

A estabilidade em debate:

a luta de trabalhadores do setor
calçadista na Justiça do Trabalho de
Novo Hamburgo durante a Ditadura

Stability in debate: the struggle of workers in
the footwear sector in the Nova Hamburgo
LaborCourt during the Dictatorship

MICAELE IRENE SCHEER

Doutora em História pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul e professora da rede municipal de Lajeado (RS). Compõe a equipe editorial da Revista Mundos do Trabalho e da Associação Nacional de História do Trabalho.

scheermica@gmail.com

RESUMO: A estabilidade no trabalho foi debatida nos primeiros anos da Ditadura Civil-Militar, em consonância com a política econômica adotada, resultando em uma maior instabilidade e precarização das relações de trabalho. Os processos trabalhistas são fontes históricas que preservam vestígios das experiências de trabalhadores. Nesse artigo, essas fontes contribuem para conhecer as estratégias, no cotidiano fabril e na Justiça do Trabalho, de trabalhadores que após conquistaram a estabilidade, ou seja, completaram dez anos em uma mesma fábrica, tiveram essa condição ameaçada por seus patrões.

PALAVRAS-CHAVE: Estabilidade; processos trabalhistas; Ditadura.

ABSTRACT: Job stability was debated in the early years of the Civil-Military Dictatorship, in line with the economic policy adopted, resulting in greater instability and precariousness in labor relations. Labor lawsuits are historical sources that preserve traces of workers' experiences. In this article, these sources contribute to know the strategies, in the daily factory and in the Labor Court, of workers who after conquered stability, that is, completed ten years in the same factory, have this condition threatened by their bosses.

KEYWORDS: Stability; labor lawsuits; dictatorship.

O trabalhador Werno foi acusado de liderar “um boicote industrial na produção de calçados” da *Elvio & Cia*, na cidade gaúcha de Novo Hamburgo no ano de 1972. Além dele, outros trabalhadores foram dispensados e reclamaram seus direitos na Junta de Conciliação e Julgamento da cidade, com apoio do advogado trabalhista do Sindicato. Para a fábrica, o objetivo do ato era atrasar o envio ou inutilizar as mercadorias destinadas para a exportação, o que resultaria em prejuízos. Caso os requerentes comprovassem que as dispensas ocorreram sem justa causa, receberiam indenizações; essa situação, também permite a elaboração de uma hipótese: o patrão usou a estratégia de desqualificar os funcionários para justificar as demissões. Percebe-se, na leitura dos atos do processo trabalhista, que houve ênfase nas argumentações que colocavam Werno como protagonista, talvez porque ele era o funcionário mais antigo envolvido, além de estável, o que lhe dava o direito de exigir “indenização em dobro”, resultando em um valor alto se comparado com os demais.

Werno trabalhava há 21 anos na *Elvio* e, quando se defendeu das acusações, alegou que desde 1969 a empresa atrasava pagamentos, mas que de modo geral “os empregados eram bem tratados”. Afirmou que o problema com o prazo de entrega dos calçados resultou da falta de material, o que foi confirmando por alguns dos seus colegas, também requerentes ou testemunhas. Como o cortador de couro Nelson, que teria apoiado a investida e desmentiu as acusações de ter participado do motim, afirmando que nunca recebeu reclamações em relação ao seu trabalho, apesar da baixa qualidade do material, o que prejudicava o seu serviço. Nelson foi descrito pelo representante legal de seu patrão como um “elemento *expert* em sublevações, tendo seu nome devidamente fichado no Departamento de Ordem Política e Social (DOPS), e tendo sido inclusive procurado pelo sr. delegado da política local para responder por atos contrários às instituições”. Situação que evidencia a existência de uma “aliança empresarial-policial-militar”, conforme reflexões de Antonio Luigi Negro (2015) sobre os trabalhadores das fábricas do ABC e São Paulo durante a Ditadura.

A defesa, portanto, apresentou Werno como o líder do motim e Nelson como uma espécie de articulador, já os demais mereciam “a culpa de aceitarem uma liderança contrária aos deveres funcionais”. Foram necessárias muitas audiências, algumas canceladas a pedido

da empresa, com desculpas variadas. Por fim, talvez vencidos pelo cansaço e/ou por necessitarem do dinheiro, os requerentes aceitaram um acordo. Apesar da revisão e correção dos valores, e dos termos do acordo, o valor total das ações justificou a penhora de um terreno. Por exemplo, Werno pediu Cr\$ 20.301,96, sendo Cr\$ 18.946,20 de indenização, e pelo acordo receberia Cr\$ 6.800,00, sendo Cr\$ 5.444,24 de indenização. O terreno, aparentemente nunca foi arrematado em leilão; uma outra empresa processou os donos da *Elvio* e repassou o saldo de outra penhora para a JT em dezembro de 1973. Nada mais consta nos autos, enfim, receberam valores irrisórios.

