a administração da VFRGS correspondia a chamada administração de iniciativa sistematizada por Taylor. Deste modo é possível afirmar que a dependência dos administradores em relação a iniciativa e dedicação dos empregados era uma característica da empresa neste momento.

As atividades administrativas, de organização e coordenação dos diversos serviços, agrupavam amplo contingente de empregados.

Havia o pessoal ligado a operacionalização dos serviços administrativos como os datilógrafos, auxiliares técnicos, arquivistas, desenhistas, tesoureiros e outros. Estes empregados

desenvolviam suas atividades nos escritórios da diretoria e das quatro divisões que conformavam a estrutura administrativa da empresa.

Os cargos diretivos entre eles a Direção Geral, as chefias de Divisão, as Inspetorias e as Residências tendiam a ser ocupados por engenheiros. Outros cargos com destaque do ponto de vista hierárquico como chefe de sub divisão, chefe de seção, secretários, chefe de oficinas, chefe de depósito, constituíam um escalão intermediário de comando tendo contingentes de empregados sob suas ordens.

O regulamento de 1926 determinava a seguinte estrutura administrativa para a VFRGS:

Administração Central - Diretoria

1ª Divisão - Contabilidade e estatística

2ª Divisão - Tráfego

3ª Divisão - Locomoção

4ª Divisão - Via Permanente e edifícios.

O organograma da empresa, (anexo 1) permite observar a série de subdivisões que marcavam a organização dos serviços em cada uma das Divisões (65). Cada divisão encarregava-se de determinados serviços ao longo de toda a linha. Esta era dividida, para efeito de organização e fiscalização, em trechos aos quais correspondiam as Inspetorias do Tráfego, as Inspetorias da Tração e as residências da Via Permanente.

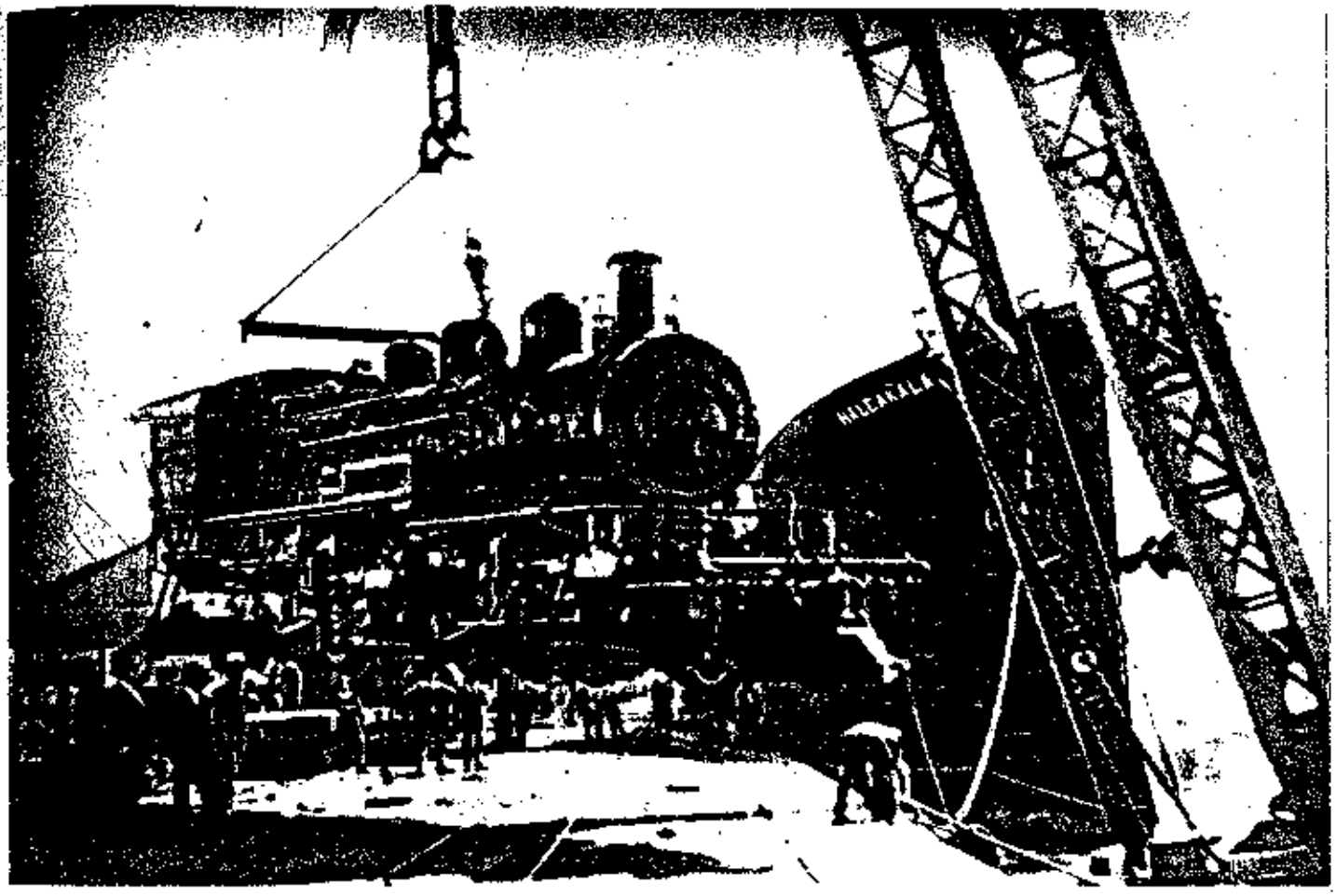
Todas as Divisões submetiam-se a Administração Central sen-

do os chefes das Divisões diretamente subordinados ao Diretor Geral. Estes formavam o conselho Administrativo cujas reuniões davam lugar a resoluções sobre assuntos de cada Divisão. Apesar das decisões estarem sob inteira responsabilidade do diretor, os engenheiros chefes partilhavam das deliberações fornecendo subsídios para a direção (66).

A tendência com relação a ocupação dos cargos superiores foi de permanência dos empregados por vários anos. De certa forma tratava-se de fazer valer o princípio da continuidade administrativa defendido pelo Governo Republicano Rio Grandense (67). No período estudado quatro engenheiros ocupam o cargo de Diretor Geral da estrada - Augusto Pestana, Octacilio Pereira, Fernando Olintho de Abreu Pereira e Celso Fernandes Pantoja.

Os serviços das Divisões - Locomoção, Tráfego, Via Permanente, Contabilidade Geral - guardavam uma relação de complementariedade, sendo imprescindível a troca de informações e a ação conjunta das chefias administrativas. A interdependência entre as Divisões não implicava numa relação de subordinação entre as chefias. Ao contrário, todas as Divisões tinham igual importância na estrutura da empresa, estando as respectivas chefias submetidas, apenas, ao Diretor Geral.

As chefias tinham a sua disposição diversos auxiliares, cujo papel era fundamental para a manutenção da ordem nos serviços. Invariavelmente os ajudantes supervisionavam os trabalhos nos diversos trechos da linha férrea, exercendo uma espécie de fiscalização geral.



Desembarque de uma locomotiva Mallet no porto de Rio Grande, 1925 (68).

A vigilância completava-se com exigências de relatórios, registros diversos, que além de representarem uma forma de controle sobre o encarregado da fiscalização, produziam uma série de informações sobre os serviços. Informações que eram sistematizadas, resultando em quadros estatísticos, gráficos, tabelas que expressavam para a administração a situação da empresa, servindo de base para projeções e tomadas de decisões. Os serviços estatísticos, inicialmente espalhados pelas Divisões tiveram sua organização centralizada junto a contabilidade, constituindo os dois serviços uma Divisão (69).

Ali concentravam-se os dados produzidos nas diversas repartições da empresa. Os serviços prestados pelos inúmeros empregados e utilizados pela população em geral acabavam ganhando a "materialidade" dos números nas seções do serviço estatístico.

Interessa ainda examinar as práticas utilizadas pela Direção visando estimular a dedicação e o desempenho dos empregados. Nestas destacava-se os prêmios a serem conquistados pelos empregados. A administração buscava deste modo obter o máximo empenho dos trabalhadores na execução dos serviços. Podemos dizer que este tipo de estímulo - as premiações - convertia-se num mecanismo de auto disciplina e auto controle além de envolver os empregados num clima de competição. É uma questão aberta para reflexão até que ponto isto prejudicava e desestruturava a rede de solidariedade tecida após longos anos de trabalho conjunto. Solidariedade que, de certa forma, era a base de sustentação do bom andamento dos serviços. Independente das considerações feitas, o recurso a premiações como estímulo para um maior desempenho no trabalho foi utilizado na VFRGS.

O primeiro deles foi criado em 1928/1929 para o pessoal das locomotivas. Tratava-se do "Emblema de mérito", simbolizado por um galo fundido em bronze para ser colocado na frente da locomotiva a serviço do maquinista que fez juz a distinção (70). Cada uma das cinco seções da tração recebia um emblema para ser oferecido ao maquinista que preenchesse os seguintes requisitos:

"a) Competência profissional reconhecida.
b) Nenhuma falta em ponto que não seja justificada.
c) Nenhuma punição.
d) Nenhum acidente causado por imperícia ou desrespeito às ordens regulamentares.
e) Nenhuma avaria por sua responsabilidade, nas locomotivas que conduzir.
f) Não consumir lubrificantes além das respectivas médias permitidas.
g) Bom comportamento.
h) Uniformizar-se regularmente.
i) Zeloso das suas atribuições, disciplinado, estudioso e interessado pelos serviços em geral da Viação Férrea.
j) Mobilizador e disciplinador dos seus subalternos" (71).

A premiação era uma forma de colocar em relevo determinado comportamento cuja observância desejava-se incrementar. Dava lugar ao estabelecimento de um modelo, um exemplo de ferroviário a ser perseguido pelos trabalhadores.

Trata-se de marcar, distinguir exemplarmente os empregados que se enquadravam nos padrões estabelecidos pela empresa para um "bom empregado".

O maquinista premiado usava o símbolo da vigilância durante seis meses na locomotiva por ele conduzida. Ao devolver o emblema recebia, para usar no braço esquerdo, a estampa de uma locomotiva em miniatura, marca de que já havia sido premiado. Além das distinções simbólicas o maquinista, o foguista e o ajudante recebiam uma gratificação especial ao longo de um ano (72).

Outra premiação criada em 1929 objetivava estimular a economia de combustível. Igualmente conferida ao pessoal da loco-

motiva, sendo oferecido um prêmio em dinheiro ao maquinista e ao foguista que apresentassem os melhores resultados na utilização dos combustíveis (73).

Instigava-se o pessoal das locomotivas a se empenharem em suas atividades, a cumprir as regras estabelecidas envolvendo-os em uma disputa e consequentemente em uma classificação.

Diferente deste tipo de premiação foi a criação em 1930 do chamado "Prêmios às Idéias". Basicamente era oferecido um prêmio em dinheiro ao funcionário que apresentasse "projetos e sugestões cuja aplicação traga como consequência sensível melhoria ou economia para os serviços" (74).

O estabelecimento deste concurso inspirava-se também no que estava acontecendo em ferrovias americanas e européias. A crise de 1929 multiplicava seus efeitos e todos buscavam de algum modo assegurar economia e eficiência no trabalho. O objetivo do concurso era justamente colher sugestões entre os funcionários para o aperfeiçoamento dos serviços tendo em vista aqueles critérios.

Conforme a circular de divulgação do concurso:

> "Raros serão os funcionários que não digam entre si:
> - se eu ocupasse tal cargo, o desempenharia de modo muito mais conveniente.
>
> É exatamente isso que esta inspetoria deseja saber [...] tão somente uma idéia de como um orgão qualquer da Viação Férrea possa ser aperfeiçoado..." (75)

Através deste concurso a direção afirmava a necessidade e o benefício do aperfeiçoamento das atividades. Ao abrir espaço para a participação dos empregados esperava contar com a observação e a experiência prática que estes detinham. Esta participação tinha limites claros pois estabelecia-se o sentido que as transformações deveriam ter, tratava-se de introduzir mudanças nos serviços de modo a ampliar a eficiência e a economia.

A administração além de poder utilizar as sugestões oferecidas pelos empregados para o aperfeiçoamento das diversas atividades, preparava o ambiente para a efetivação de mudanças.

Podemos ponderar que a busca do aperfeiçoamento era outra característica marcante da dinâmica da empresa. O concurso foi uma forma de ampliar e difundir, num momento de extrema dificuldade econômica, um aspecto que sempre esteve presente nas considerações da direção administrativa, qual seja, o de promover constantemente a melhoria das atividades e dos serviços desenvolvidos pela empresa.

Inscreveram-se 64 concorrentes, sendo 30 julgadas regulares e 19 consideradas boas. Destas foram escolhidas as seis sugestões premiadas. Entre estas algumas incorporavam, para ser experimentada na VFRGS, mudanças inspiradas nos princípios da administração científica (76).

A concessão de gratificações foi outra medida adotada pela empresa visando estimular os empregados. Em 1934 a gratificação foi regulamentada, 30% do saldo líquido seria distribuído entre

os ferroviários. O benefício era estendido a todos. Nas palavras do diretor Fernando Pereira:

> "Vejo, portanto com indizível satisfação, inaugurado nesta viação férrea o salutar regime de coparticipação do seu pessoal nos resultados da exploração da rede" (77).

A gratificação deveria representar o efetivo envolvimento dos empregados nos resultados financeiros da empresa. Como estes dependiam do andamento dos serviços, ficava reforçado o interesse e a dedicação de cada empregado por sua atividade. Todos, empregados e administração, ficavam deste modo beneficiados.

Os benefícios, entretanto, logo foram suspensos. Em 6 de fevereiro Celso Pantoja, diretor geral, expõe o déficit orçamentário da empresa, justificando-o como sendo causado pelos grandes melhoramentos que tem sido adotados (78). A situação impossibilitava o pagamento das gratificações e exigia a restrição das despesas. Estas notícias resultaram na mobilização dos ferroviários. Santa Maria foi novamente o centro irradiador do movimento.

> "A greve foi movimento de caráter eminentemente pacífico não se tendo verificado em nenhuma cidade do interior do Estado, qualquer ato de violência por parte dos paredistas.
>
> Declaram todos que aderiram ao movimento em protesto contra o não pagamento do ano de 1935 e por serem solidários com seus companheiros iniciadores da campanha" (79).

O movimento foi se generalizando, ganhando adeptos nos diversos núcleos ferroviários espalhados pelo Estado.

O representante dos ferroviários assegurava não ser o movimento de depredações,"uma vez que quanto maior for o lucro da Viação Férrea, maior margem terão os ferroviários para que seja melhorada sua situação financeira"(80).

Esta posição revela o quanto haviam sido motivados com a gratificação, atingindo, até certo ponto, a administração os seus objetivos.

A greve teve intervenção da polícia, ocorrendo inclusive prisões. Por fim o Interventor Federal do Estado, Gen. Flores da Cunha, participou das negociações propondo "que enviaria a Comissão Permanente da Assembléia uma mensagem solicitando autorização para conceder aos ferroviários 50% das gratificações correspondentes ao ano de 1935, ficando os outros 50% dependentes da resolução no legislativo estadual na sua próxima sessão ordinária" (81).

Os ferroviários em assembléia,decidiram pelo retorno ao trabalho em 13 de fevereiro, aceitando as condições do governador.

A administração havia lançado mão de uma medida inovadora, no contexto da empresa, ao vincular as gratificações ao resultado financeiro obtido. Procurava deste modo interessar diretamente os empregados pelo andamento dos serviços.

No exame do funcionamento da VFRGS destacou-se a variedade de cargos e atividades nela implicados. Na medida do possível foram explicitadas as dificuldades e os mecanismos de con-

trole do trabalho que a administração implementava naquele contexto. Neste sentido pode-se dizer que sobressaiu a fiscalização, a vigilância hierarquicamente instituída.

Um aspecto importante enfocado na análise é a dependência da empresa em relação ao saber - fazer dos empregados. Poderíamos ser tentados a creditar esta característica ao fato de tratar-se de uma empresa prestadora de serviço, considerando-se toda a peculiaridade que isso confere a esfera do trabalho. Contudo, ao longo do capítulo tivemos uma visão da complexidade da estrutura e das atividades desenvolvidas na empresa. A dependência no que se refere a habilidade, conhecimento e vontade dos empregados era um traço marcante da dinâmica da empresa influindo nas relações que se estabeleciam cotidianamente entre as diversas chefias e os trabalhadores. Paralelo a uma política de incentivo, de valorização do trabalhador ferroviário criou-se um sistema de controle apoiado especialmente na atuação dos fiscais e na produção de registros escritos.

NOTAS

(1) LODI, João Bosco. História da administração. 7. ed. São Paulo: Livr. Pioneira Ed., 1981. p. 18-19.

(2) TAYLOR, Frederick Winslow. Princípios da administração científica. 7. ed. São Paulo: Atlas, 1980. p. 47.

(3) Ibid.

(4) FOUCAULT,Michel. Vigiar e punir: nascimento da prisão. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 1984. p. 156-157.

(5) Ibid.

(6) Mapa. Relatório da Diretoria da VFRGS de 1934.

(7) Regulamento Provisório para o pessoal de trens. VFRGS, junho de 1925.

(8) Decreto n. 15673 de 7 de setembro de 1922. Regula a Segurança, Polícia e Tráfego das Estradas de Ferro, art. 59.

(9) Regulamento Provisório para o pessoal de trens. VFRGS, junho de 1925.

(10) Ibid., art. 93.

(11) Ibid.

(12) Circular da 3ª Divisão - Locomoção n. 166 de 5 de setembro de 1921.

(13) Circular da 3ª Divisão - Locomoção n. 47 de 18 de abril de 1921.

(14) Circular da 3ª divisão - Locomoção n. 10/240 de 11 de novembro de 1925.

(15) Circular da 3ª Divisão - Locomoção n. 60 de 29 de junho de 1927.

(16) Ata da reunião convocada pelo chefe da 3ª Divisão - Locomoção em 27 de dezembro de 1923.

(17) Circular da 3ª Divisão - Locomoção n. 51 de 29 de abril de 1921.
OBS.: 1 hora de parada equivalia a um percurso de 3 kilômetros.
1 hora de manobras equivalia a um percurso de 10 kilômetros.

(18) Circular da 3ª Divisão - Locomoção n. 141 de 8 de maio de 1922.
OBS.: A cerca da velocidade encontra-se a indicação no trecho da linha e a velocidade recomendada tanto para trens de passageiros como de carga. Também orienta a respeito das passagens em pontes, viadutos, descidas, etc.

(19) Circular da 3ª Divisão - Locomoção n. 53/20 de 25 de janeiro de 1924.

(20) Relatório da Diretoria da VFRGS de 1926.

(21) Circular da 3ª divisão - Locomoção n. 578/L305 de 18 de setembro de 1923.
Circular n. 2/315 de 11 de outubro de 1926.

(22) Circular da 3ª Divisão - Locomoção n. 235 de 21 de agosto de 1922.

(23) Circular da 3ª Divisão - Locomoção n. 29/114 de 20 de maio de 1926.

(24) Conferência dos Diretores das Estradas de Ferro Brasileira, 1939.

(25) Regulamento dos Serviços da VFRGS de 1924.

(26) Regulamento dos Serviços da VFRGS de 1928.

(27) FOUCAULT,Michel. Op. cit., nota 4. p. 158.

(28) Instruções a serem observadas pelos Inspetores da 1ª Divisão. VFRGS, 1934.

(29) Regulamento Provisório para o pessoal dos trens, 1925.

(30) Regulamentação dos serviços: seção de reclamações, 2ª Divisão - Tráfego. VFRGS, 1924.

(31) Regulamento dos Serviços da VFRGS, 1928.

(32) Regulamento Provisório para o pessoal dos trens. VFRGS, 1925.

(33) Regulamento dos Serviços na VFRGS, 1928.

(34) Circular n. 175 de 8 de novembro de 1926.

(35) Regulamento dos Serviços da VFRGS, 1928.

(36) Acervo fotográfico do Museu do Trem em São Leopoldo.

(37) Conferência dos Diretores das Estradas de Ferro Brasileiras, 1939.

(38) Ibid.

(39) SEGNINI, Liliana R. P. Ferrovia e ferroviários: uma contribuição para a análise do poder disciplinar na empresa. São Paulo: Cortez, 1982.

(40) MOREIRA, Maria de Fátima S. Ferrovia e ferroviário: a politização do processo de trabalho 1920-1940. In: História, São paulo, Univ. Estadual Paulista, v. 9, 1990.

(41) Instruções para o serviço interno da linha - Via Permanente. VFRGS, 1923.

(42) Ibid.

(43) Ata do Congresso Administrativo da Viação Férrea n. 20 da sessão realizada em 27 de janeiro de 1939.

(44) Octacílio Pereira foi Diretor Geral da VFRGS primeiro entre 9.11.1926 à 5.12.1929; segundo entre 26.10.1937 à 18. 9.1940.

(45) "OProblema do Transporte no Rio Grande do Sul" exposição feita à Assembléia legislativa pelo Secretário de Obras Públicas em 14 de setembro de 1948.

(46) Relatório da Diretoria da VFRGS de 1937.
Relatório da Diretoria da VFRGS de 1938.

(47) Acervo fotográfico do Museu do Trem em São Leopoldo.

(48) Relatório da Diretoria da VFRGS de 1926.

(49) Relatório da 3ª Divisão - Locomoção de 1920.

(50) Circular da 3ª Divisão - Locomoção n. 114 de 23 de junho de 1921.

(51) FOUCAULT,Michel. Op. cit., nota 4. p. 137.

(52) Relatório da Diretoria da VFRGS de 1938.

(53) Relatório da Diretoria da VFRGS de 1929.

(54) TAYLOR, Frederick Wislow. Op. cit., nota 2.

(55) GRANSCI, Antonio. Maquiavel, a política e o Estado moderno. 5. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1984. p. 397.

(56) No relatório da 3ª Divisão - Locomoção de 1924 aparecem relacionadas, entre outras, as seguintes publicações: "Railway Age"; "Railway Machanical Engineer"; Railway Electrical Engineer; Ingeneria Internacional; Revue Générale des Chemins Der Fér.

(57) ANTONACCI, Maria Antonieta Martinez. A vitória da razão: o instituto de organização racional do trabalho 1931 a 1945. Tese de doutorado, USP, 1985.

(58) Circular da 3ª Divisão - Locomoção n. 91/234 de 30 de setembro de 1924.

(59) Circular da 3ª Divisão - Locomoção n. 51/108 de 9 de maio de 1925 e n. 58 de 5 de agosto de 1926.

(60) Relatório da 3ª Divisão - Locomoção de 1920.
Relatório da Diretoria da VFRGS de 1921.
Circular da 3ª Divisão - Locomoção n. 3/103 de 6 de maio de 1924.

(61) Circular da 3ª Divisão - Locomoção n. 242 de 26 de agosto de 1922 e n. 29/101 de 5 de maio de 1925.

(62) Decreto n. 4201 de 1 de dezembro de 1920.

(63) Circular da 3ª Divisão - Locomoção n. 392 de 20 de dezembro de 1922; n. 254 de 28 de novembro de 1921; n. 122 de 15 de dezembro de 1927.

(64) Relatório da Diretoria da VFRGS.
conferência dos Diretores de Estradas de Ferro Brasileiras em 1939.

(65) Destacado do relatório da Diretoria da VFRGS de 1926.

(66) Regulamento dos Serviços da VFRGS de 1928, art. 59.

(67) ANTONACCI, Maria Antonieta. RS: as oposições e a revolução de 1923. Porto alegre: Mercado Aberto, 1981. p. 92.

(68) Acervo fotográfico do Museu do Trem em São Leopoldo.

(69) Circular da Diretoria n. 73/81 de 7 de abril de 1922.
Regulamento dos serviços da VFRGS de 1928.

(70) Relatório da 3ª Divisão - Locomoção de 1930.

Conferência dos Diretores das Estradas de Ferro Brasileiras de 1939.

(71) Conferência dos Diretores ...
OBS.: O prêmio foi inspirado em premiação semelhante instituída em uma ferrovia dos EUA.

(72) Relatório da 3ª Divisão - Locomoção de 1930.

(73) Relatório da 3ª Divisão - Locomoção de 1930.

(74) Circular da Diretoria n. 221 de 23 de agosto de 1930.

(75) Ibid.

(76) Circular da Diretoria n. 164 de 9 de abril de 1931.

(77) Circular da Diretoria da VFRGS n. 334 de 15 de fevereiro de 1934.

(78) Apud MACHADO, Carmem Lucia Bezerra. O movimento operário sindical no Rio Grande do Sul de 1930 a 1937. Tese de Mestrado, UFRGS, 1983. p. 167.

(79) Apud Diário de Notícias, 13.2.36 p. 3. In: MACHADO, Carmem Lúcia Bezerra. Op. cit., p. 171.

(80) Apud MACHADO, Carmem Lúcia Bezerra. Op. cit., p. 173.

(81) Correio do Povo, 13 de fevereiro de 1936.

3 - A DISCIPLINARIZAÇÃO ATRAVÉS DOS REGULAMENTOS

A constituição e manutenção de uma determinada ordem na VFRGS encontrava nos regulamentos o seu fundamento. Tais regulamentos não podem ser tomados como expressão do funcionamento da empresa. Em contraposição a suas rígidas determinações encontra-se um cotidiano de trabalho extremamente dinâmico onde sobressai a necessidade de integração entre as diversas atividades e grupos de trabalhadores. De certa forma nos defrontamos com dois universos de trabalho interdependentes, a ordem ideal projetada pelos administradores e consubstanciada nos regulamentos e, a ordem constituída na dinâmica do funcionamento efetivo da empresa. Os regulamentos revelam justamente o esforço da direção administrativa para, através de sua imposição aos empregados, orientar e controlar o andamento dos serviços. Trata-se da busca permanente do aperfeiçoamento dos trabalhadores e dos procedimentos, rumo a consecução desta ordem ideal, pautada pelo critério de máxima eficiência.

Entre as primeiras preocupações da nova direção da VFRGS estava a elaboração de regulamentos e instruções, o que ocorreu ao longo da década de 20. O primeiro Regulamento Geral foi aprovado em 1924 (1) e reformulado em 1928 (2); este permaneceu em

vigor até 1940.

Examinando os regulamentos observa-se que eles constituíram a base para a estruturação do que Foucault chama de "aparelho de observação, registro e treinamento" para a disciplinarização dos homens. Segundo ele

> "As instituições disciplinares produziram uma maquinaria de controle que funcionou como um microscópio do comportamento; as divisões tênues e analíticas por elas realizadas formaram em torno dos homens um aparelho de observação, de registro e de treinamento" (3).

Considerando a VFRGS pode-se dizer que o enquadramento de todos os trabalhadores num quadro de cargos; a montagem de um sistema de fiscalização e supervisão dos trabalhadores em suas atividades; a multiplicação dos registros em forma de relatórios, cadernetas, assentamentos; o sistema de sanções previsto; são aspectos que a direção administrativa tentava integrar ao funcionamento da empresa, configurando, de certa forma, este "aparelho" de observação, registro e treinamento dos trabalhadores.

Na análise que segue mapeamos a partir dos regulamentos, especialmente o de 1928, esta rede de disciplinarização que envolvia os trabalhadores desde o momento em que entravam para a empresa.

Ao ingressar na VFRGS o empregado era enquadrado na hierarquia de cargos prevista no regulamento. A forma de ingresso estava condicionada pela classificação do cargo. Conforme o regulamento de 1928 haviam: cargos superiores de livre nomeação e

demissão; cargos médios de acesso por merecimento ou antiguidade; cargos médios de livre nomeação e demissão; cargos inferiores e dependentes de concurso ou prova prática.

O cargo era fixado pelo Regulamento, delimitado o seu espaço, as suas atividades, as suas competências. Devendo o empregado se adequar, se enquadrar ao exercício do mesmo.

A reorganização da empresa deu lugar a todo um movimento de classificação e reenquadramento dos empregados na escala hierarquizada de cargos, acompanhado de repercussões positivas em termos de remuneração.

Esta fixação do empregado em um quadro de cargos, correspondendo alguns a uniformes e distintivos que permitiam o seu reconhecimento e localização em qualquer lugar da Viação Férrea, pode ser vista analogicamente com o que Foucault destaca como elemento importante da disciplina, trata-se da distribuição dos indivíduos no espaço (5). A associação é possível na medida em que a empresa funcionava em diversas localidades e ambientes, e, o que individualizava os trabalhadores era o cargo e os símbolos de reconhecimento (vide anexo II) que lhes eram atribuídos (6). Estamos defendendo que, não havendo na Viação Férrea um espaço de funcionamento único e homogêneo, ganha relevo o quadro de cargos da empresa pois oferece elementos de classificação e identificação dos empregados. Este era o primeiro passo para poder "vigiar o comportamento de cada um, apreciá-lo, sancioná-lo, medir as qualidades ou os méritos" (7).

O quadro fixo de cargos possibilitava a circulação dos empregados que eram tentados

si, para ocupar um cargo hierarquicamente superior.

A circulação dos empregados era comum especialmente entre os chamados cargos médios, estes reuniam praticamente todos os cargos de chefia intermediária como por exemplo: chefe de oficina; chefe de seção; contramestres; chefes de depósitos; inspetores e ajudantes; agentes e sub agentes de estação; chefes de armazém, etc (8). O acesso a estes cargos era regulado por merecimento, antiguidade ou livre nomeação. As chefias imediatas deviam observar e acompanhar o desempenho do empregado e, em função deste, justificar a indicação para promoção ou aumento de vencimentos. Este papel, conferido às chefias imediatas, reforçava os laços de sujeição e subordinação na relação com os empregados.

Havia, entretanto, outras formas de obtenção de benefícios. É o que revela uma circular de 1927.

> "... fica terminantemante proibido o sistema que se vai generalizando de empregados de uma divisão solicitarem a intervenção, junto aos seus chefes, por intermédio de funcionário de categoria superior de outras divisões, com fim de obterem promoções, remoções, aumento de vencimentos etc" (9).

Com relação aos vencimentos, deve-se considerar que eram aprovadas tabelas estabelecendo o limite em termos de mínimo e máximo de remuneração para cada cargo. Por exemplo, em 1928 um chefe de oficina podia ganhar entre 1:000$000 (1 conto de réis) e 1:800$000 (1 conto e oitocentos mil réis); já um contramestre de uma seção da oficina tinha seus vencimentos entre 600$000 (seiscentos mil réis) e 800$000 (oitocentos mil réis) (10).

Atingir o máximo em termos de vencimentos também implicava, muitas vezes, num jogo de relações e influências entre as chefias. Isto de certa forma flexibilizava a utilização desta gradação de salários como mecanismo de compensação, mas igualmente de sujeição e subordinação que podia ser utilizado pelas chefias imediatas.

A série de cargos médios de livre nomeação e demissão (11) foi instituído somente com o regulamento de 1928. Numa conjuntura de dificuldades junto aos empregados, ampliava-se a possibilidade da direção nomear quem quisesse, independentemente das justificativas de antigüidade ou merecimento. Deve-se considerar que a ascensão de um empregado ao escalão de comando sob a modalidade de livre nomeação ou demissão, reforçava ainda mais os laços de subordinação e dependência em relação a direção. Além disso, facilitava o remanejamento do pessoal através dos cargos.

Enquadrados nos chamados cargos inferiores encontram-se os maquinistas, os condutores de trens, os escriturários, mestres de obras, guarda chaves, desenhistas, auxiliares técnicos entre outros (12). Praticamente todos envolvidos em atividades práticas, algumas requerendo em seu exercício experiência e habilidade. O acesso a estes cargos era regulado por concurso, com provas escritas e orais ou então provas práticas (13). Além do exame de habilidades o candidato submetia-se a uma "inspeção médica, para o fim de verificar-se a sua sanidade e condições físicas" (14). Esta antecedia e condicionava a própria inscri-

ção para o concurso.

Apesar destas disposições regulamentares apenas encontramos referência a realização de concurso em 1933, para o cargo de datilógrafo (15), e em 1938, para o preenchimento de vagas como escriturário de 4ª classe (16).

Entre estes cargos também colocavam-se distinções, variações internas. Como, por exemplo, o caso dos maquinistas e escriturários que tinham quatro classes para galgar através de promoções.

Pode-se dizer que o enquadramento em uma das séries de cargos estabelecidas no regulamento, comportava operações de exame e classificação dos empregados. Isto se dava tanto para os chamados cargos inferiores, que explicitavam a exigência do exame para ingresso na empresa, como para os cargos médios, cujo acesso era regulado através de promoções ou livre nomeação. Nestes, o exame e o controle se fazia implícita e constantemente ao longo do exercício de suas atividades.

As promoções criavam a possibilidade de um avanço gradual na escala da classe ou na hierarquia de cargos, só podendo o empregado ser promovido ao cargo imediatamente superior (17). Deste modo a administração constituía um mecanismo de distinção e deferência ao empregado pela sua permanência a serviço da empresa ou então, por se destacar no desempenho do serviço. A proposta de promoção deveria partir sempre do chefe do serviço onde se configurasse a vaga a ser preenchida. Devendo ser acompa-

nhado de todos os esclarecimentos sobre o candidato e justificativa sobre a indicação (18). Reforçava-se assim o papel de observador, fiscal, conferido ao chefe dos serviços, bem como seu poder em relação aos empregados a ele submetido.

Conforme foi indicado, haviam outros caminhos para se obter promoções ou aumento dos vencimentos que, de certa forma, rompem com esta lógica que o regulamento procurava instaurar. Entretanto não chegavam a escapar dos elos de subordinação e sujeição que se constituíam através destas hierarquizações.

Através destas disposições e das operações que lhe eram correlatas a direção administrativa assegurava para cada empregado um lugar determinado e um papel delimitado, tentando a partir daí, impor uma nova ordem ao funcionamento da empresa.

A permanência do empregado também era regulada por certas operações e exigências. A começar pela nomeação que podia ser feita em termos provisórios ficando o empregado sob observação ao longo de um ano. Seria confirmado no cargo se revelasse "competência, zelo e dedicação ao serviço" (20). Somente após 10 anos na empresa, quando adquiria estabilidade (21), deixava o empregado de estar submetido as pressões cotidianas, empreendidas especialmente pelas chefias imediatas, para manutenção do emprego. Contudo a estabilidade não afastava plenamente a possibilidade de demissão, apenas requeria que fosse comprovada a falta, a culpa do empregado, de modo inquestionável. A abertura de um inquérito administrativo (22) sobre o caso deveria produzir a verdade sobre o acusado e as acusações.

Outra disposição a ser ressaltada, pois também se convertia num instrumento de disciplinarizaçaõ manejado pelas chefias, refere-se as remoções. O regulamento facultava aos chefes de divisão transferir, remanejar, os empregados dentro da empresa sempre que houvesse "conveniência para os serviços" (23). Procurava ainda garantir o cumprimento das remoções estabelecendo:

> "O empregado removido deverá entrar em exercício na nova sede dentro do prazo que lhe for determinado sob pena de aplicação de punições disciplinares e de demissões após decorridos 30 dias da data de remoção" (24).

Estes dispositivos não constavam do regulamento de 1924. Foram propostos, portanto, na revisão iniciada em 1926. Sua inclusão no novo regulamento significa que a direção se instrumentalizou de modo a poder movimentar com os empregados. Tanto podia servir para preencher uma necessidade do serviço como para isolar lideranças suspeitas, romper agrupamentos solidários, ou ainda, punir faltosos recalcitrantes enviando-os para algum lugarejo do interior. Examinando os livros de assentamento do pessoal, aparece, de modo significativo, a transferência do empregado após sucessivas multas, suspensões ou advertências. A previsão de punição para os empregados que não cumprissem as determinações da remoção, é indício de que tais medidas suscitavam revoltas e resistências.

Deve-se ter presente que os empregados não constituíam uma massa amorfa a ser modelada pelas exigências do trabalho. Como ressalta Michellet Perrot "nunca um sistema disciplinar chegou

a se realizar plenamente. Feito para triunfar sobre uma resistência ele suscita imediatamente outra" (25). A disciplinarizaçaõ para o trabalho, em suas diferentes formas, reflete o esforço do patrão ou da administração para neutralizar a resistência dos empregados e, ao mesmo tempo, assegurar a utilização máxima de sua capacidade produtiva.

Com o objetivo de assegurar o comparecimento regular ao serviço, o regulamento instituía um controle rigoroso das presenças e ausências facultando uma série de penalizações. Os horários de serviços ficavam sujeitos a determinações da diretoria. Em 1929, por exemplo, vigoravam 8 1/2 horas diárias para as oficinas, depósitos e postos de visita, 8 horas para os armazéns do almoxarifado e 7 horas para os escritórios destas repartições (26). Com a lei das 8 horas de 1935 passaram a vigorar determinações específicas sobre a duração do trabalho no serviço ferroviário (27). Foi facultado até 12 horas diárias para o pessoal da tração, quando efetivando trens de passageiros, e até 16 horas diárias para o pessoal de trens em geral e das estações (28).

O controle sobre a presença dos empregados nos escritórios era feito através do livro ponto:

> "A hora do início dos trabalhos o livro será colocado sobre a mesa do chefe do escritório que, excepcionalmente por tolerância, permitirá até o máximo de 1/4 de hora, que o empregado retardatário assine.
> [...]
> Ao encerrar-se o ponto mencionar-se-ão os nomes dos empregados licenciados, em comissão, doentes etc.

> Também mencionar-se-ão os nomes dos que se retirarem antes de terminado o expediente anterior..." (29).

As chefias deviam diariamente exercer controle sobre o comparecimento ao serviço. Após o encerramento do ponto ficava a critério do chefe dos serviços deixar o empregado trabalhar, observando a conveniência do serviço. De qualquer maneira o atraso era penalizado com perda da gratificação.

Alguns casos eram exemplarmente punidos como o dos funcionários do escritório da contabilidade.

> "Não vieram ontem a tarde aos escritórios por não terem sido atendidos no pedido de feriado que, juntamente com outros enviaram a esta chefia, multo aqueles funcionários em 3 dias de seus vencimentos descontando-se em folha" (30).

Intransigência e desafio transparece neste enfrentamento.

Nos demais serviços o ponto era anotado pela chefia imediata ou sob a sua supervisão, em cadernetas especiais. A pressão se fazia sobre as chefias, pois estas deveriam "apontar os dias de serviços ao empregado que estivesse realmente trabalhando, todos os apontamentos ilícitos seriam severamente punidos" (31). O controle, a fiscalização, recaia sobre as chefias, estas não deveriam ser tolerantes com as ausências dos empregados. Somente mediante ordem escrita do chefe de Divisão seriam apontados os empregados licenciados. Julgando a chefia o operário faltoso digno de uma concessão, deveria propor ao seu superior hierárquico apontar parte ou todo o tempo para o [illegible] (32). A questão aqui era coibir a tomada de decisão

pelas chefias imediatas. Estes por princípio seguiam ordens e aplicavam as regras estabelecidas. Qualquer caso diferente deveria ser remetido para outros empregados, autorizados a decidir. Ou melhor, a decisão individual deveria estar respaldada pelo conhecimento e autoridade que dela tinha o superior hierárquico. Era a transformação do empregado em chefe que estava sendo objeto de atençaõ. Limitava-se a sua atuação numa questão delicada para a empresa, isto é, a presença regular no serviço.

Sugestivo desta problemática que se colocava para a direção administrativa é o caso que segue:

> "Foi comunicado a esta Diretoria que o mestre de linha da 1ª Residência da Via Permanente, Geraldino Lopes, no período das férias que lhe foram concedidas, de 23 de fevereiro a 24 de março último, fez uma pescaria em companhia dos trabalhadores de turmas Doro Pereira Padilha e Olmiro Lopes Garcia, e apontou para os referidos trabalhadores, que recebem cada um a diária de 6$000, 12 dias que estiveram na mencionada pescaria, como se os mesmos estivessem em serviço. Por esta falta foi aludido mestre de linha Geraldino Lopes suspenso do serviço por um mês, devendo também ser descontado dos seus vencimentos a importância de 144$000, que é a correspondente a 24 dias de serviço, à razão de 6$000 por dia e que percebida ilegalmente pelos mencionados trabalhadores" (33).

Este caso deixa entrever uma outra faceta das relações que se estabeleciam entre chefes e empregados e de como isto podia implicar diferente postura frente as regras, normas, estabelecidas na empresa. A distância que a escala hierárquica de cargos tentava instituir entre chefes e subordinados era quebrada no cotidiano do trabalho. Laços de solidariedade se estabeleciam entre os empregados pautando de modo diverso as rela-

ções entre eles.

A partir destas colocações pode-se invocar as considerações de Foucault de que não devemos "tomar o poder como um fenômeno de dominação maciço e homogêneo de um indivíduo sobre os outros, de um grupo sobre os outros". Para ele "o poder funciona e se exerce como uma rede", onde os indivíduos encontram-se sempre "em posição de exercer este poder e de sofrer sua ação" (34).

O comparecimento regular ao serviço, a preocupação em registrar a presença exigiu também o controle sobre as faltas, as ausências. Estas deveriam ser examinadas, classificadas e qualificadas implicando ou não, em punições. Era a ausência que precisava ser regulada e controlada, estabelecendo-se para isso o mérito das causas. O regulamento a este respeito estabelecia:

> "São causas abonáveis:
> a) Nojo até oito dias, por morte de ascendentes e descendentes consangüíneos e esposa; até três dias, por falecimento de sogros, genros, cunhados, irmãos e tios consangüíneos;
> b) Gala de casamento até cinco dias, podendo o funcionário, em caso urgente ser chamado ao serviço;
> c) Desempenho de qualquer trabalho gratuito e obrigatório em virtude da lei;
> [...]
> São causas justificáveis:
> a) Moléstia do empregado ou pessoa de sua família que o prive de comparecer ao serviço;
> b) Demora do funcionário em assumir novo cargo para que tenha sido nomeado ou designado em comissão por motivos aceitáveis a juizo do diretor geral" (35).

Acompanha a classificação das faltas uma escala de compensações onde aparecia o ganho ou desconto nos vencimentos, bem

como a autorização para contar ou não, as faltas como tempo de serviço para promoções e aposentadorias (36). Os mecanismos de compensação, como o pagamento de vencimentos integrais ou a contagem de tempo de serviço para promoção, são integrados de modo a assinalar as distinções, demarcar as diferenças nas ausências.

As disposições sobre licenças e mesmo férias integravam também o esforço para controlar o movimento dos empregados.

As licenças eram uma forma de regular as ausências prolongadas do pessoal. Aparece no regulamento de 1928 como:

> "... o único meio pelo qual os empregados da Viação Férrea de qualquer categoria, poderão interromper o exercício das funções do cargo ou deixar de prestar os serviços a que são obrigados" (37).

Examinando diversas circulares sobre o assunto percebe-se a dificuldade da administração para submeter o pessoal. Em 1923 encontra-se a seguinte queixa:

> "Em casos de doença, vários empregados e operários, em vez de requererem a necessária licença, logo que se acham impossibilitados de comparecer ao trabalho, deixam passar um, dois, e às vezes três meses, sem comunicação alguma, para depois de restabelecidos, requererem justificação das faltas, juntando diversos atestados médicos, obtidos em diferentes épocas" (38).

A questão neste momento era o desaparecimento súbito do empregado sem qualquer comunicação. Reclamava-se que solicitassem a licença.

Em 1926 a questão reaparece, mas de modo diferente:

> "... tendo examinado cuidadosamente o fabuloso número de requerimentos de licença para tratamento de saúde cheguei à conclusão de que há urgente necessidade de reprimir severamente os abusos que diariamente se vem observando... (39).

Além de reforçar a fiscalização sobre os empregados que mais frequentemente utilizavam das licenças, a direção tomou gradativamente uma série de medidas envolvendo o requerimento. Passou a fazer maiores exigências sobre as informações que deveriam acompanhar a solicitação; os requerimentos com dados incompletos seriam devolvidos (40). Criou um impresso especial a ser preenchido pelo médico (41). Por fim, a licença só seria concedida mediante atestado dos médicos da Caixa de Aposentadorias e Pensões (42).

A solicitação da licença, portanto, passava a dar lugar a exames e registros que permitiam a administração controlar as ausências dos empregados.

As férias, apresentadas como vantagem que a empresa concedia, estava, naquele momento, condicionada as faltas e as punições. Ou seja, somente tinha direito a férias o empregado que não tivesse sofrido pena disciplinar e ainda, cujas faltas não excedesse a vinte. O regulamento facultava compensar os empregados que não tivessem tido nenhuma falta ou mesmo aqueles com menos de dez faltas no ano, com o prolongamento das férias. Estas, fixadas normalmente em quinze dias, seriam estendidas, nestes casos, para trinta e vinte dias respectivamente (43).

Outra disposição do regulamento conota a dificuldade da administração em conseguir a permanência do empregado no local do trabalho. Afirma a necessidade de autorização para sair do trabalho antes do horário previsto,e faz uma ameaça em relação a este procedimento. Como vemos:

> "Ocorrerá em falta injustificável o funcionário que sair da repartição sem a competente autorização de seu chefe, ficando, no caso de reincidência sujeito à pena disciplinar" (44).

Esta questão das saídas em meio ao expediente parece ter sido particularmente difícil nas oficinas da VFRGS. Isto é sugerido pelas mudanças que foram introduzidas no ponto das oficinas. O sistema previsto pelo regulamento de 1924 foi aperfeiçoado,estabelecendo-se novas disposições no regulamento de 1928. As modificações de certa forma adiantam o cartão ponto, hoje em vigor nas empresas e repartições públicas.

Pelo regulamento de 1924 o ponto nas oficinas era organizado a partir das fichas metálicas que cada empregado pendurava em um quadro especial, para isto designado, ao entrar para o serviço. Dez minutos após a hora da entrada,o apontador recolhia as fichas e anotava em caderneta a freqüência. Feito isto percorria as seções devolvendo as fichas e certificando-se da presença do empregado (45).

A partir do regulamento de 1928 o serviço de ponto das oficinas passaria a ser organizado da seguinte forma:

> "... A entrada das oficinas haverá dois quadros, fechados à chave, pelo apontador, com chapas metálicas numeradas, correspondendo a cada operário uma chapa; o quador nº 1 servirá para guardar as chapas e o nº 2 para a colocação das do pessoal que comparecer;
> - com antecedência de 15 minutos o apontador abrirá os quadros das chapas;
> - na ocasião de entrar para o serviço cada operário retirará a sua chapa do quadro nº 1 e colocará no quadro nº 2;
> - depois de 15 minutos da hora do início do trabalho, o apontador verificará os quadros tomando nota do pessoal ausente, pelas chapas não mudadas de quadro;
> - ultimada essa operação o apontador percorrerá as seções, certificando-se da presença de cada um afim de considerar liquidadas ou não as notas lançadas na sua caderneta;
> - à hora da saída o apontador abrirá os quadros para a mudança das chapas para o quadro nº 1, a qual será feita pelos interessados; caso ficar a saída alguma chapa no quadro nº 2, o apontador entender-se-á com o chefe da turma respectiva, para esclarecimento do ponto do operário ..." (46).

Desta forma instituia-se um rigoroso controle sobre os operários. Em 1924 fiscalizava-se apenas a entrada do empregado no serviço. Já no regulamento de 1928 estabelecia-se o controle na entrada e na saída dos empregados, reduzindo-se as possibilidades das saídas antecipadas. Entre as disposições de um e outro regulamento, a experiência cotidiana dos chefes e apontadores informava a necessidade de mudança no sistema de ponto para assegurar a presença regular no trabalho. Em 1927 trabalhavam nas oficinas 1.458 empregados distribuídos: 735 nas oficinas de Santa Maria; 572 nas oficinas de Rio Grande; 151 nas oficinas de Gravataí (47). Um número expressivo de empregados cujo controle foi reforçado com o aperfeiçoamento do sistema de ponto.

As mudanças são indícios da resistência dos empregados em

se submeter as exigências de permanência, constância no local de serviço. É importante considerar que o pessoal das oficinas era o mais combativo. Foram os que mais resistiram, inclusive de modo organizado, às mudanças introduzidas pela nova administração.

Além das obrigações estabelecidas para cada cargo, e que constavam dos regulamentos específicos para os serviços, os empregados estavam submetidos a um conjunto de obrigações gerais.

Tratava-se dos "deveres dos empregados da Viação Férrea" cujas disposições indicavam os procedimentos requeridos na empresa. Alguns diziam respeito ao trabalho:

> "...
> b) executar com perfeição e pontualidade os trabalhos que lhes competirem;
> c) zelar pelos livros e papéis sob sua guarda;
> [...]
> f) datar e rubricar as notas, assentamentos e cálculos que fizerem nos livros da repartição e assinar os pareceres e informações que derem em papéis sujeitos ao seu exame e estudo;... (48)

Os papéis tinham especial importância no funcionamento da empresa. Praticamente todos os serviços e procediemntos das chefias eram acompanhados de algum tipo de registro. Cadernetas, formulários, impressos, relatórios tinham ampla circulação. Encontramos várias circulares de serviço ora orientando sobre o preenchimento destes papéis, ora instituindo novo formulário, novo impresso; ora reclamando sobre a falta de informações, a falta de assinatura etc. A empresa, estando espalhada por todo

o estado, necessitava que as informações circulassem rapidamente, agilizando a tomada de decisões e o encaminhamento dos problemas.

Em 1921, por exemplo, haviam espalhados ao longo da linha:

- 166 estações e paradas;
- 72 armazéns para mercadorias;
- 20 depósitos de locomotivas;
- 5 oficinas de locomoção;
- 7 oficinas da via permanente (49).

A dispersão geográfica de instalações e empregados tornava o registro peça fundamental de controle sobre o andamento dos serviços. Estes deveriam afluir para os escritórios da Divisão ou da Diretoria, havendo extrema pressão a este respeito, como percebe-se nesta circular de 1921

> "...
> Deveis providenciar para que os papéis abaixo enumerados estejam neste escritório central até as datas indicadas.
> Entradas de documentos no escritório central:
> Até o dia 2 de cada mês:
> Caderneta com ponto parcial, relativas ao mês anterior;
> Relação de empregados doentes;
> Relação dos empregados feridos em serviço;
> [...]
> Até o penúltimo dia de cada mês:
> Cadernetas de ponto geral;
> [...]
> Escalas de locomotivas [...];
> Pedidos de combustíveis [...];
> [...]
> Folhas de admissão, remoção e demissão de pessoal;
> [...]
> Aos chefes ou encarregados das repartições deste departamento, que deixarem de remeter ao escritório nos dias designados, os papéis com-

> preendidos nestas instruções mandarei debitar a título de responsabilidade, a importância [...] por dia de atraso, que será descontado na folha de vencimentos" (50).

A multa estipulada indica o rigor, a importância com que se revestiam a circulação destas informações. A ameaça da multa funcionava como um alerta, uma forma de pressão para que se cumprisse as ordens expedidas pela chefia. Esta importância conferida aos registros já foi destacada, pois aparece como inerente ao exercício de diversos serviços. Por ora salientamos que a ênfase do regulamento no cuidado com os papéis, inscrevendo-o como um dever, dava suporte a um dos mecanismos de controle instituído na empresa.

Alguns deveres referiam-se ao comportamento do empregado como:

> "...
> c) não distrair-se e não distrair no trabalho os seus colegas;
> [...]
> m) não falar alto ou altercar ainda mesmo sobre objeto de serviço; ..." (51)

Estas disposições sugerem que em nome da atenção, da concentração no trabalho, eram coibidas as manifestações espontâneas dos empregados.

Outros deveres procuravam referenciar as relações com as chefias como:

> "...
> d) expor a seus chefes os vícios e abusos que verificarem na prática do serviço;
> [...]

> j) dar ciência imediata a seu chefe do procedimento incorreto de qualquer funcionário;..." (52)

A fiscalização, o controle sobre o andamento dos serviços, deveria correr por conta também dos próprios empregados e não apenas do corpo de vigilantes especialmente para isto criado. Todos estavam investidos do papel de fiscais. A lealdade deveria ser reservada apenas ao chefe e a empresa. Isto estava em consonância com a prática que a direção administrativa procurava instaurar, facultando as chefias imediatas conceder pequenas compensações como indicar para promoções, propor aumento nos vencimentos, autorizar saídas antes da hora, abonar faltas etc.

A este respeito encontra-se ainda, uma outra forma de distinção dos empregados muito utilizada dentro da empresa. Tratava-se de levar ao conhecimento de todos, através de uma circular, os procedimentos passíveis de louvor ou repreensão. A título de exemplo transcreveremos uma destas circulares:

> "A todo pessoal
> LOUVOR
> Esta diretoria, dentro das normas que vem imprimindo aos seus atos administrativos, quais os de punir os culposos premiando os que se fizerem dignos pela sua atuação, tem o prazer de louvar o classificador de madeiras, Sr. Roberto Machado Vieira, pela elevação moral de seu gesto, remetendo à chefia do almoxarifado uma nota de 200$000 com a qual lhe tentara presentear um fornecedor de madeiras a Viação Férrea.
> Conquanto, felizmente, não seja de hábito dos funcionários da Viação Férrea receber gorjetas em razão das suas funções, esta Diretoria aponta o ato do Sr. Roberto Vieira como um exemplo digno de imitação e de louvores que aqui lhe tributa com legítimo orgulho" (53).

Este tipo de deferência pública foi muito utilizada. Inclusive, foi a fórmula encontrada para combater o desaparecimento de objetos, esquecidos pelos passageiros nos trens (54). Em uma circular com o título "Procedimento Nobilitante" relacionavam-se empregados que haviam devolvido bolsas, relógios, carteiras, revólveres, etc. concluídos invariavelmente da seguinte forma:

> "É com grande prazer que dou a todo o pessoal da Viação Férrea conhecimento desses atos, que nobilitam os empregados que os praticam, cumprindo o seu dever" (55).

Os chamados deveres dos empregados entravam num jogo de pequenas compensações e punições que procuravam induzir determinado comportamento.

A obediência aos superiores hierárquicos encerrava a lista de deveres dos empregados. Como foi ressaltado, o funcionamento da empresa estava apoiado numa hierarquização de cargos e funções. A distinção, o respeito em relação aos superiores hierárquicos, devia estar constantemente sendo reafirmada de vários modos, inclusive através de gestos:

> "Como medida disciplinar e de cortesia, determino que, toda a vez que os empregados de locomotivas estiverem em viagem e o seu trem cruzar com um outro especial, devem formar o maquinista, o foguista e o ajudante, ao lado da sua locomotiva e, ao defrontar com as autoridades que no especial viajarem, levar a mão à pala do Bonet, em atitude de continência.
> Assim também os empregados, que estiverem sentados à passagem dos superiores devem levantar-se e cumprimenta-los.
> Deveis incutir-lhes na mente que tal maneira de proceder não demonstra baixeza nem submissão, e

> sim cortezia, delicadeza e disciplina o que só tem a enaltecer os seus atos.
> Muitos costumam falar aos seus superiores com cigarro na boca, prática essa que deve ser imediatamente abolida, pois demonstra falta de respeito.
> Os Srs. chefes de depósitos, instrutores de maquinistas e visitadores devem fazer recomendações assíduas sobre este assunto ao pessoal sob suas ordens" (56).

Além da relação de deveres dos empregados, o regulamento também previa os casos passíveis de punições. Analisando a relação de faltas previstas no regulamento (57) pode-se dizer que basicamente estava sendo penalizado a falta de pontualidade, de disponibilidade, de responsabilidade, de discrição e de obediência dos empregados.

A vigilância, o controle, o jogo de distinções e repreensões, deveria resultar num trabalhador pontual, disponível, responsável, discreto e obediente. Estes atributos assinalavam o bom trabalhador que a empresa se esforçava por formar.

Havia uma gradação das penas disciplinares, ficando sua aplicação sujeita a variações segundo critérios dos empregados competentes para tal.

Entre as penalidades encontra-se

> "a) Advertência em particular;
> b) Repreensão por escrito;
> c) Multa até metade dos vencimentos;
> d) Desconto na contagem de antiguidade, do duplo de dias em que puderem ser suspensos;
> e) Suspensão até 90 dias;
> f) Demissão, observadas as formalidades legais;" (58)

Não se tratava de mero dispositivo regulamentar. Sua vasta utilização encontra-se registrada nos livros de assentamento da VFRGS. A título de exemplo transcreveremos o histórico de um empregado, guarda freios em Santa Maria. Deve-se atentar para aquilo que era tomado como falta, bem como para a multiplicidade de gradação das penalidades que transparece nos registros.

ANO	MÊS	DIA	ASSENTAMENTOS
1920	10	20	Admitido como G. Fr. ...
1922	10	11	Concedido 12 dias de licença conf. circ.
1923	08	03	Concedido 19 dias de licença sendo 15 de férias.
	10	10	Dispensado por ter transportado clandestinamente um passageiro ...
		16	Desconto de 25$000 por um espelho extraviado.
		11	Desconto de 22$000 por uma talha de barro quebrada.
1925	04	01	Readmitido
1926	01	22	Punido em 2 dias por irregularidades.
		1º	Removido para (?) interinamente na linha de Cy
		15	Punido em um dia por irregularidade
	07	1º	Punido em cinco dias pelo descarrilamento da roda da loc 183
1927	01	31	Punido em um dia por irregularidade no TF. 54
1928	05	08	Multado em um dia por ser reicidente em escriturar errado o número dos vagões
1929	07	18	Multado em três dias por não ter verificado freios dos carros do trem 328
1934	01	09	Removido para Ourupeí (?)
	02	11	Removido para ronda 4º CLS em SME
1940	03	07	Desligado por ter sido aposentado

O regulamento, aparentemente rígido, abria um campo de possibilidades em termos de avaliação da falta e escolha da pena.

A escolha e aplicação da pena estava vinculada a hierarquia de cargos. As penas mais rigorosas somente podiam ser impostas pelo diretor ou mediante sua autorização. Aos chefes de divisão era facultado a utilização das penas de advertência, de repreensão, multa ou suspensão por 15 dias. Os demais funcionários, que tinham outros sob suas ordens, podiam fazer uso das penas de advertência, repreensão e suspensão até 8 dias (60). Nos casos considerados de maior gravidade, a chefia imediata sugeria e solicitava a punição do empregado ao superior hierárquico.

A administração, através destas disposições, se instrumentalizava para lidar com as chamadas "faltas do pessoal", com as irregularidades nos serviços, tentando sempre impor determinada forma de funcionamento à empresa.

A dissonância em relação a este esforço de ordem pode ser percebida na seguinte passagem de uma circular de 1925:

> "... continuam a ser readmitidos indivíduos que abandonaram o trabalho aqui ou ali para se eximir de punições em que incorreram.
> O resultado é que as medidas disciplinares já não produzem resultado em diversas seções, principalmente em Santa Maria, onde devido a aglomeração de pessoal, se vai tornando hábito os empregados abandonarem o serviço desta ou daquela divisão, com a certeza de serem readmitidos na outra apenas alguns dias depois" (61).

Em 1927 novamente a questão era objeto de atenção:

> "Verifica-se a facilidade com que os empregados demitidos das diversas divisões, por motivos mais ou menos graves, são readmitidos, mesmo após alguns dias do ato de demissão"(62).

Estas observações eram acompanhadas de exigências no sentido de que fosse dado amplo conhecimento, a todas as divisões, sobre as demissões, quando motivadas por "falta grave".

A dispersão geográfica da empresa dificultava o controle sobre o movimento do pessoal. A agilização da comunicação entre as chefias solucionaria apenas parcialmente a questão.

A troca de nome foi outra maneira utilizada pelos trabalhadores para serem readmitidos na empresa (63).

A facilidade com que os empregados demitidos reingressavam na empresa aparece em estudo, do Diretor Octacílio Pereira, sobre a administração de estradas de ferro:

> "Há anos, quando inspetor de tração em Santa Maria, suspendemos do serviço um maquinista envolvido em furtos de madeira na linha da serra, de cumplicidade com um chefe de trem. O maquinista em questão, durante o tempo que esteve suspenso, aguardando a decisão do inquérito administrativo procurou colocação na própria Viação Férrea, conseguindo ser admitido como trabalhador ou guarda freio de um trem de lastro. Para conseguir a admissão na Via Permanente, talvez nem o nome tivesse mudado, bastando apenas não fazer referência a colocação anterior na locomoção" (64).

O caso foi rememorado justamente para corroborar a idéia

de que eram necessárias mudanças na administração da Viação Férrea, criando novos mecanismos de disciplina e controle do pessoal ferroviário. O sistema disciplinar em vigor naquele momento, apoiado na vigilância hierarquicamente constituída e na regulamentação rigorosa das atividades e competências, começava a ser questionado pela Direção. Como indicamos anteriormente, em meados da década de 30 tiveram início estudos e discussões sobre os problemas da empresa. O resultado foi um projeto de reordenamento da estrutura administrativa que passou a ser implantado a partir de 1942.

Antes disso a direção tentou solucionar o controle sobre a circulação dos empregados, e o que isto possibilitava em termos de transgressões, criando em 1937 o Departamento do Pessoal (65). Deste modo centralizavam-se as informações e decisões sobre o pessoal, aumentando o controle sobre a movimentação de empregados em toda a Viação Férrea.

Ao longo do capítulo analisamos o regulamento dos serviços destacando as disposições relativas aos empregados. O regulamento fornece apenas uma faceta das relações a nível da empresa. Na medida do possível procuramos incluir, para apreciação e contraponto, aspectos da aplicação efetiva destes dispositivos, pois permitem visualizar a resistência dos empregados.

O regulamento e o reforço à atuação das chefias foram os principais instrumentos utilizados para enquadrar os empregados na ordem que a direção administrativa implantava na empresa a

partir de 1920.

Complementando este processo interno à empresa desenvolviam-se estratégias de controle efetivadas a nível mais amplo, abrangendo o conjunto dos trabalhadores brasileiros. Estas dizem respeito a implementação de uma legislação trabalhista no país. Desde 1917, questões relativas a regulamentação do mercado de trabalho passaram a ser discutidas na Câmara Federal (66). Inúmeros avanços e recuos caracterizaram a trajetória desta legislação, decorrência dos divergentes interesses em jogo. Observa-se que:

> "A princípio, a reorientação no trato da questão social, colocando em pauta a regulamentação do mercado de trabalho pelo governo, motivou reações do empresariado. Entretanto, a atitude desta fração de classe evoluiu de uma contestação cabal à interferência do Estado para um reconhecimento, embora cauteloso, da conveniência de uma legislação que impedisse a radicalização dos conflitos.
> [...] sob a pressão do movimento operário, Estado e empresários discutiram e deliberaram sobre a adoção de uma forma que regulamentasse o mercado de trabalho, a favor do capital e que abafasse o conflito, mantendo a ordem pública" (67).

A pressão dos trabalhadores e a cautelosa aquiescência dos empresários marcaram, pois, o movimento de elaboração, revisão e aplicação das leis.

Esta legislação afetava diretamente as relações a nível das empresas na medida em que regulamentava sobre acidente de trabalho, férias, horário de trabalho, trabalho de menores, entre outros.

Na Viação Férrea havia a preocupação em respeitar a lei, tão logo entrava em vigor, implicando, muitas vezes, uma adequação das normas vigentes na empresa.

De modo geral, a tendência consolidada no conjunto das disposições legais foi de retirada da autonomia do movimento organizado dos trabalhadores, ficando os sindicatos e consequentemente os trabalhadores, sob controle do Estado. A neutralização do potencial político dos movimentos reivindicatórios completou-se com a criação de um aparato jurídico e técnico que se encarregaria da resolução dos conflitos trabalhistas (68). Tais tendências vinham se delineando desde 1930, especialmente a partir da criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, mas se consolidaram com a ditadura do Estado Novo, revelando-se então, todo o caráter repressivo da legislação.

Assim, articulava-se de modo amplo e geral mecanismos de controle e sujeição dos trabalhadores. Complementavam-se no exercício da dominação, a disciplinarização do trabalhador na empresa e o controle exercido sobre suas entidades representativas.

NOTAS

(1) Decreto n. 3.281 de 29 de fevereiro de 1924. Aprova o Regulamento dos serviços da Viação Férrea.

(2) Decreto n. 4.009 de 24 de janeiro de 1928. Aprova o Regulamento dos serviços da Viação Férrea.

(3) FOUCAULT, Michel. Vigiar e punir. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 1984. p. 156.

(4) Regulamento dos serviços de 1928, art. 34 e 35.

(5) FOUCAULT, Michel. Op. cit., nota 3. p. 130-136.

(6) Uniformes para o pessoal em serviço. Dezembro de 1922.

(7) FOUCAULT, Michel. Op. cit., nota 3. p. 131.

(8) Regulamento dos serviços de 1928, art. 11 e 12.

(9) Circular da Diretoria n. 16 de 1º de fevereiro de 1927.

(10) VFRGS - Quadro do pessoal de 4 de agosto de 1928.

(11) Conforme Regulamento dos serviços de 1928, art. 12, consta entre os cargos médios de livre nomeação: chefes de depósitos e oficinas mecânicas; agentes e sub agentes de estações; recebedores de de madeiras e combustíveis; instrutores de maquinistas, mestres de linha, etc.

(12) Regulamento dos serviços de 1928, art. 13.

(13) Ibid., art. 21 e 23.

(14) Ibid., art. 17.

(15) Portaria da Contabilidade geral n. 14 de 31 de março de 1933.

(16) Circular da Diretoria n. 112 de 9 de março de 1938.

(17) Regulamento dos serviços de 1928, art. 70.

(18) Ibid., art. 76 e 77.

(19) Regulamento dos serviços de 1928, art. 33, 34, 35 e 36.

(20) Ibid., art. 30.

(21) Decreto n. 4.682 de 1923. In: KAZUMI, Munakada. A legislação trabalhista no Brasil. São Paulo: Brasiliense, 1984. p. 36-37.

(22) Regulamento dos serviços de 1928, art. 147.

(23) Ibid., art. 79.

(24) Ibid., art. 82.

(25) PERROT, Michelle. Os excluídos da história. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988. p. 55.

(26) Circular da Diretoria n. 65 de 20 de novembro de 1929.

(27) Decreto do Governo Federal n. 279 de 7 de agosto de 1935.

(28) Circular da Diretoria n. 427 de 28 de fevereiro de 1936.

(29) Regulamento dos serviços de 1928, art. 45, 46 e 47.

(30) Circular da Contabilidade geral n. 9 de 25 de maio de 1921.

(31) Circular da 3ª Divisão - Locomoção n. 134 de 11 de agosto de 1921.

(32) Ibid.

(33) Circular da Diretoria n. 241 de 19 de julho de 1932.

(34) FOUCAULT, Michel. Microfísica do poder. 8. ed. Rio de Janeiro: Graal, 1989. p. 183.

(35) Regulamento dos serviços de 1928, art. 63 e 64.

(36) Ibid., art. 65 e 66.

(37) Regulamento de 1928, art. 90 a 109.
Eram concedidas licenças para: tratamento de saúde; tratamento de saúde de pessoa da família; tratamento de interesses particulares; prestar serviço militar obrigatório.

(38) Circular da Diretoria n. 34 de 17 de novembro de 1923.

(39) Circular da 3ª Divisão - Locomoção n. 18/123 de 27 de maio de 1926.

(40) Circular da 3ª Divisão - Locomoção n. 18/95 de 27 de abril de 1926.

(41) Circular da Diretoria n. 449 de 17 de novembro de 1936.

(42) Circular da Diretoria n. 93 de 26 de janeiro de 1938.

(43) Regulamento dos serviços de 1928, art. 110 a 115.

(44) Ibid., art. 67.

(45) Regulamento dos serviços de 1924, art. 39.

(46) Regulamento dos serviços de 1928, art. 49.

(47) Relatório da 3ª Divisão de 1927.

(48) Regulamento dos serviços de 1928, art. 136.

(49) Relatório da diretoria de 1921. Com as mudanças introduzidas pela nova administração alteraram-se logo estes números.

(50) Circular da 3ª Divisão - Locomoção de 6 de setembro de 1921.

(51) Regulamento dos serviços de 1928, art. 136.

(52) Ibid., art. 136.

(53) Circular da Diretoria de 17 de junho de 1929.

(54) Circular da 3ª Divisão - Locomoção n. 15 de 25 de janeiro de 1921.

(55) Circular da Diretoria n. 298 de 1º de agosto de 1933.

(56) Circular da 3ª Divisão - Locomoção n. 82 de 8 de setembro de 1927.

(57) Conforme Regulamento dos serviços de 1928, art. 139, era passível de punição:
"a) Reincidir na falta de comparecimento ao serviço, sem motivo justificado ou retirar-se sem licença antes de encerramento do expediente ou concluir o tratamento que por sua natureza não tiver horário fixo.
b) Deixar de atender a chamada para o serviço urgente fora dos dias e horas do expediente ou trabalho.
c) Deixar sem motivo justo, de executar o serviço que lhe for cometido ou fizer imperfeita ou irregularmente.
d) Tornar conhecidos quaisquer atos ou despachos não publicados ou reservados.
e) Provocar conflitos, perturbar a tranquilidade ou faltar aos deveres do decoro, da probidade e honra dentro da repartição.

f) Incorrer, enfim, em qualquer falta atentatória aos seus deveres de funcionário, quando não prevista na legislação penal".

(58) Regulamento dos serviços de 1928, art. 138.

(59) Livro de assentamentos do pessoal, l. 10, p. 187. 2ª Divisão - Tráfego.

(60) Regulamento dos serviços de 1928, art. 140.

(61) Circular da 3ª Divisão - Locomoção n. 15/257 de 2 de dezembro de 1925.

(62) Circular da 3ª Divisão - Locomoção n. 15/29 de 28 de fevereiro de 1927.

(63) Circular da Diretoria n. 233 de 17 de junho de 1932;
Circular da Diretoria n. 357 de 16 de junho de 1934;
Circular da Diretoria n. 5 de 21 de janeiro de 1937.

(64) Administração de estradas de ferro. Octacílio Pereira, 18 de agosto de 1932.

(65) Relatório da Diretoria da VFRGS de 1938.

(66) GOMES, Angela Maria de Castro. Burguesia e trabalho: política e legislação social no Brasil 1917-1937. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 1979. p. 25.

(67) PESAVENTO, Sandra Jatahy. A burguesia gaúcha: dominação do capital e disciplina do trabalho 1889-1930. Porto Alegre: Mercado Aberto, 1988. p. 199.

(68) MUNAKATA, Kazumi. A legislação trabalhista no Brasil. 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1984. p. 76-77.

4 - A DISCIPLINARIZAÇÃO FORA DO AMBIENTE DE TRABALHO: FAMÍLIA, LAZER E ESCOLA

Reforçando e complementando a dominação efetivada a nível de trabalho, cujos mecanismos vinham sendo articulados a partir da reorganização burocrática da empresa, desenvolveu-se uma política de cunho social visando assegurar a "melhoria e amparo" aos ferroviários. Através desta política os administradores atingiam os empregados em sua vida privada, em seu tempo livre, constituindo-se numa forma de disciplinarização e controle que extrapolava a situação propriamente de trabalho.

Esta política, interna à empresa, se efetivou basicamente através de dois programas: de concessão de moradias para os empregados e de incentivo à criação de associações de funcionários de cunho assistencial ou recreativo. Tais programas, delineados gradativamente dentro da empresa, expressavam a tentativa da administração de conseguir a cooperação dos empregados para o bom andamento dos serviços.

As considerações sobre o pessoal ferroviário, nos relatórios de 1920, indicam a linha de ação que seria adotada pela direção administrativa paralelamente a reorganização dos serviços da empresa.

> "Assim é que os operários ficam bem pagos mas precisam de certas garantias e que se lhes ofereça mais higiene nas oficinas e se facilite conforto no seu lar, pois não temos casas para operários que por este motivo, muitas vezes, vivem com suas famílias em verdadeiras pocilgas.
> [...]
> **Desta forma nunca teremos operários sadios, alegres, que saiam do serviço presurosos em busca de conforto do seu lar, ao lado da família, e que regressem depois do trabalho em busca de meios de vida, mas labutando dentro de oficinas amplamente ventiladas, onde haja luz, ar e relativo conforto e abrigo.**
> Para esse lado deveremos voltar nossas vistas, para que o nosso operário reconheça o quanto valorizamos o seu esforço, o quanto partilhamos de suas justas aspirações e como reconhecemos os direitos que lhe assistem dentro do regime da ordem e da disciplina.
> [...]
> Faça-se revisão dos salários e fixem-se os mesmos em quadros de mínimos e máximos, organizem-se regulamentos internos para as oficinas,. garanta-se a velhice pelo trabalho e toma-se outras medidas que se fazem necessárias e que não são desconhecidas. Por tudo isso que fica é que me baterei, como vós o fareis também porque defendendo por esse lado a causa operária estou certo de que garantiremos a marcha regular do trabalho, o aumento da produção nas oficinas e teremos o auxílio eficaz de homens contentes, sadios, confiantes no seu futuro, que é o da sua família..." (1) (O grifo é nosso)

Tanto as condições de trabalho como a situação familiar deveriam ser objeto de atenção e cuidado por parte da administração.

É importante destacar que estas considerações partiam da chefia da 3ª Divisão - Locomoção, a quem competia a responsabilidade pelo funcionamento das oficinas. Como vimos as oficinas de Santa Maria e Rio Grande foram foco da resistência às mudanças implementadas pela nova administração. A orientação sugerida pela chefia ao Diretor da empresa era para que implementas-

sem medidas visando a melhoria e o amparo dos ferroviários; que a direção se preocupasse e protegesse seus empregados das difíceis condições de vida.

Tais colocações expressam a concepção de que para obtenção de um bom trabalho não bastava o aumento de salários, eram necessários outros meios de modo a assegurar a adesão dos empregados aos interesses da empresa. De certa forma tratavam-se de medidas que abrangiam a vida dos empregados fora da situação de trabalho, consagrando uma interferência em sua vida privada. Estas revestiam-se de um caráter paternalista, protetor, apresentando como dever da empresa cuidar do bem estar, da saúde, da educação de seus funcionários e sua família.

Enquanto benefício, doação, podia-se impor condições, estabelecer critérios para o seu recebimento e ainda criava-se vínculos, laços de gratidão e dívida dos empregados em relação a empresa. Na passagem transcrita está explícito que somente era admitido como um direito para aqueles empregados que se enquadravam no "regime de ordem e disciplina" imposto pela administração. O estabelecimento de condições, ou de um padrão a partir do qual julgava-se o empregado merecedor ou não dos inúmeros benefícios que a empresa oferecia além do salário, revela como estas medidas transformavam-se em instrumento de controle e disciplinarização dos empregados.

A direção administrativa da VFRGS lançou mão de um programa de cunho social como estratégia complementar ao controle e disciplinarização efetivo a nível de trabalho. Conforme vimos

anteriormente neste momento, década de 20 e 30, a disciplinarização e o controle do trabalho estavam centrados nos regulamentos e na vigilância. A ênfase que a direção deu a estes programas sociais é indicativo da importância que assumiram para o funcionamento da empresa e nas relações com os empregados.

Outro aspecto a ser considerado como um indicador da importância destes programas na VFRGS é a posição do presidente estadual em relação a questão social.

Nos debates que se desenvolveram ao longo da década de 20 na Câmara de Deputados, a bancada gaúcha, atuando em conformidade com a orientação do presidente do Estado Borges de Medeiros, transformou-se num dos obstáculos à elaboração de uma legislação trabalhista para o país. Embora reconhecendo a gravidade da problemática operária, os políticos gaúchos, inspirados no positivismo, se negariam a aceitar o intervencionismo do Estado na regulamentação do trabalho no terreno da iniciativa privada. Somente era admitida intervenção em relação aos trabalhadores públicos tendo, neste sentido, a atuação do Estado um caráter exemplar. Ou seja, serviria de exemplo para as empresas privadas, sem entretanto, impor restrições a sua liberdade através de medidas legais (2).

Considerando que a VFRGS era, a partir de 1920, uma empresa estatal, esta posição do governo reforçava a preocupação e disposição da direção administrativa de implementar medidas visando a proteção e o amparo dos funcionários. Tratava-se de transformar a Viação Férrea num modelo administrativo. A inspi-

ração positivista, característica fundamental do Governo Republicano gaúcho, esteve, indiretamente, presente na orientação imprimida pela direção da empresa. Esta pode ser visualizada no esforço por manter o equilíbrio orçamentário, na busca da eficiência dos serviços e na tentativa de cooptar os trabalhadores através de medidas de amparo e proteção.

Deve-se ter presente três aspectos referentes a interpretação e análise desta política social desenvolvida pela VFRGS nos anos 20 até meados da década de 30.

Primeiro, tal política deu lugar a uma série de medidas que revestiam-se de cunho assistencial objetivando a melhoria das condições de vida dos empregados. Segundo, representou uma forma de interferência da empresa na vida privada e no tempo livre dos empregados constituindo-se outros espaços de disciplinarização e controle para além da situação e local de trabalho. Terceiro, este tipo de disciplinarização e controle guarda correspondência com uma organização de serviços marcada por forte dependência em relação as habilidades e experiência do empregado.

A problemática das moradias para ferroviários emergiu como uma séria questão a ser solucionada pela nova administração (3).

A Compagnie Auxiliaire havia desenvolvido algumas iniciativas no campo habitacional, entre elas destaca-se a construção, em 1903, da Vila Belga em Santa Maria, iniciativa pioneira no que se refere a conjuntos habitacionais no Rio Grande do Sul (4). A medida, entretanto, que a empresa crescia, ampliava

seu espaço de circulação e aumentava também as necessidades em termos de moradias para o pessoal.

Em 1921 a empresa contava entre seu patrimônio:

Casas de guarda chaves	12
Casas de engenheiros residentes na linha	4
Casas de mestre de linha	43
Casas de turma	246
Casas de rondas	19
Casas de moradia do pessoal	137
Casas de chefe de depósito	9

[...] (5)

Como podemos perceber alguns cargos pela própria natureza dos serviços implicavam em habitações próximas da linha férrea, sendo imprescindível, para a própria viabilização dos serviços, fornecer moradias aos empregados.

Nestes casos os empregados deveriam estar sempre à disposição da empresa. Normalmente o afastamento do local de trabalho e, por extensão, de sua própria casa, estava condicionado a autorização prévia. Sempre que o andamento dos serviços exigisse deveriam trabalhar, ou seja, estar disponível fazia parte do seu trabalho, o que caracteriza uma extrema exploração dos trabalhadores ferroviários.

O interesse da própria administração não se prendia apenas a estes cargos que explicitamente requisitavam habitação junto ao local de trabalho. Assegurar a presença do empregado no tra-

balho também levou a administração a investir na construção de habitações. A fixação dos trabalhadores junto dos depósitos, oficinas e estações, especialmente quando localizados no interior, dependia em grande parte da concessão de moradias.

Em relação a este tipo de moradia a insuficiência era maior e mais problemática como podemos ver no relato do chefe da Locomoção:

> "É uma necessidade palpitante a construção de pequenas casas de madeira para operários tanto das oficinas como da tração. Por toda a parte a falta é sensível e o recurso é lançar-se mão dos vagões inaproveitáveis e dos eixos para a organização de verdadeiras vilas operárias aqui e ali. É o que se dá em Gravataí, Cacequí, Santa Maria e Rio Grande para não dizer em todos os depósitos. Resultam pequenos abusos deste sistema aliás o único capaz de nos garantir a permanência de certos operários no serviço" (6)

A construção e a concessão de moradias se fazia necessário para que os trabalhadores pudessem fixar-se junto ao local de trabalho e assim a empresa garantia a presença e a realização dos serviços.

A utilização de "carros imprestáveis" (7) era uma medida de urgência, mas a rápida deteriorização dos mesmos além de agravar as condições de moradia do pessoal, limitava o seu uso, tornando imprescindível outras medidas. A questão gradativamente ganhou importância no contexto de reordenamento da empresa levando à administração a empreender, ao longo da década de 20, a construção de "habitações higiênicas e econômicas" nas proximidades dos depósitos de Couto, Piratini, Bento Gonçalves bem co-

mo de uma nova vila operária em Santa Maria (8).

Devemos, primeiramente, ressaltar que a construção e concessão de moradias respondia a uma necessidade da empresa, condicionando em alguns casos a própria viabilização dos serviços pois garantia a presença e a disponibilidade do empregado no trabalho.

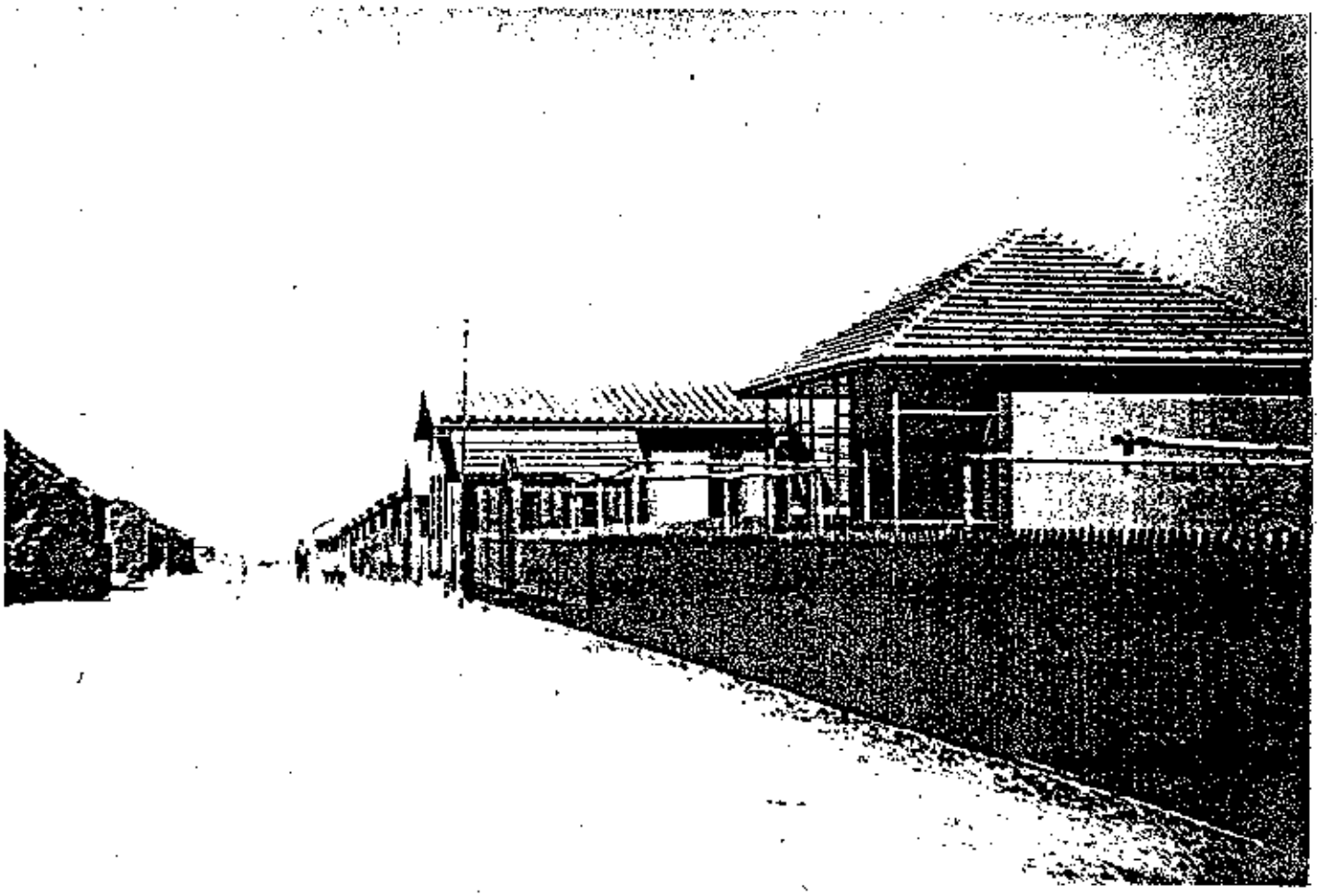
O encaminhamento da questão habitacional ganhou novos contornos principalmente a partir de 1926. Justamente no momento em que as medidas de contenção financeira, ditadas pela direção, tornavam ainda mais conflituosas as relações com os empregados a nível de trabalho. Neste contexto, a nova postura da direção em relação a construção de moradias, incrementando e mesmo se preocupando em delinear um programa e uma regulamentação formal sobre a questão, é indício da importância que a concessão de moradias adquiriu como instrumento de disciplinarização e controle dos trabalhadores.

A postura do novo diretor com relação a questão pode ser examinada a partir da seguinte passagem do relatório da direção de 1926.

> "Continua a ser objeto de cogitação desta diretoria a solução do problema das habitações operárias como uma necessidade imperiosa para os serviços da Viação Férrea e uma medida de proteção aos seus servidores devotados e disciplinados, se ainda providência de ordem higiênica não estivesse a indicar a conveniência de oferecer-se maior garantia à saúde dos operários e de suas famílias.
>
> Neste sentido pode-se dizer que a Viação Férrea a despeito de todas as dificuldades, vem preparando um programa, que aos poucos vai rea-

lizando em benefício de seu pessoal e dos seus serviços.

As vilas operárias recentemente construídas em Couto, Cacequi e Piratini já atestam sobejamente os resultados de tal iniciativa e a criação do "Fundo de Reserva das Habitações" na Viação Férrea, virá dentro em breve, permitir a realização definitiva e em maior escala do programa já esboçado" (9).



Vila operária do pessoal da locomoção, situada em Cacequi. Existe ali atualmente, 28 casas de madeira que assentam sobre pilares de alvenaria, 1926 (10).

O primeiro ponto a destacar é que a administração não negava a necessidade e o interesse da empresa em investir na construção de moradias mas, ao mesmo tempo, enfatizava e valorizava

a importância que o encaminhamento do problema representava para os empregados. Desta forma a administração apresentava-se defendendo também os interesses dos empregados, o que podia ser sustentado na medida em que a habitação era uma necessidade dos trabalhadores. Do ponto de vista da administração a concessão de moradias devia ser encarada como uma efetiva vantagem para os empregados, um benefício que a empresa se empenhava em conceder. A condição para usufruir deste benefício, desta proteção, estava de antemão determinada nos atributos "devotados e disciplinados". O empenho da administração era para transformar o trabalhador num elemento disciplinado, ordeiro, devotado, colocando-se a concessão de casa como parte desta transformação na medida em que não se tratava apenas de fornecer um lugar de moradia, mas de estabelecer e tornar aceite pelos trabalhadores um determinado padrão de vida.

Outro ponto que merece atenção é a referência a criação de um "Fundo de Reserva das Habitações". Tal fundo seria constituído com uma contribuição retirada dos próprios moradores e representava uma maneira da VFRGS ampliar os recursos para investimento em habitação. Para os moradores significou um aumento do aluguel. Este sempre esteve presente na política habitacional da VFRGS, descaracterizando de certa forma a concessão, pois o trabalhador deixava um percentual de seu salário para a empresa a título de auxílio para a manutenção das habitações. Agora, ampliava-se esta contribuição para a criação de um fundo de investimentos, visando dar continuidade ao programa de construção e concessão de moradias aos ferroviários. Mesmo o fundo

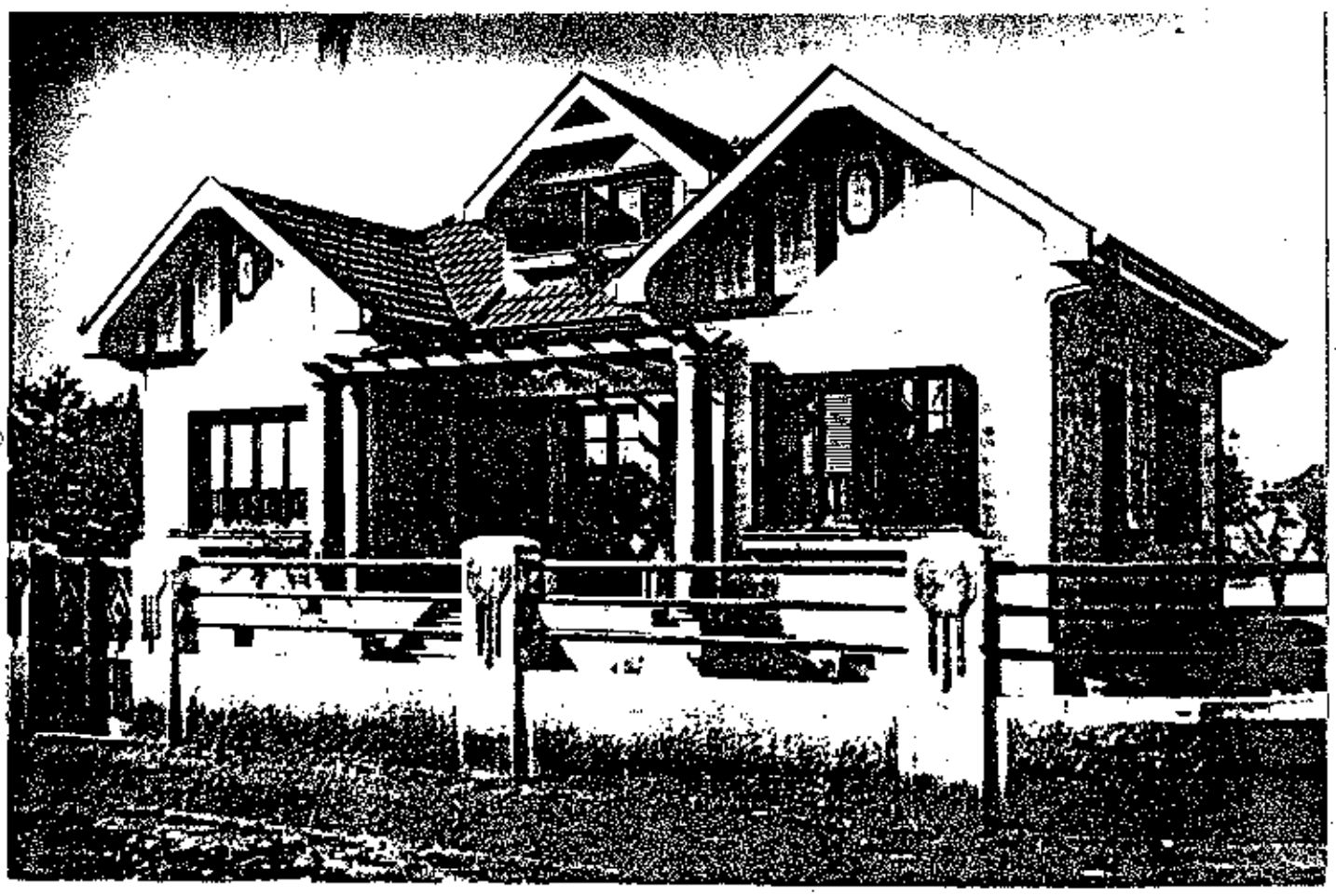
implicando uma co-participação dos moradores nos investimentos isto em nada alterou a sua situação. O acesso e a permanência numa residência da VFRGS dependiam das determinações da direção administrativa. O que foi reafirmado com a inclusão dos dispositivos regulamentares sobre habitações na revisão do regulamento dos serviços de 1924, onde não havia qualquer referência a questão.

No novo regulamento, de 1928, aparecia pela primeira vez referência a construção e concessão de habitações. Interessante notar que foi incluída na seção IX denominada "Outras vantagens" juntamente com as disposições sobre férias, aposentadorias, assistência a acidentados, prêmios e passes livres, apresentando-se os direitos dos trabalhadores, alguns inclusive já reconhecidos legalmente (11), como benefício patronal. A questão habitacional aparece assim referida:

> "Habitações
> Art. 121º - A Viação Férrea promoverá a construção de habitações para empregados sob as seguintes bases:
> a) Habitações coletivas, tais como casas de turmas da via permanente, dormitórios para o pessoal do tráfego, tração e outros.
> b) Habitações nas estações para agentes e suas famílias
> c) Habitações para empregados que, pela natureza de suas funções, devam residir no recinto da Viação Férrea a juízo do diretor geral;
> d) Vilas operárias ou habitações para outros empregados.
> § único - Pelas habitações da categoria C será cobrada uma taxa de conservação que variará entre 1/2 e 3% sobre os vencimentos dos empregados beneficiados.
> Pelas habitações de categoria D será cobrado um aluguel módico, tendo-se em vista o valor locativo dos prédios nas localidades e o custo da construção.

> Art. 122º - O diretor geral fará organizar instruções relativas a construção e conservação dos prédios, bem como sobre a sua utilização, pagamento de taxas, aluguéis, determinando, ainda, quais as categorias de empregados que gozarão das regalias compreendidas nas letras C do artigo 121º.
> Art. 123º - Aos empregados, que, pela sua categoria compreendidos nas letras B e C do artigo 121º tenham direito a habitações se a viação férrea ainda não possuir casas para as respectivas moradias, será abonada mensalmente uma quantia para aluguel de casa, segundo a importância no cargo e na localidade ficando obrigados a residir tanto quanto possível próximo da sede do serviço" (12).

Diversos tipos de habitações deveriam ser providenciadas pela empresa.



Casa de moradia do engenheiro residente de Cruz Alta, 1933 (13).

A regulamentação representava o compromisso da VFRGS no sentido de desenvolver um programa habitacional. Suas determinações, entretanto, colocavam nas mãos do diretor geral plenos poderes quanto ao encaminhamento da questão.

A cobrança de aluguel ficava formalmente estabelecida com diferenças em relação a sua aplicação. As habitações coletivas e residências dos agentes das estações eram isentas de taxas. Já habitações referentes a cargos exercidos junto à linha férrea implicavam pagamento de aluguel. Para a empresa tratava-se de uma contribuição para a conservação, representava no máximo 3% do valor dos vencimentos do empregado, não se delineando claramente os critérios deste escalonamento. As habitações para operários e outros empregados tinham o aluguel em aberto estabelecendo-se que seriam referenciados pelo "valor locativo dos prédios nas localidades e o custo da construção". Conforme percebemos através de algumas circulares (14) os aluguéis sofriam reajustes acompanhando o aumento das "taxas de limpeza", votadas pelos Conselhos Municipais onde se localizavam as vilas e habitações em geral da VFRGS. Estes aumentos sempre eram repassados para os moradores, ocorrendo, inclusive, cobrança retroativa quando a empresa não repassava imediatamente o aumento.

Enfatizamos a cobrança de aluguel, pois indica a efetiva participação dos empregados na sustentação do programa habitacional implementado pela empresa. Grande parte dos empregados pagavam alguma quantia como aluguel. Isto, aparentemente, não colocava em risco o caráter assistencial com que a empresa tenta-

va revestir este tipo de programa. O que reforça a idéia de que enquanto se mantinha a representação de que estas medidas eram uma doação, uma concessão patronal e não um efetivo direito dos trabalhadores, estabeleciam-se formas de pagamento que não eram apenas e nem necessariamente em dinheiro. O regulamento apenas traça em linhas gerais algumas determinações acerca dos aluguéis, deixando a critério do diretor, as decisões sobre as condições de acesso e permanência nas residências da VFRGS. Algumas destas condições aparecem estabelecidas em circulares de serviços, outras encontram-se apenas implicitamente nas argumentações ou justificativas de certas medidas. Contudo, importa ressaltar que justamente estas condições possibilitariam e representariam uma interferência da empresa na vida do empregado, constituindo-se, a partir das determinações dos administradores, certo modelo de vida como o mais adequado, correto, condizente com a condição de "bom trabalhador".

Deste modo podemos considerar que este tipo de interferência, caracterizando o programa habitacional da VFRGS como instrumento de disciplinarização e controle dos trabalhadores, estava sujeito a normatizações mais flexíveis podendo ser alterada ou reforçada a qualquer momento, conforme a conveniência da administração. Não estava submetida a rigidez do regulamento, mas ao completo arbítrio da direção administrativa.

Exemplificando as considerações sobre o estabelecimento de condições para a permanência como "inquilino" da empresa, destaca-se as determinações do diretor geral em relação aos pátios

das moradias. Em uma circular de setembro de 1926 (15) o diretor geral orientava para que fossem plantadas árvores de frutas e sombra nas proximidades da região. Logo em seguida em nova circular além da ordem para o plantio de árvores determinava a formação de hortas e jardins alegando:

> "... atestam o espírito de ordem e a sociabilidade da família que habita. Quem não trata bem uma casa por modesta que seja não tem o direito de ocupá-la [...] pois a contração ao trabalho e o cumprimento do dever de um bom empregado impõe como condição principal a organização da sua vida doméstica" (16).

A preocupação com a moradia e a situação familiar do trabalhador não constituía exclusividade da VFRGS. Entretanto, adquiriu amplo destaque na empresa tendo em vista a necessidade de assegurar a permanência dos trabalhadores em diversas localidades, algumas até isoladas. Cuidava-se, também, de preservar o patrimônio da empresa, exigindo-se o embelezamento, a limpeza e a conservação das casas.

Outros aspectos da vida do empregado sofriam interferência.

O caso dos guarda freios Pedro Gravy nos fornece mais uma faceta da forma como a empresa imiscuia-se na vida dos moradores. Em 1929 tal empregado foi:

> "Suspenso por 15 dias, devendo também desocupar dentro de 15 dias a casa da Viação Férrea que ocupa no recinto da estação por ter hospedado uma guarda freios de sua turma com uma meretriz" (17).

O empregado não tinha liberdade para hospedar quem lhe conviesse. O exemplo revela o controle a que estavam sujeitos o pessoal que habitava casas da Viação. A se julgar pela punição, suspensão e devolução da casa, a falta era considerada pela administraçaõ como grave, servindo a punição de exemplo para os outros empregados inquilinos da empresa. Deste modo ia se forjando e sendo imposto aos empregados certo padrão de comportamento como modelo. A presença de uma "meretriz" e o que podia representar contrapunha-se ao que a administração procurava estimular nos empregados como importante. Esta valorizava a constituição de um núcleo familiar estável permeado por laços de responsabilidade, destacava a importância do lar para obtenção de trabalhadores responsáveis, dedicados e esforçados. A figura da "meretriz" lembrava, representava,um outro modo de vida que a administração procurava coibir.

Esta valorização dos laços familiares pode ser claramente atestada na seguinte determinação:

> "Sobre a ocupação de casas da Viação Férrea comunico-vos que devem ser tomadas em consideração os pedidos feitos por empregados que são arrimo exclusivo de família.
> Sendo que os mesmos devem ser:
> - Legalmente casados ou solteiros mas filhos de viúvas a quem dêem à subsistência e com quem vivam sob o mesmo teto ou sejam arrimo exclusivo de irmãs orfãos" (18).

A prioridade para o recebimento de moradia era dada aos empregados com família, exigia-se, entretanto, o casamento legalmente formalizado. O que expressa também o caráter moralizador que podiam assumir as condições impostas para acesso e per-

manência em habitações da VFRGS. A situação como arrimo de família deveria ser devidamente comprovada. O que igualmente assegurava prioritariamente o recebimento de uma casa.

Deste modo a administração reforçava os laços de responsabilidade e solidariedade no núcleo familiar pois um trabalhador responsável por uma família, num contexto onde tal condição era valorizada, se submeteria mais facilmente às exigências da empresa não se arriscando a perder o emprego e ainda a casa onde ele e sua família habitavam.

Como destaca Angela M. Castro Gomes referindo-se ao contexto de valorização do trabalho nos anos 30:

> "Promover o acesso à casa era uma questão relevante para o Estado porque implicava a promoção da tranquilidade coletiva e do amparo à família. Esta era a base econômica e moral do homem, seu meio específico de vida. Se o Estado voltava-se para o homem, era pela família que ele o atingia mais profunda e rapidamente..." (19)

Os hábitos dentro de casa também eram de certa forma atingidos por determinações da administração. A este respeito destaca-se uma circular de 1923 regulamentando o fornecimento de luz para as residências:

> "Serviço de iluminação elétrica a fim de regularizar o consumo de luz nas diversas repartições e casas dos empregados, cujas instalações se achem ligadas às redes de iluminação pertencentes à viação, cessando as constantes irregularidades, determino o seguinte: [...]
> 5º As lâmpadas instaladas serão conservadas acesas unicamente durante o tempo em que a luz for necessária evitando-se o mais possível o gasto inútil de energia elétrica.

> 6º Nas casas particulares, o número máximo de velas de cada lâmpada não poderá ser superior a 50 e nos escritórios não poderá ser superior a 100 e 200 velas; de acordo com a voltagem fornecida.
> 7º A inspetoria de eletricidade deverá exercer severa fiscalização a fim de que sejam rigorosamente cumpridas as presentes determinações" (20)

As horas de repouso e descanso, tão necessárias a uma boa disposição para o trabalho, ficavam asseguradas. O encarregado da inspetoria da eletricidade determinaria até que horas as luzes permaneceriam acesas. Através desta interferência a administração limitava as possibilidades de que os empregados desenvolvessem atividades durante a noite, procurando incutir neles o hábito de se recolherem cedo sem se envolverem em reuniões para prosa, jogos, etc. Dormir e acordar cedo também fazia parte dos hábitos recomendados a um bom trabalhador.

A preocupação com a higiene e com a saúde dos ferroviários e de sua família pautou outra forma de intervenção da empresa a nível doméstico.

> "Acaba de ser criado o serviço de desinfecção de prédios, com a utilização de seis aparelhos especiais.
> Este serviço ficará a cargo da 4ª divisão que localizará um aparelho em cada sede de residência. Excusado será acentuar os benefícios que essa medida trará para a conservação higiênica de uma habitação qualquer, sendo necessário que todos compreendam o alcance da medida e que se interessem para que seja ela sempre posta em prática com a devida oportunidade.
> O contágio de moléstias poderá assim ser evitado prontamente e eliminar-se-ão as desastrosas consequências, até aqui notadas de serem habitados frequentemente prédios insalubres e infeccionados. Trata-se de proteger a vida de cada funcionário da viação férrea e, bem assim de

suas famílias..." (21)

Juntamente com o serviço de desinfecção criava-se toda uma preocupação com relação a limpeza, higiene no ambiente familiar, cultivando-se tais hábitos como indispensáveis à saúde. Os moradores de habitações da VFRGS tinham que se submeter ao serviço de desinfecção não lhe sendo permitido outra opção. Era mais um benefício que a empresa oferecia aos empregados.

Examinamos até aqui várias formas de interferência da direção na vida dos empregados, que acabavam induzindo determinado comportamento visto como apropriado a um trabalhador.

Com relação as Associações Ferroviárias observa-se a sua gradativa importância no contexto da empresa, transformando-se em suporte da atuação da direção administrativa no que se refere a assistência, recreação e educação. O incremento que este tipo de organização sofreu foi expressivo. Isto pode ser atestado considerando-se a existência de apenas cinco "Associações do Pessoal" em 1920, eram elas:

- Caixa do Socorro dos Empregados da Viação Férrea
- Amparo Mútuo dos Empregados da Viação Férrea
- Associação dos Empregados da Viação Férrea do Rio Grande do Sul
- Sociedade Beneficiente dos Operários da Viação Férrea (22)

Enquanto em 1942 encontra-se mais de 22 associações "prestando bons serviços" a VFRGS conforme podemos observar no quadro transcrito do relatório da diretoria de 1942. Agremiações

Ferroviárias espalhavam-se por todo o estado e, a julgar pela classificação elaborada pela administração, voltadas predominantemente para atividades de cunho beneficiente e recreativo.

SOCIEDADES FERROVIÁRIAS

NOMES:	ESPÉCIES:	SEDE:
Associação dos Ferroviários Sul Rio-grandenses	Classista e Beneficiente	Porto Alegre
Cooperativa dos Empregados da Viação Férrea	Cooperativista	Santa Maria
Mutualidade de Ferroviários	Beneficiente	Porto Alegre
Associação Beneficiente dos Ferroviários	Beneficiente	Rio Grande
Sociedade Ferroviária de Auxílio Mútuo	Beneficiente	Cruz Alta
Sociedade Beneficiente dos Empregados da Viação Férrea	Beneficiente	Santa Maria
Sociedade Ferroviária Recreativa 21 de abril	Beneficiente	Santa Maria
Previdência dos Telegrafistas da Viação Férrea	Beneficiente	Montenegro
Sociedade de Amparo Mútuo dos Empregados da Viação Férrea	Beneficiente	Santa Maria
Biblioteca Profissional dos Empregados da Viação Férrea	Cultural	Santa Maria
Grêmio Ferroviário Apolo	Recreativa	Cacequi
Assoc. Recreativa Ferroviária	Recreativa	Jacuí
Assoc. Recreativa dos Ferroviários Passofundense	Recreativa	Passo Fundo
Associação dos Empregados da Viação Férrea	Recreativa	Rio Grande
Clube Ferroviário	Recreativa	Passo Fundo
Clube Operário dos Ferroviários Cacequienses	Recreativa	Cacequi
Assoc. dos Empregados da Viação Férrea	Recreativa	Santa Maria
União Recreativa Operária	Recreativa	Ramis Galvão
Clube Ferroviário Porto-Alegrense	Recreativa	Porto Alegre

Clube dos Dourados	Recreativa	Cacequi
Círculo Operário Ferroviário	Social e Beneficiente	Porto Alegre
Confederações Vicentinas Ferroviárias	Caritativas	Santa Maria e Rio Grande

Existem, além das relacionadas acima, outras sociedades de caráter desportivo em vários pontos do Estado, também criadas e mantidas por ferroviários (23).

A direção administrativa manteve uma atitude de incentivo em relação as sociedades ferroviárias até o início da década de 40. No relatório da Direção de 1941 encontra-se pela primeira vez uma crítica a proliferação destas agremiações, representando seu excessivo número uma "dispersão de esforços e economias". As sociedades ferroviárias também seriam atingidas pelo "espírito da racionalização" que se espalhava pela empresa. A partir deste momento a diretoria passou a promover um movimento visando a unificação destas agremiações.

Interessa, sobretudo, a fase em que este tipo de organização exerceu papel importante na disciplinarização dos ferroviários, integrando, deste modo, o movimento de dominação da força de trabalho.

Examinando nos relatórios as passagens referentes as associações ferroviárias, percebe-se que a direção indiretamente interferia na criação e manutenção destas. Por trás do movimento de sua expansão estava a ação velada da Direção. O que pode-

mos ver nas seguintes colocações:

> "Esta diretoria tem dado sempre e continua a dar o seu apoio moral e até mesmo material nos limites do razoável, a todas as iniciativas que tendam a tornar fortes a coesa e numerosa família ferroviária" (24).

Ou ainda:

> "O espírito associativo congrega os empregados, em diversas localidades, em torno das instituições desportivas e educativas. Nas oficinas de Santa Maria e nas de Rio Grande mantêm os empregados bibliotecas profissionais, consultadas com interesse. Esse movimento em prol da cultura física e intelectual tem sido sempre estimulado pela administração, no intuito por um lado de promover o aperfeiçoamento e o bem estar da família ferroviária e, por outro, de abrir novos horizontes aqueles que se dedicam ao trabalho visando não só a satisfação de suas necessidades personalísticas como, altruísticamente o progresso da coletividade" (25).

O "apoio moral" apenas reforçava a iniciativa e o movimento dos empregados. A intenção visada pela empresa, ao estimular este tipo de iniciativa, se enquadrava numa perspectiva de transformação dos trabalhadores presente na idéia de "aperfeiçoamento" e "abrir novos horizontes aqueles que se dedicam ao trabalho". Conjuntamente promover-se-ia o "bem estar da família ferroviária". Para a administração, portanto, as sociedades ferroviárias envolvidas em atividades desportivas e educativas aparecem como um espaço de "aperfeiçoamento" dos trabalhadores. Ressalta-se que "aperfeiçoamento" comporta a idéia de alteração, mudança para melhor.

Enquanto instrumento de disciplinarização e controle dos

trabalhadores percebe-se que, apesar da diversidade de associações, constituía-se como ponto nodal na atuação de um grande número a ocupação do tempo livre dos empregados. As agremiações recreativas organizavam-se com a finalidade de proporcionar distrações e divertimentos aos seus associados, contando entre suas atividades a realização de conferências, cinema educativo, teatros, desportos, escotismos, etc (26). Tratava-se de constituir, através destas associações, espaços e formas de lazer. A disciplinarização para o trabalho invadia assim o tempo livre, ocioso dos empregados, regulando e direcionando o seu preenchimento. Mesmo sem aprofundarmos a análise sobre as atividades e funcionamento destas associações, pode-se enfatizar seu papel disciplinador na própria disposição de ocupar, preencher, o tempo do empregado com atividades que visavam o seu "aperfeiçoamento físico e intelectual".

Diferente do programa habitacional, onde a ênfase recaia na ação provedora da Direção atendendo a uma necessidade básica dos empregados, havia em relação as associações uma preocupação da direção em louvar a iniciativa e envolvimento dos empregados em sua criação.

> "Nota-se o interesse do pessoal pelas instituições agremiativas de fins recreativos, desportivos e educativos, em torno das sociedades e bibliotecas profissionais já existentes.
> É louvável e merece estímulo esse movimento em pról da cultura física e intelectual dos empregados e suas famílias..." (27)

Destacou-se anteriormente o modelo familiar que a Direção, de certa forma, veiculava e valorizava junto aos trabalhadores.

Este tinha a estabilidade, os laços de responsabilidade e solidariedade entre seus membros como elementos fundamentais. Pensar e representar a VFRGS com base neste modelo familiar implicava em dar positividade e reforçar estes elementos - estabilidade, compromisso, responsabilidade e solidariedade - nas relações entre os funcionários da empresa, incluindo aí os administradores investidos do papel de patrão e os empregados.

Defendemos a idéia de que a empresa ao tomar por referência a família, o faz instituindo como ideal e correto um determinado modelo familiar que passa, por sua vez, a servir de referencial para os empregados. A partir desta consideração é possível enquadrar e, até certo ponto, compreender o papel disciplinador presente também nas associações beneficientes que respondiam a preocupação de dar amparo e segurança às famílias de ferroviários. Estas associações respaldavam o compromisso, a responsabilidade do empregado em relação a sua família. Através de uma "pequena" contribuição retirada de seu salário o empregado "assegurava" o futuro de sua família na sua ausência.

Haviam várias entidades deste gênero na VFRGS. Um artigo no jornal "O Ferroviário" de 1935 (28) criticando a multiplicidade de associações apontava os ferroviários "como os empregados mais previdentes, quer em comparação com empregados do comércio ou outras quaisquer empresas". Neste momento a empresa possuía cinco importantes associações com fundos para pecúlios:

- Sociedade Mutualidade dos Ferroviários de Porto Alegre.
- Sociedade Ferroviária de Auxílio Mútuo.

- Caixa da Associação dos Ferroviários Sul-Riograndenses de Porto Alegre.
- Sociedade Ferroviária de Amparo Mútuo
- Pecúlio da Cooperativa dos Empregados e Operários da Viação Férrea do Rio Grande do Sul

Os recursos destas sociedades advinham das contribuições dos associados, variando tanto as contribuições como os pecúlios pagos às famílias. Isto significa que a diversidade de associações refletia as distinções estabelecidas entre os empregados em termos de vencimentos. As considerações da direção sobre a criação de uma nova sociedade são a este respeito bastante expressivas:

> "Sociedade Ferroviária de Auxílio Mútuo
> Esta sociedade fundada em 10 de dezembro de 1931 por um grupo de ferroviários esforçados, veio também preencher uma lacuna, pois naquela época não estava, ainda em vigor o seguro coletivo feito posteriormente na Companhia Sul América, e que tantos benefícios vem prestando aos funcionários.
>
> Estavam em pleno funcionamento a Sociedade de Amparo Mútuo e a Mutualidade de Ferroviários [...] porém, a primeira, pela módica contribuição que cobre (2$000 mensais) só pode fornecer um pecúlio, que varia de dois a tres contos de réis, enquanto que a última, além de ter número limitado de mutuários (200) exige uma contribuição de (50$000 por óbito) que não pode ser suportada por uma grande maioria de ferroviários.
>
> Assim, a "Sociedade Ferroviária de Auxílio Mútuo" colocando-se no ponto intermediário, veio proporcionar benefícios às famílias de ferroviários [...]
>
> Assim, desde a sua fundação, que é recente, pois data de 1931 amparou 46 famílias de ferroviários em sua maioria de classe modesta... (29)

Era preciso que todos, de algum modo, pudessem assegurar o "futuro" de sua família. Daí a importância de funcionar associações com diferentes propostas em termos de pecúlios. Isto abria a possibilidade para que um número grande de empregados partilhasse destas preocupações garantindo mensalmente, através de seu trabalho, uma segurança para sua família.

A preocupação e mobilização dos ferroviários em promover algum tipo de segurança para o futuro está relacionada, entre outros fatores, aos riscos inerentes ao seu tipo de trabalho. Os acidentes com os trens, ou acidentes de trabalho em geral, eram expressivos na empresa.

Devemos ter presente que a legislação social, reconhecendo os direitos dos trabalhadores, apenas começava a ser implementada no país. Agravava a situação o fato de permanecer sujeita a reformulações tanto pela instabilidade política que caracteriza os anos 30, como por pressões dos industriais se opondo a algumas disposições legais.

Face este contexto compreende-se a importância que adquiria para os trabalhadores os benefícios e garantias proporcionadas pelas associações fundadas por sua própria iniciativa.

Além destas entidades beneficientes organizadas pelos empregados funcionava desde abril de 1923 a Caixa de Aposentadorias e Pensões (30), e também um seguro coletivo estava em vigor desde 1934.

Os benefícios conferidos pela Caixa de Aposentadorias e

Pensões incluíam o socorro médico para o contribuinte e sua família, vencimento vitalício para os aposentados e pensões aos seus herdeiros. Tanto os empregados como a empresa contribuíam com determinadas cotas para a formação de seus fundos. A inscrição do empregado na Caixa se fazia mediante um cadastramento, comprovando por atestados ou certidões todos os seus dependentes como esposa, filhos, irmãos, pais, acompanhado da certidão de tempo de serviço ferroviário (31). Somente os empregados com cinco anos de efetividade garantiam o direito de seus herdeiros receberem pensões. Caso o empregado falecesse antes deste prazo, a Caixa restituía à família, o valor das contribuições descontadas (32).

A estabilidade no emprego condicionava o usufruto familiar das pensões "oferecidas pela Caixa". O papel desta instituição previdenciária no contexto da Viação Férrea foi perdendo gradativamente importância. É o que se pode depreender a partir destas referências sobre os seus benefícios:

> "... em assegurar à sua família recursos um pouco maiores do que a **exígua pensão** a que tem direito pela caixa de aposentadorias e pensões, e este esforço está no retirarem de seus parcos vencimentos ou salários, as contribuições para as diversas sociedades e caixas beneficentes a que pertencem" (33). (O grifo é nosso)

A pensão fornecida pela Caixa precisava ser complementada com outros meios previdenciários para "melhorar as condições pecuniárias dos descendentes ou dependentes de ferroviários". Além dos recursos proporcionados pela Caixa serem reduzidos era moroso o processo de encaminhamento e decisão das aposentadorias

e pensões (34).

Inicialmente a atuação da Caixa se projetava e era valorizada em contraposição com lembranças da situação dos empregados no passado. Em 1925, por exemplo, era comum esta apreciação:

> "Os guarda-chaves Adão Medeiros da Quinta e Anacleto Lucas de Candiota, antigos funcionários alquebrados pela idade e doenças foram mandados 'encostar' e promover sua aposentadoria nos termos do decreto nº 4.682 de 24 de janeiro de 1923.
>
> Nos 'saudosos' tempos das companhias estrangeiras, estes beneméritos ferroviários seriam simplesmente dispensados do serviço e condenados a pedir esmola ou morrer de fome!" (35)

O trabalho de anos era agora recompensado. Escurecia-se sobremodo o passado pois a prática de encostar os empregados de avançada idade ou inválidos em "serviços leves" era antiga na empresa. Inclusive houve o cuidado e a preocupação, tão logo foi criada a Caixa de Aposentadorias e Pensões, em designar um "empregado antigo e muito relacionado com o pessoal para tratar da aposentadoria" destes empregados, cujo número era expressivo (36).

Neste contexto o valor dos benefícios sequer eram questionados. Isto vai começar a aparecer com certa repercussão no final da década de 30. Um manifesto liderado pelos engenheiros da VFRGS é lançado em 1939 solicitando a reforma da lei que regulava a Caixa de Aposentadorias e Pensões dos ferroviários. Toda a argumentação girava em torno da impossibilidade dos funcionários, de qualquer categoria, gozarem do benefício das aposentadorias diante do que isto representava de redução em suas remu-

nerações. Conforme consta no manifesto:

> "... há funcionários com cerca de 40 anos de serviço que são obrigados a permanecer nos seus cargos, enquanto tiverem um sopro de vida porque arcando com grandes encargos de farmácia não podem sofrer nos seus vencimentos, as reduções que decorrem da aposentadoria estabelecida pela atual lei das caixas de aposentadorias e pensões" (37).

Os "encargos de farmácia" aparecem aqui ressaltados configurando-se o seu atendimento como suporte da justiça da reivindicação que faziam.

Outro argumento usado pelos engenheiros no manifesto foi que a precariedade das aposentadorias oferecidas aos ferroviários criava situações que comprometiam os serviços. Em primeiro lugar as empresas "ficam privadas de rejuvenecer os seus quadros e, assim muitos trabalhos ferroviários vêm sendo desempenhados por elementos que tendo prestado excelentes serviços,estão hoje cansados"; em segundo a permanência de antigos funcionários limita a possibilidade de ascensão na empresa, com isso "os elementos mais modernos vem perdendo o estímulo e com isso a sua capacidade de produção"; por último em função desta situação "a carreira ferroviária não oferece mais atrativo aos técnicos acontecendo em consequência que muitas vagas não podem ser preenchidas por falta absoluta de candidato".

O manifesto idealizado por funcionários da administração, muitos dos quais,como Octacílio Pereira e Átila do Amaral, tinham louvado e participado da fundação da Caixa na VFRGS. Sua reivindicação e os argumentos que a sustentam refletem, de cer-

ta forma, o papel representado pela Caixa de Aposentadorias e Pensões naquela época. Tinha sido importante para arregimentação, dedicação e permanência dos trabalhadores,as compensações e promessas contidas implicitamente no programa das Caixas. Na medida do seu interesse os engenheiros cobravam agora o cumprimento da promessa de segurança e amparo na velhice.

Interessa ressaltar que independente dos benefícios corresponderem ou não as necessidades dos ferroviários, a construção e sustentação dessa promessa de compensação e segurança num futuro distante envolvia a participação direta dos empregados através, especialmente, das contribuições mensais. Era por este mecanismo que renovava-se constantemente o compromisso do empregado com a empresa, o trabalho e a família. Esta era sua vivência no presente. Sob este ponto de vista melhor podemos compreender a importância da obrigatoriedade que o caráter de lei conferiu a participação dos empregados na Caixa de Aposentadorias e Pensões. Obrigava todos os empregados a partilhar e participar dos anseios de ter assegurado no futuro, segurança para si e para sua família. Garantindo assim a ritualização no presente do compromisso com o trabalho.

A forma como abordamos a representação da empresa como uma família, bem como os programas assistenciais implementados pela empresa, não exclui a interpretação normalmente dada a estes fatos. Qual seja,que serviam para encobrir a divergência de interesses e o caráter explorador inerente as relações de trabalho no contexto do capitalismo. Na medida em que a atenção re-

caiu sobre as formas de disciplinarização e controle dos trabalhadores, ressaltamos outros aspectos implicados na correlação que se fazia, na época, entre empresa e família, indicando assim outras facetas das relações de dominação no âmbito da Viação Férrea do Rio Grande do Sul.

Destacamos ainda que as associações organizadas pelos empregados eram elementos essenciais para a representação da empresa como uma "grande família", pois forjavam uma integração fora da situação propriamente de trabalho. Constituindo uma identidade para os trabalhadores no seio das comunidades onde desenvolviam suas atividades, eram fatores de integração e distinção dos ferroviários face aos demais trabalhadores.

Em meio a estas associações criadas pelos empregados encontra-se o Sindicato dos Empregados da Viação Férrea do Rio Grande do Sul. Sua criação, em 1933, obedeceu aos novos preceitos legais sendo a entidade reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Enquadravam-se também os ferroviários na política de reorganização dos trabalhadores, desencadeada através do decreto nº 19770 de 19 de março de 1931. O sindicato, representante da categoria no estado, passava a ser o único credenciado para defender os interesses dos trabalhadores ferroviários junto a direção da empresa ou junto ao Estado. Toda sua atuação ficava subordinada ao Ministério do Trabalho, retirando-se, desta forma, a possibilidade dos trabalhadores se organizarem livremente.

Dentre as sociedades ferroviárias contava com especial

prestígio junto a direção administrativa a Cooperativa dos Empregados. Em 1921 assim se expressava o diretor sobre sua atuação:

> "Esta associação exemplo notável do que pode o cooperativismo bem dirigido, tem realizado importantíssimas obras visando sempre o bem estar do pessoal sob os pontos de vista material, econômico e intelectual" (38).

A cooperativa marcou sua presença na Viação Férrea atuando na venda de alimentos e produtos de consumo básico para os empregados, na direção de escolas para os ferroviários e seus filhos, e na administração de um fundo de benefícios.

Embora fosse mantida pela contribuição de seus acionistas e pelo lucro de seus armazéns, tinha seu movimento financeiro supervisionado pela Viação Férrea. Em função de sua principal atividade, o fornecimento de gêneros a qualquer empregado da empresa, espalhou por toda a rede armazéns de abastecimento, localizando-se o armazém central em Santa Maria (39). O valor das compras realizadas pelo empregado nos armazéns da cooperativa eram descontados dos seus vencimentos. Este crédito, concedido e avalisado pela empresa, causava muitas vezes problemas para os empregados. Diversas eram as reclamações sobre descontos excessivos feitos pela cooperativa, sendo extremamente difícil a averiguação das contas (40). Contudo a tendência da direção foi sempre ressaltar os benefícios trazidos pelos seus serviços tanto para os empregados como para a empresa. Sua atuação na área do abastecimento era fundamental para a viabilização de vários serviços.

> "Não fora ela que se encarrega da distribuição de mantimentos por toda a rede por certo dificuldades quase insuperáveis se anteporiam a ação da administração da Viação Férrea" (41).

Esta consideração refere-se especialmente ao pessoal da tração que muitas vezes recebiam ordens para viajar de um momento para o outro, indo prestar serviços na linha ou nos depósitos, valendo-se nestas ocasiões exclusivamente dos serviços de abastecimento da cooperativa (42).

As atividades da cooperativa tiveram repercussão nacional recebendo inclusive, em 1926, a visita de um representante da Companhia Paulista de Estrada de Ferro. Este veio em caráter oficial, especialmente com o objetivo de estudar o "Cooperativismo na Viação Férrea" (43). Esta deferência reforçou o prestígio da instituição no contexto da empresa.

A cooperativa também mereceu destaque por sua atuação na área educacional. As escolas construídas e dirigidas pela cooperativa foram o principal meio de formação e treinamento da mão-de-obra ferroviária.

> "A sua ação como preparadora de futuros operários pela disseminação de escolas profissionais significa para a Viação Férrea a solução de parte do importante problema pessoal, cujas condições de preparo intelectual e profissional são ainda deficientes" (44).

A escola, espaço por excelência de disciplinarização, se encarregaria de preparar "o Ferroviário" para o exercício da profissão. Tanto os empregados da Viação como seus filhos seriam chamados a se "aperfeiçoarem".

A educação do pessoal ferroviário, entretanto, não esteve apenas a cargo da cooperativa. As primeiras iniciativas neste sentido foram tomadas pelo chefe da Locomoção. Em 1922 foram implantadas escolas em vários depósitos com o objetivo de combater o analfabetismo. Além de ensinar a ler, escrever e conhecer as quatro operações, o professor deveria

> "... ler aos alunos as circulares e ordens de serviço que lhes possam interessar bem interpretando-as e mostrando a conveniência de serem cumpridas rigorosamente..." (45)

A disciplinarização para o trabalho estendia-se e complementava-se através da escola.

Com a implantação deste programa, saber ler e escrever passou a ser condição indispensável para promoções e melhoria de vencimentos. Pressionava-se deste modo os empregados a se empenharem no aprendizado. Estava previsto ainda, a entrega de um relatório mensal com o aproveitamento de cada aluno. O chefe do depósito e o Inspetor de tração deveriam fiscalizar o funcionamento das aulas, aplicando multas e repreensões aos alunos faltosos e rebeldes.

A este respeito o chefe da Locomoção passou a ser enfático:

> "... os que faltarem apesar das multas e comprovadamente forem analfabetos serão dispensados dos serviços" (46).

Ao mesmo tempo que previam-se punições para os empregados que não se integrassem ao programa de aperfeiçoamento, consti-

tuiu-se um sistema de prêmios para os alunos que se distinguissem no curso. O primeiro prêmio era a concessão de 15 dias de férias e de um passe de primeira classe para qualquer ponto da rede; segundo prêmio, era 10 dias de férias e um passe nas mesmas condições; terceiro prêmio, 8 dias de férias, sem passe. A premiação implicava uma distinção e também a publicidade em torno da questão, como podemos ver:

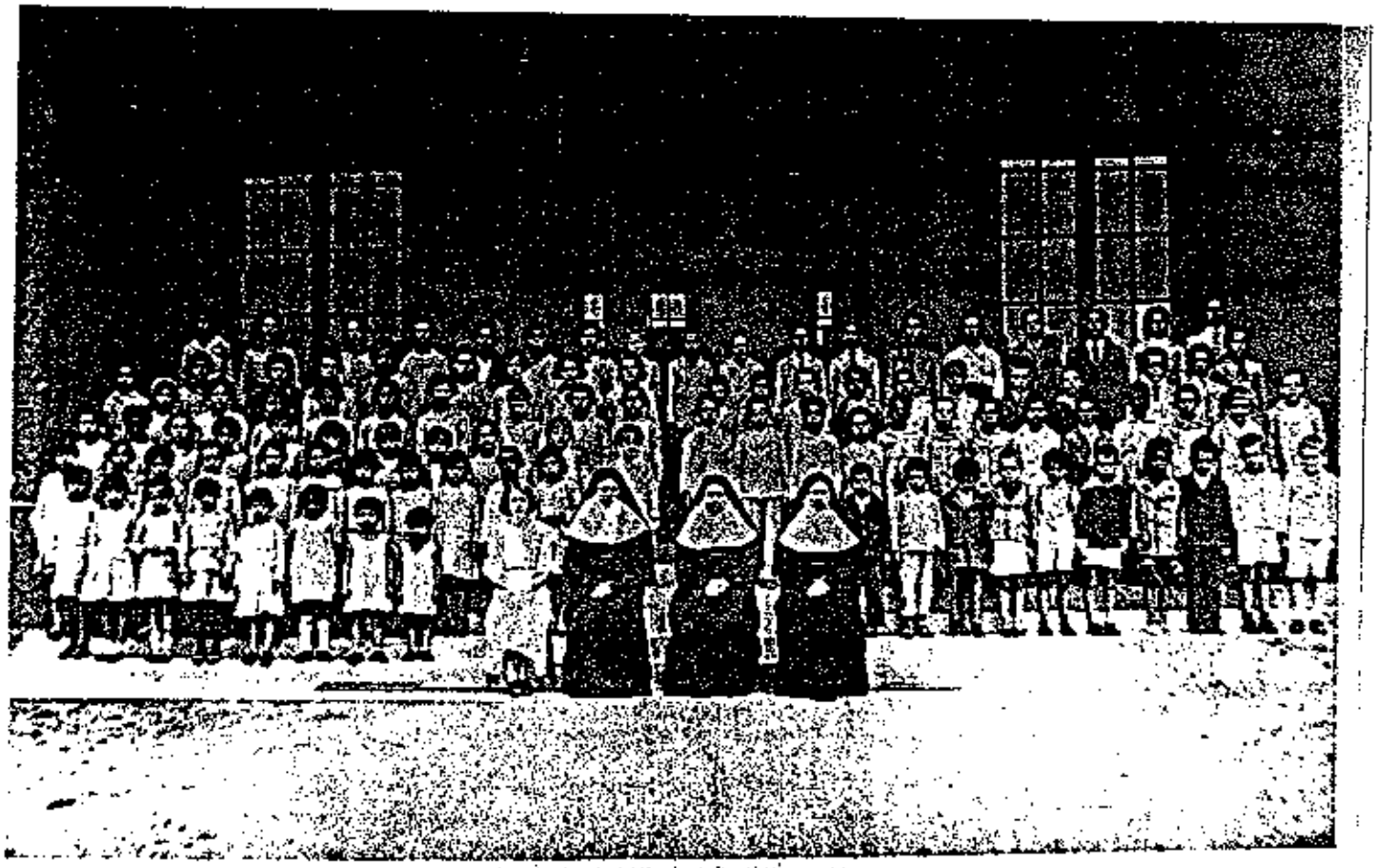
> "O Sr. Eng. chefe da 3ª divisão, ao fazer a distribuição dos premios, deu conhecimento a todo o pessoal dos resultados obtidos, por circular dirigida aos Srs Inspetores de tração, louvando os que se distinguirem e concitando-os a prosseguir nos seus estudos, afim de se tornarem cada vez mais úteis à Viação Férrea, além do benefício próprio, resultante da conquista da língua escrita..." (47)

A empresa ainda desenvolveu programa de formação para os aprendizes através da criação, em 1928, da Escola de Aprendizagem das Oficinas de Santa Maria. Dificuldades na implementação do curso levou ao fechamento da escola em 1931, passando os alunos para a escola da Cooperativa.

A Cooperativa mantinha em Santa Maria escolas dirigidas aos filhos dos ferroviários, recebendo inclusive um determinado número de alunos internos. A escola de Artes e Ofícios ocupava-se desde 1922 da formação dos meninos. Além do ensino geral oferecia treinamento profissional com seções de ajustagem, eletricidade, entalhe em madeira, estofaria, ferraria, fundição, marcenaria, caldeiraria, pintura, tornearia em madeira e tornearia mecânica; podendo o aluno escolher a profissão mais adequada "aos seus pendores individuais". Possuía também uma esco-

la feminina de Artes e Ofícios que funcionava desde 1923 com curso elementar, mais culinária, costura, bordado, música e pintura. Oferecia cursos complementares "de modo que as alunas possam ser aproveitadas no magistério ou no corpo docente das escolas da Cooperativa (48).

A Cooperativa desenvolvia ainda programas de alfabetização e de preparo profissional em outras localidades, desde que tivesse um número expressivo de ferroviários.



Uma das Escolas mantidas pela verba de alfabetização — Couto

Uma das escolas mantidas pela verba de alfabetização - Couto, 1933 (49).

A atuação da Cooperativa na área educacional foi marcante. As vagas nas escolas eram extremamente disputadas, sendo importante para os ferroviários este serviço, especialmente para seus filhos. Deste modo a "família ferroviária" ficava assistida e a Viação Férrea tinha onde recrutar uma mão-de-obra treinada, disciplinada para servir a empresa.

Deve-se registrar que a partir de 1943 o programa de formação do pessoal entra em nova fase. Neste ano foi criado o Serviço de Ensino e Seleção Profissional na empresa que atuaria sob orientação do SENAI.

Das considerações feitas até aqui, pode-se dizer que as Associações Ferroviárias participavam do processo de disciplinarização dos trabalhadores na medida em que através de diferentes dispositivos constituíam um referencial de comportamento para os empregados em relação a família, seu futuro e seu tempo livre. Reforçando por este meio, constantemente, a positividade da responsabilidade e da utilidade em sua vida. Grande parte desta envolvida com a prestação de serviços para a empresa.

NOTAS

(1) Relatório da 3ª Divisão - Locomoção de 1920.

(2) GOMES, Angela Maria de Castro. Burguesia e trabalho. Rio de Janeiro: Ed. Campos, 1979. p. 73-74.

(3) Relatório da 3ª Divisão - Locomoção de 1920.

(4) Santa Maria. Livro Guia Geral - 1983.
OBS.: O conjunto residencial Vila Belga foi catalogado em 1984 dentro do projeto Pró-Memória gaúcha.

(5) Relatório da Diretoria da VFRGS de 1921.

(6) Relatório da 3ª Divisão - Locomoção de 1920.

(7) Circular da 3ª Divisão - Locomoção n. 13/279 de 23 de agosto de 1923.

(8) Relatório da Diretoria da VFRGS de 1928.

(9) Relatório da Diretoria da VFRGS de 1926.

(10) Relatório da Diretoria da VFRGS de 1926.

(11) Lei de Acidentes de Trabalho, decreto n. 3724 de 1919; Lei de Aposentadoria dos Ferroviários, decreto n. 4682 de 1923. In: MUNAKATA, Kazumi. A legislação trabalhista no Brasil. 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1984. p. 34-36.

(12) Decreto n. 4009 de 24 de janeiro de 1928.

(13) Relatório da Diretoria da VFRGS de 1933.

(14) Portaria da Contabilidade n. 14 de 19 de abril de 1923.
Portaria da Contabilidade n. 41 de 24 de março de 1926.
Circular da Diretoria n. 55 de 15 de julho de 1929.

(15) Circular da Diretoria n. 53/247 de 1 de setembro de 1926.

(16) Circular da Diretoria n. 53/321 de 16 de outubro de 1926.

(17) Livro de Assentamentos dos empregados 2ª Divisão - Tráfego n. 6, p. 69.

(18) Circular da Diretoria n. 155 de 2 de maio de 1927.

(19) GOMES, Angela Maria de Castro et al. Estado Novo: ideologia e poder. Rio de Janeiro: Zahar, 1982. p. 158.

(20) Circular da Diretoria n. 35 de 1923.

(21) Circular da Diretoria n. 7 de 1927.

(22) Relatório da Diretoria da VFRGS de 1920.

(23) Relatório da Diretoria da VFRGS de 1942.

(24) Relatório da Diretoria da VFRGS de 1927.

(25) Relatório da 3ª Divisão - Locomoção de 1929.

(26) Relatório da Diretoria da VFRGS de 1941.

(27) Relatório da Diretoria da VFRGS de 1928.

(28) Jornal "O Ferroviário" de 1 de setembro de 1935.

(29) Relatório da Diretoria da VFRGS de 1937.

(30) Obedecendo a lei federal Decreto n. 4682 de 24 de janeiro de 1923.

(31) Circular da Diretoria de 10 de fevereiro de 1926.

(32) Jornal "O Ferroviário" de 1 de setembro de 1935.

(33) Jornal "O Ferroviário" de 1 de setembro de 1935, artigo de Theodomiro Pimentel.

(34) Ata da Assembléia Geral Ordinária do sindicato dos Ferroviários do Rio Grande do sul transcrita em "O Ferroviário" n. 433, a. XIII, de 1 de janeiro de 1934.

(35) Jornal "O Ferroviário" n. 220, a. V, maio de 1925.

(36) Relatório da 3ª Divisão - Locomoção de 1924.

(37) Memorial dos Ferroviários do Rio Grande do Sul sobre as Leis de Aposentadorias e Pensões, 27 de abril de 1939.

(38) Relatório da Diretoria da VFRGS de 1921.

(39) Relatório da Diretoria da VFRGS de 1925.

(40) Circular da 3ª Divisão - Locomoção n. 111 de 18 de julho de 1921. Reclamatória movida por Simpliciano Maria Machado.

(41) Relatório da Diretoria da VFRGS de 1927.

(42) Relatório da 3ª Divisão - Locomoção de 1920.

(43) Relatório da Diretoria da VFRGS de 1927. Visita de José de Oliveira Brochado.

(44) Relatório da Diretoria da VFRGS de 1926.

(45) Circular da 3ª Divisão - Locomoção n. 292 de 9 de outubro de 1922.

(46) Circular da 3ª Divisão - Locomoção n. 52/311 de 24 de setembro de 1926.

(47) Relatório da Diretoria da VFRGS de 1927.

(48) Relatório da Diretoria da VFRGS de 1937.

(49) Relatório da Diretoria da VFRGS de 1933.

CONCLUSÃO

No período delimitado para estudo, a VFRGS detinha um papel importante no desenvolvimento econômico do Rio Grande do Sul. Nesse longo tempo, 1920 a 1942, a empresa recebeu as atenções e os investimentos condizentes com sua posição de principal meio de transporte, de longa distância, no Estado.

Ao assumir a administração da VFRGS, em 1920, o Governo Estadual havia se comprometido em promover a melhoria dos serviços ferroviários. Com este objetivo foram importadas locomotivas, vagões, máquinas; foram realizados melhoramentos na linha; além de se proceder ao reordenamento geral dos serviços.

A análise deste processo de mudanças porque passava a VFRGS permite apontar a participação dos trabalhadores como dado fundamental. Deles dependia a concretização da proposta de melhoramentos, uma vez que, a execução dos serviços estava, na grande maioria dos casos, apoiada em sua experiência e conhecimento.

Embasamos esta afirmativa em três pontos. Primeiro, existe uma especificidade no setor de serviços que confere limites a determinação das tarefas. Segundo, a base técnica na época

ainda era bastante rudimentar, sendo valorizada a habilidade dos trabalhadores. Terceiro, na VFRGS, como vimos ao longo do trabalho, as normas de serviço eram delimitadas apenas de modo geral, devendo o empregado tomar iniciativa e decisão sempre que necessário.

No exame das diversas atividades desenvolvidas na VFRGS, embora tenhamos enfatizado os mecanismos de controle presentes, também se evidencia este aspecto relativo a importância da iniciativa e experiência dos trabalhadores no andamento dos serviços.

Os dois aspectos estavam presentes no processo do trabalho, lado a lado encontramos a manifestação da autonomia dos trabalhadores no desenvolvimento das atividades e o esforço da direção ferroviária por comandar e controlar o funcionamento dos serviços.

A forma como a administração lidou com esta situação em que a garantia do bom funcionamento dos serviços estava na postura e empenho dos empregados, foi basicamente através da disciplinarização rigorosa.

Neste sentido as disposições regulamentares tiveram importante papel pois criaram todo um conjunto de mecanismos de modo a conformar um determinado tipo de trabalhador, adequado ao funcionamento da empresa. Deveria se constituir em atributo dos ferroviários a responsabilidade, a pontualidade, a disponibilidade

e a obediência. O comportamento, a postura dos empregados era objeto de atenções e cuidados.

O controle é inerente ao processo de disciplinarização. Conforme vimos na análise, na VFRGS controlar era submeter as atividades a um sistema de observação e registros. A vigilância hierarquicamente constituída assegurava, enquanto possibilidade, a constância desta observação. O registro por sua vez, deveria dar conta do observado, do acontecido, através de relatórios, formulários, cadernetas. Era uma exigência que acompanhava praticamente todas as atividades. Estes mecanismos de controle integrando as atividades, colocavam limites a autonomia dos trabalhadores e direcionavam sua atuação.

A disciplinarização não se restringia apenas a esfera do trabalho. Através da família afirmava-se determinado padrão de comportamento como pertinente a um trabalhador. Conforme vimos, os programas assistenciais desenvolvidos pela empresa, possibilitavam a interferência na vida familiar. As Associações Ferroviárias, ocupando-se especialmente do lazer e dos programas previdenciários, tiveram destaque em veicular a valorização do tempo útil. Isto é, o tempo sendo tomado como um bem, cuja utilização deveria ser regulada, seja para o aperfeiçoamento do corpo ou da mente, seja para ter o futuro assegurado.

Por fim, resta assinalar que tanto no trabalho como fora dele, os ferroviários encontravam-se inseridos num contexto de disciplinarização, onde constituíam-se como sujeitos.

BIBLIOGRAFIA

1 - AMARAL, Átila do. **Primórdios do desenvolvimento dos transportes ferroviários no RS.** Porto Alegre : [s.n.], 1969.

2 - ANTONACCI, Maria Antonieta. **RS: as oposições e a revolução de 1923.** Porto Alegre : Mercado Aberto, 1981.

3 - _____. **A vitória da razão: o instituto de organização racional do trabalho de 1931 a 1945.** Tese de Doutoramento. USP, 1985.

4 - BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista: a declaração do trabalho no século XX.** 3. ed. Tradução de Nathanael C. Caixeiro. Rio de Janeiro : Ed. Guanabara, 1987.

5 - BRESCIANI, Maria Stella Martins. Lógica e dissonância - sociedade de trabalho: lei, ciência e resistência operária. **Revista Brasileira de História**, São Paulo, v. 6, n. 11, p. 7-44, set. 1985/fev. 1986.

6 - CASTORIADIS, Cornelius. **A experiência do movimento operário.** Trad. de Carlos Nelson Coutinho. São Paulo : Brasiliense, 1985.

7 - _____. Reflexões sobre o desenvolvimento e a racionalidade. In: **Revolução e autonomia: um perfil de Cornelius Castoriadis.** Belo Horizonte : Copel, 1981.

8 - DECCA, Edgar Salvadori de. A ciência da produção: fábrica despolitizada. **Revista Brasileira de História**, São Paulo, n. 6, p. 47-79, set. 1983.

9 - DIAS, José Roberto de Souza. **Caminhos de ferro do Rio Grande do Sul:** uma contribuição ao estudo da formação histórica do sistema de transportes ferroviários no Brasil meridional. São Paulo : Ed. Rios, 1986.

10 - FAGUNDES, Ligia Ketzer et al. **Memória da indústria gaúcha: das origens a 1930.** Porto Alegre : Ed. da Universidade/UFRGS/FEE, 1987.

11 - FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão.** Tradução de Ligia M. Pondé Vassallo. Petrópolis : Vozes, 1984.

12 - _____. **Microfísica do poder.** 8. ed. Tradução de Roberto Malhado. Rio de Janeiro : Graal, 1989.

13 - FORTES, Ariosto Borges. **Viação férrea do Rio Grande do Sul: suas estações e paradas.** Porto Alegre : RFFSA, 1962.

14 - _____. **História da viação férrea do Rio Grande do Sul.** Porto Alegre : RFFSA, 1964.

15 - FISCHER, Rosa Maria. "Pondo os pingos nos is" sobre as relações do trabalho e políticas de administração de recursos humanos. In: **Processos e relações do trabalho no Brasil.** São Paulo : Atlas, 1987.

16 - FLEURY, Afonso Carlos C. Organização do trabalho na indústria: recolocando a questão nos anos 80. In: FLEURY, Maria T. Leme (Coord.). **Processo e relações do trabalho no Brasil.** São Paulo : Atlas, 1987.

17 - FLEURY, Afonso Carlos C. et al. **Organização do trabalho: uma abordagem interdisciplinar; sete estudos sobre a realidade brasileira.** São Paulo : Atlas, 1983.

18 - GOMES, Angela Maria de Castro. **Burguesia e trabalho: política e legislação social no Brasil 1917-1937.** Rio de Janeiro : Ed. Campus, 1979.

19 - _____. A construção do homem novo: o trabalhador brasileiro. In: **Estado Novo: ideologia e poder.** Rio de Janeiro : Zahar Ed., 1982.

20 - GORZ, André. O despotismo de fábrica e o seu futuro. In: **Divisão social do trabalho e modo de produção capitalista.** Lisboa : Publicações Escorpião, 1976.

21 - GRAMSCI, Antonio. **Maquiavel, a política e o Estado Moderno.** 5. ed. Tradução de Luiz Mário Gazzaneo. Rio de Janeiro : Civilização Brasileira, 1984.

22 - HEINEN, Nívia Terezinha. **Introdução ao estudo das ferrovias no Rio Grande do Sul 1874-1905.** Monografia de conclusão de curso. UFRGS, Depto. de História.

23 - KLIEMANN, Luiza H. Schmitz. A ferrovia gaúcha e as diretrizes de ordem e progresso 1905-1920. **Estudos Ibero-Americanos,** Porto Alegre, PUCRS, Depto. de História, v. III, 1977.

24 - LODI, João Bosco. **História da Administração.** 7. ed. São

Paulo : Livr. Pioneira Ed., 1981.

25 - MACHADO, Carmen Lucia Bezerra. **O movimento operário sindical no Rio Grande do Sul de 1930 a 1937.** Tese de Mestrado. UFRGS, 1983.

26 - MACIEL, Maria Eunice de Souza. **A greve dos ferroviários em outubro de 1917: um momento de conflito na República Velha Gaúcha.** Monografia para conclusão de curso. UFRGS, Pós-Graduação em História, 1980.

27 - MARÇAL, João Batista. **Primeiras lutas operárias no Rio Grande do Sul: origens do sindicalismo rio-grandense.** Porto Alegre : Livr. do Globo, 1985.

28 - MARGLIN, Stephen. Origens e funções do parcelamento das tarefas: para que servem os patrões. In: GORZ, André. **Divisão social do trabalho e modo de produção capitalista.** Lisboa : Publicações Escorpião, 1976.

29 - MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política.** 2. ed. Tradução de Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo : Nova Cultural, 1985. (Col. Os Economistas, v. I)

30 - MORAES NETO, Benedito Rodrigues de. **Marx, Taylor, Ford: as forças produtivas em discussão.** São Paulo : Brasiliense, 1989.

31 - MOREIRA, Maria de Fátima Salum. Ferrovia e ferroviários: a politização do processo de trabalho (1920-1940). **História**, São Paulo, v. 9, p. 23-37, 1990.

32 - MOTTA, Fernando C. Prestes. **O que é burocracia.** 3. ed. São Paulo : Brasiliense, 1981.

33 - MUNAKATA, Kazumi. **A legislação trabalhista no Brasil.** 2. ed. São Paulo : Brasiliense, 1984. (Coleção Tudo é História)

34 - OFFE, Claus. **Capitalismo desorganizado.** São Paulo : Brasiliense, 1989.

35 - _____. **Trabalho e sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da "Sociedade do Trabalho".** Tradução de Gustavo Bayer. Rio de Janeiro : Tempo Brasileiro, 1989. v. I - A crise

36 - _____. **Trabalho e sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro na "Sociedade do Trabalho".** Tradução de Gustavo Bayer e Margit Martinlil. Rio de Janeiro : Tempo Brasileiro, 1991. (Perspectivas, v. II)

37 - PALLOIX, Christian. O processo de trabalho: do fordismo ao neofordismo. In: TRONTI, Mário et al. **Processo de trabalho e estratégia de classe.** Rio de Janeiro : Zahar Ed., 1980.

38 - PERROT, Michelle. **Os excluídos da história: operários, mulheres e prisioneiros.** Tradução de Denise Bottmann. Rio de Janeiro : Paz e Terra, 1988.

39 - PESAVENTO, Sandra Jatahy. **A burguesia gaúcha: dominação do capital e disciplina do trabalho (RS: 1889-1930).** Porto Alegre: Mercado Aberto, 1988.

40 - PETERSEN, Silvia R. Ferraz. As greves no Rio Grande do Sul - 1890-1919. In: DACANAL, S., GONZAGA, S. **RS: economia e política.** Porto Alegre : Mercado Aberto, 1979.

41 - PIGNON, Dominique, QUERZOLA, Jean. Ditadura e democracia na produção. In: GORZ, André. **Divisão social no trabalho e modo de produção capitalista.** Lisboa : Publicações Escorpião, 1976.

42 - PINTO, Celi Regina J. **Positivismo: um projeto político alternativo (RS: 1889-1930).** Porto Alegre : LPM Edit., 1986. (Coleção Universidade Livre)

43 - RAMALHO, José Ricardo. **Estado-patrão e luta operária: o caso FNM.** Rio de Janeiro : Paz e Terra, 1989.

44 - REICHEL, Heloísa Jochims. A industrialização no Rio Grande do Sul na República Velha. In: DACANAL, S., GONZAGA, S. **RS: economia e política.** Porto Alegre : Mercado Aberto, 1979.

45 - ROLLE, Pierre. **Introdução à sociologia do trabalho.** Lisboa : A Regra do Jogo Ed., 1978.

46 - SEGNINI, Liliana R. Petrilli. **Ferrovia e ferroviários: uma contribuição para a análise do poder disciplinar na empresa.** São Paulo : Cortez, 1982.

47 - SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico.** 14. ed. São Paulo : Cortez/Autores Associados, 1986. (Col. Educação Contemporânea)

48 - SIMONSEN, Roberto C. **Evolução industrial do Brasil e outros estudos.** São Paulo : Ed. Nacional/Ed. da USP, 1973.

49 - TAYLOR, Frederick W. **Princípios da administração científica.** 7. ed. tradução de Arlindo Vieira Ramos. São Paulo : Atlas, 1980.

50 - THOMPSON, Edward P. Tiempo, disciplina de trabajo y capitalismo industrial. In: Tradición, revuelta y consciência de clase. Barcelona : Editorial Crítica, 1984.

51 - TRAGTENBERG, Maurício. **Burocracia e Ideologia.** São Paulo: Ática, 1985.

52 - TURAZZI, Maria Inez. **A euforia do progresso e a imposição da ordem: a engenharia, a indústria e a organização do trabalho na virada do século XIX ao XX.** Rio de Janeiro : COPPE; São Paulo : Marco Zero, 1989.

53 - WELL, Simone. **A condição operária e outros estudos sobre a opressão.** Rio de Janeiro : Civilização Brasileira, 1979.

FONTES

CORRESPONDÊNCIA

Circulares da Diretoria da VFRGS. 1923-1967. MTSL

Circulares da 3ª Divisão-Locomoção. VFRGS, 1921-1927. MTSL

Circulares da Contabilidade Geral. VFRGS, 1920-1941. MTSL

Circular D-3. Acidentes na Linha - VFRGS. Porto Alegre, Livraria Selbach, 1931. MTSL

Correspondência entre a VFRGS e a Companhia Armour, 1920-1929. MTSL

Correspondência da Contabilidade Geral - VFRGS, 1938. MTSL

Correspondência sobre casas da VFRGS, 1932-1939. MTSL

Correspondências sobre estudos para alteração nos horários dos trens. VFRGS, 1923, 1931, 1940. MTSL

DOCUMENTOS DIVERSOS

Assentamento dos Empregados - 30 v. MTSL

Ata do Conselho Administrativo da VFRGS - 1939. AHRS

"Administração de Estradas de Ferro". Octacilio Pereira 1932. MTSL

2ª Conferência dos Diretores das Estradas de Ferro Brasileiras-Resenha dos trabalhos, 1939. MTSL

Exposição à Assembléia Legislativa: o problema do transporte no Rio Grande do sul, 1948. MTSL

Exposição feita na reunião do secretariado do Governo do Estado

"Locomotivas a vapor". Para uso dos maquinistas e foguistas, 1929. MTSL

Memorial dos Ferroviários do Rio Grande do Sul, 1939. AHRS

Plano Geral de Viação Nacional, junho de 1934. MTSL

Progresso sobre trilhos-Departamento de Relações Públicas, RFFSA, 1967. MTSL

Quadro do Pessoal da VFRGS referente a: 1923, 1928, 1936, 1943. MTSL

INSTRUÇÕES E REGULAMENTOS

Instruções Regulamentares - VFRGS, 1922. MTSL

Instruções para o serviço interno da linha, 4ª Divisão - Via Permanente, VFRGS, 1923. MTSL

Instruções gerais para os serviços de fiscalização dos armazéns do almoxarifado, VFRGS, 1934. MTSL

Instruções a serem observadas pelos Inspetores da 1ª Divisão, VFRGS, 1934. MTSL

Regulamento dos serviços da VFRGS, decreto n. 3281 de 29 de fevereiro de 1924.

Regulamento dos serviços da VFRGS, decreto n. 4009 de 24 de janeiro de 1928. MTSL

Regulamento para concessão de desvios particulares, VFRGS, 1920. MTSL

Regulamento para a seção de reclamações - Tráfego, VFRGS, 1921. MTSL

Regulamento dos Signaes, VFRGS, 1924. MTSL

Regulamento provisório para o pessoal dos trens - Tráfego, VFRGS, 1925. MTSL

Regulamento para a Segurança, Polícia e Tráfego das Estradas de Ferro, Decreto n. 15673 de 7 de setembro de 1922. Ministério da Viação e Obras Públicas.

Alguns Decretos e Regulamentos que interessam a VFRGS, Porto

Alegre, Livr. Globo, 1923.

JORNAIS

Correio do Povo. Porto Alegre, fev. 1936. AHRS

Correio do Povo. Porto Alegre, mar. 1941. CDS/UFRGS

Correio do Povo. Porto Alegre, jun. 1944. CDS/UFRGS

RELATÓRIOS

Relatórios da Diretoria da VFRGS, 1920-1922 e 1925-1946. MTSL

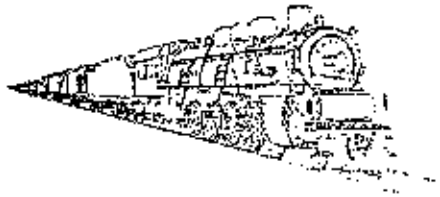
Relatórios da 3ª Divisão - Locomoção, VFRGS, 1920-1942. MTSL

Relatório da Contabilidade Geral, VFRGS, 1925. MTSL

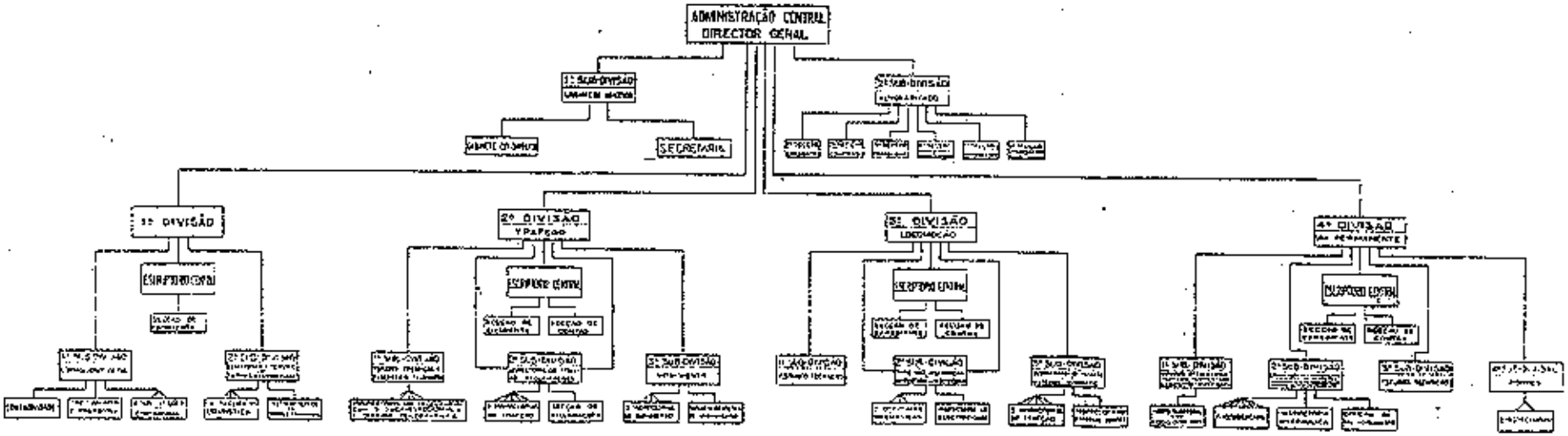
Relatório relativo ao estágio nas Oficinas de Santa Maria, jan./fev. 1946. Jorge M. Schutz. MTSL

A N E X O 1

VIAÇÃO FERREA DO RIO GRANDE DO SUL



DISCRIMINAÇÃO GRAPHICA DO SERVIÇO



A N E X O 2

CIRCULAR Nº 339

A todo o pessoal

UNIFORMES DO PESSOAL EM SERVIÇO

Fica estabelecido o praso até 30 de abril de 1923 para que os funccionarios deste departamento, que occupam os cargos abaixo mencionados, se apresentem em serviço convenientemente uniformisados, de conformidade com as indicações constantes na presente circular.

Typo do uniforme

Será adoptado um typo unico de fardamento, que terá apenas differentes distinctivos, de accordo com o cargo occupado pelo funccionario.

Os bonés serão de panno azul marinho, de accôrdo com o fardamento previamente determinado, podendo ser usados com uma capa de brim branco, zuarte ou kaki, conforme a côr do fardamento que vestir.

As blusas serão tambem confeccionadas de accôrdo com o modelo previamente determinado, devendo o uniforme ser de panno

azul marinho, brim branco, zuarte ou kaki.

Outrosim, o uso do fardamento em serviço é obrigatorio para os seguintes cargos:

Distinctivos a serem usados

Chefe do Deposito Principal - CLASSE UNICA - Boné de panno azul marinho, com emblema da Locomoção, bordado a ouro, levando em toda a volta do boné um florão dourado, e na frente um cordão de retroz tambem dourado, com pequena placa rectangular de metal amarello, onde serão gravados os dizeres: - "Chefe do Deposito Principal", e abaixo as iniciaes V.F.R.G.S. Os botões do fardamento serão de metal amarello em uso.

Chefes de Deposito - I. CLASSE - Fardamento igual ao principal, levando em volta do boné tres galões dourados e na frente uma pequena placa rectangular de metal amarello com os dizeres gravados: - "Chefe do Deposito", e abaixo as iniciaes V.F.R.G.S.

Chefes de Deposito - II. CLASSE - Identico fardamento, levando em volta do boné dois galões dourados, e respectiva placa de metal amarello, com os mesmos dizeres.

Chefes de Deposito - III. CLASSE - Identico fardamento, levando porém em volta do boné um galão dourado, e respectiva placa de metal amarello, com os mesmos dizeres.

Ajudantes dos Chefes de Deposito - I. CLASSE - Identico fardamento, levando em volta do boné tres galões prateados e na fren-

te uma pequena placa rectangular de metal amarello, com os dizeres: "Ajudante do Chefe de Deposito", e abaixo as iniciaes V.F.R.G.S.

Ajudantes dos Chefes de Deposito - II. CLASSE - Identico fardamento, levando em volta do boné dois galões prateados e uma pequena placa rectangular de metal amarello, com os mesmos dizeres.

Auxiliares nocturnos dos Chefes de Deposito - CLASSE UNICA - Identico fardamento, levando em volta do boné um galão prateado, e na frente uma pequena placa rectangular de metal amarello com os dizeres "Auxiliar Nocturno do Chefe de Deposito", e abaixo as iniciaes V.F.R.G.S.

Machinistas Instructores - CLASSE UNICA - Boné de panno azul marinho, com emblema da Locomoção, bordado a ouro, levando em volta do bone, até ao centro, um florão dourado, e na frente um cordão de retroz tambem dourado, com uma pequena placa rectangular de metal amarello, onde serão gravados os dizeres: "Machinista Instructor" e abaixo as iniciaes V.F.R.G.S. Os botões do fardamento serão dos de metal amarello em uso.

Machinistas - I. CLASSE - Identico fardamento, levando, porém, no sentido vertical, de ambos os lados do boné, quatro galões dourados e na frente uma pequena placa de metal amarello com os dizeres "Machinista" e logo abaixo as iniciaes V.F.R.G.S.

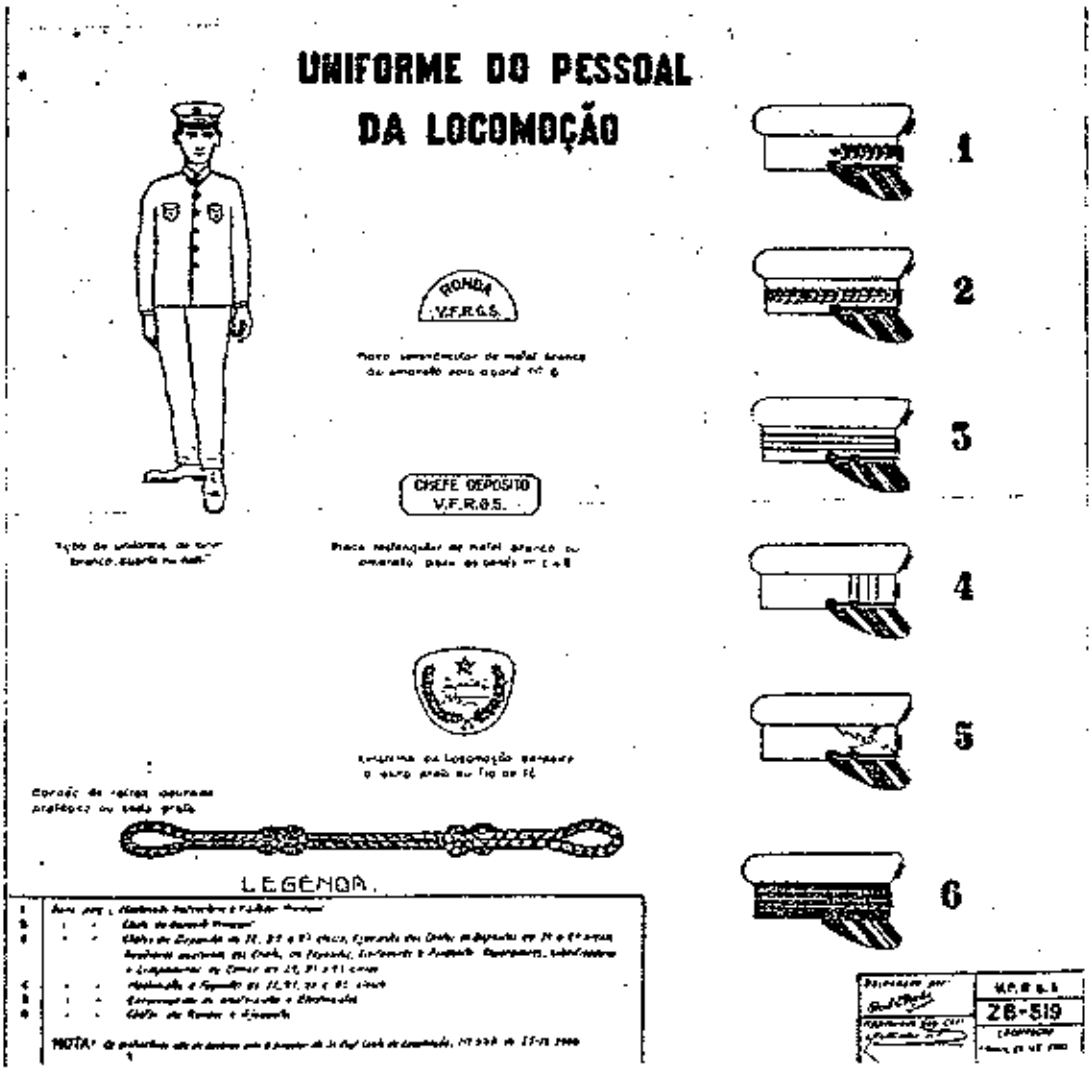
Machinistas - II. CLASSE - Identico fardamento, levando no sen-

Octacilio Pereira
Engº Chefe da Locomoção Intº

Pasta 2

C: DR/CHF/CHV/CHB/CHX/COOP.

JS/Acm.



tido vertical do boné tres galões dourados e respectiva placa de metal amarello.

Machinistas - III. CLASSE - Identico fardamento, levando no sentido vertical do boné dois galões dourados e respectiva placa de metal amarello.

Maqhinistas - IV CLASSE - Identico fardamento, levando no sentido vertical do boné um galão dourado e respectiva placa de metal amarello.

Foguistas - I. CLASSE - Boné de panno azul marinho, com o emblema da Locomoção, prateado, levando no sentido vertical de ambos os lados do boné quatro galões prateados e na frente um cordão de retroz, também prateado, com uma pequena placa rectangular de metal branco, onde serão gravados os dizeres "Foguista" e abaixo as iniciaes V.F.R.G.S. Os botões do fardamento serão de emtal branco em uso.

Foguistas - II. CLASSE - Identico fardamento, levando no sentido vertical do boné tres galões prateados e respectiva placa de metal branco.

Foguistas - III. CLASSE - Identico fardamento, levando no sentido vertical do boné dois galões prateados e respectiva placa de metal branco.

Foguistas - IV. CLASSE - Identico fardamento, levando no sentido vertical do boné um galão prateado e respectiva placa de metal branco.

Ajudantes de Foguistas - CLASSE UNICA - Identico fardamento, porém sem nenhum galão, levando a respectiva placa de metal branco com os dizeres "Ajudante de Foguista" e abaixo as iniciaes V.F.R.G.S.

Visitador Principal - CLASSE UNICA - Boné de panno azul marinho com o emblema da Locomoção prateado, levando em volta do boné, até ao centro, um florão prateado, e na frente um cordão de retroz prateado com uma pequena placa de metal branco, onde serão gravados os dizeres "Visitador Principal" e abiaxo as iniciaes V.F.R.G.S. Os botões do fardamento serão de metal amarello em uso.

Visitadores - I. CLASSE - Boné de panno azul marinho com o emblema da Locomoção prateado levando em volta do boné tres galões dourados, e na frente um cordão de retroz prateado com uma pequena placa de metal branco, onde serão gravados os dizeres "Visitador" e abaixo as iniciaes V.F.R.G.S. Os botões do fardamento serão de metal amarello em uso.

Visitadores - II. CLASSE - Identico fardamento, levando em volta do boné dois galões dourados e a respectiva placa de metal branco.

Visitadores - III. CLASSE - Identico fardamento, levando porém em volta do boné um galão dourado, e a respectiva placa de metal branco.

Ajudantes Visitadores - CLASSE UNICA - Boné de panno azul marinho, com o emblema da Locomoção, porém bordado a fio de lã ou

seda de côr encarnada, levando em volta do boné um galão prateado e na frente um cordão de retroz de seda preta com pequena placa rectangular de metal branco, onde serão gravados os dizeres "Ajudante Visitador" e as iniciaes V.F.R.G.S. O fardamento terá botões de metal branco em uso.

Encarregados Electricistas - CLASSE UNICA - Boné de panno azul marinho com o emblema da Locomoção, bordado a ouro, levando, de ambos os lados do boné, filetes dourados formando dois raios cruzados, e na frente um cordão de retroz dourado com uma pequena placa rectangular de metal amarello, onde serão gravados os dizeres "Encarregado Electricista" e abaixo as iniciaes V.F.R.G.S. Os botões do fardamento serão de metal amarello em uso.

Electricistas - CLASSE UNICA - Identico fardamento, porém levando, de ambos os lados do boné, filetes prateados formando dois raios cruzados, e a respectiva placa de metal amarello, onde serão gravados os dizeres "Electricista", e logo abaixo as iniciaes V.F.R.G.S.

Reparadores de carros, Lubrificadores e Limpadores de carros - I. CLASSE - Boné de panno azul marinho com o emblema da Locomoção bordado a fio de lã ou seda encarnada, levando em volta do boné tres galões de lã ou seda de côr encarnada, e na frente um cordão de retroz de seda preta com pequena placa rectangular de metal branco, onde serão gravados os dizeres, respectivamente, "Reparador de carros", "Lubrificador de carros" e "Limpador de carros", e embaixo as iniciais V.F.R.G.S. No fardamento collo-

car-se-ão botões communs de côr preta, em uso.

Idem - II. CLASSE - Identico fardamento, levando em volta do boné dois galões.

Idem - III. CLASSE - Identico fardamento, levando em volta do boné um galão.

Chefes de Rondas - CLASSE UNICA - Boné de panno azul marinho com o emblema da Locomoção, bordado a ouro, levando em toda a volta do boné uma faixa de panno encarnado e por cima tres galões dourados; na frente um cordão de retroz dourado e uma pequena placa, semi-circular, de metal amarello, onde serão gravados os dizeres "Chefe de Rondas" e abaixo as iniciaes V.F.R.G.S. Os botões do fardamento serão de metal amarello em uso.

Ajudante C. de Rondas - CLASSE UNICA - Identico fardamento levando em toda a volta do boné dois galões dourados e respectiva placa semi-circular de metal amarello, onde serão gravados os dizeres "Ajudante do Chefe de Rondas" e abaixo as iniciaes V.F.R.G.S.

Rondas e Porteiros - CLASSE UNICA - Boné de panno azul marinho com o emblema da Locomoção, bordado a seda ou lã côr encarnada, levando em toda a volta do boné uma faixa de panno encarnado sem nenhum galão. Na frente levará um cordão de retroz de seda preta com pequena placa semi-circular de metal branco, onde serão gravados os dizeres, respectivamente, "Ronda" ou "Porteiro" e logo abaixo as iniciais V.F.R.G.S. Os botões do fardamento serão de metal branco em uso.

Observações

É facultado a qualquer funccionario usar em serviço polainas de couro preto.

Esta chefia já se entendeu com o sr. Director da Cooperativa de Consumo, para que tenha em seus armazens stock de fardamento, e respectivo distinctivo, de accordo com os typos e formatos citados na presente circular.

Fica terminantemente prohibido os empregados usarem uniformes differentes da classe a que pertencem, sobre pena de punições severas.

Toda a vez que um empregado fôr á Cooperativa, com o fim de adquirir qualquer peça pertencente ao fardamento, deve antes citar a sua classe e categoria, e levará sempre um memorandum discriminativo do respectivo chefe da secção a que pertencer, sem o que a Cooperativa não poderá attender.

Os empregados como lavadores de caldeiras, limpadores de locomotivas, carvoeiros, etc., para os quaes não se determinou o uso de fardamento, ficarão entretanto obrigados a usar em serviço blusas communs de zuarte e, sempre que possivel, boné commum de panno.

Escriptorio Central da Locomoção em Porto Alegre, 15 de dezembro de 1922.