As décadas de 1960 e 1970 foram de mudanças significativas para as cidades da região do Vale do Rio dos Sinos que se destacavam pela produção de couros e seus artefatos. A cidade de Novo Hamburgo é tradicionalmente a de maior destaque deste conglomerado industrial. Pesavento (1985, p. 115) aponta que no período pós-1964 houve uma redução no ritmo de crescimento das indústrias tradicionais e de bens de consumo não-duráveis, pois o consumo foi impactado pelo arrocho salarial. A solução encontrada para esse mercado foi ao encontro de outras medidas do governo ditatorial, que passou a estimular as exportações com o objetivo de captar divisas para serem investidas na indústria, garantir a importação de insumos e de bens de capital. O emprego de capital estrangeiro passou a ser estimulado e orientado para o avanço tecnológico do setor secundário. Para a indústria do calçado, isso resultou a partir de 1969 em “um grande aumento do volume de produção e uma redução do número de empresas, num processo de concentração empresarial” (PESAVENTO, 1985, p. 115).

Para Rodrigo Perla Martins, durante os governos Emílio Médici e Ernesto Geisel (1969-1979), as cidades do Vale do Rio dos Sinos reproduziram a “lógica do capitalismo global e se articularam ao projeto nacional de desenvolvimento industrial, com vistas à exportação de manufaturados (calçados) para o Centro do sistema capitalista global” (MARTINS, 2011, p. 43), integrando-se à nova divisão internacional do trabalho capitalista. Para isso, obtiveram estímulos políticos e financeiros (incentivos fiscais e crédito) para reforçar a especificidades produtiva local.

Nesse mesmo sentido, o governo ditatorial, com o propósito de defender os interesses econômicos da elite social e política do país,

atacou o regime de estabilidade e instaurou o FGTS. Essa medida favoreceu a política econômica e financeira vigente na época e, assim como o Programa de Integração Social (PIS) e o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP), visava a “captação de recursos internos para posterior investimento em empresas privadas, dissimuladas em políticas sociais” (VALERIANO, 2008, p. 49), além de ser uma poupança forçada que eliminou a estabilidade para os trabalhadores optantes, converteu a indenização por demissão em um fundo financeiro vinculado ao Sistema Financeiro de Habitação, que tinha como objetivo a capitalização dos recursos do Banco Nacional de Habitação e não a garantia da política social de habitação, constituindo-se em uma importante fonte de capital para empresas da construção fabril, bancos e instituições financeiras e de crédito privadas vinculadas ao SFH.

O Estado centraliza dessa forma o sistema de crédito, adotando uma correção monetária dos saldos devedores através de índices superiores ao reajuste do salário mínimo, aumentando a capacidade aquisitiva da classe operária, ao mesmo tempo que comprimia seu salário. O “milagre” econômico foi diretamente relacionado com essa medida pelo regime militar.

A indenização do trabalhador, agora transformado em capital portador de juros, reverte ao governo e, através desse, ao capital privado. Contribui também para aumentar o arrocho salarial, pois o FGTS conferiu ao empregador maior facilidade na instrumentalização da demissão, visto que este não mais precisaria arcar de uma só vez com a indenização, sendo gradualmente depositado no fundo. Cada vez mais utiliza-se do recurso da demissão e rotatividade da força de trabalho para elevar a produtividade e poupar o gasto com salários, contribuindo para o crescimento econômico brasileiro (VALERIANO, 2008, p. 55).

O objetivo desse artigo é refletir sobre esse momento histórico. A pesquisa de Maria Inês Rosa (1982) recupera a historicidade da legalização da estabilidade, articulando-a com as lutas operárias por melhores condições de trabalho, que tinham como objetivo conter os impactos da expropriação do saber do operário pelo capital. A primeira medida nesse sentido foi a Lei nº 4.682, de 24 janeiro de 1923,

que dirimia as demissões de funcionários com mais de dez anos de serviços efetivos nas empresas ferroviárias. Em 1927 esse direito foi conquistado pelos portuários e em 1930 pelos trabalhadores das empresas de transportes urbanos, luz, força, telefone, telégrafos, portos, águas e esgotos. Com o passar dos anos outras categorias foram abarcadas gradualmente pela estabilidade. Com a Lei nº 62, de 5 de junho de 1935, a estabilidade foi estendida a todos os trabalhadores urbanos, exceto os domésticos. A partir de então a estabilidade foi desvinculada das Caixas de Aposentadoria e Pensão, garantiu a irredutibilidade dos salários dos trabalhadores estáveis e o pagamento de uma indenização em caso de despedida arbitrária antes da conquista da estabilidade.

Para Maya Damasceno Valeriano (2008, p. 59) as leis referentes à estabilidade passaram sem maiores oposições durante os anos, pois sua inserção foi gradual. Além do mais, Rosa (1982, p. 149) argumenta que, nas décadas de 1920 e 1930, o Brasil vivia uma fase do capitalismo em que era de interesse da burguesia fixar a mão de obra qualificada em suas fábricas, garantindo os níveis de produção. A classe patronal dependia de homens e mulheres disciplinados e sua manutenção reduzia os custos com a formação de novos trabalhadores e o risco de prejuízos com a quebra de produção. Contudo, nas décadas seguintes, ocorreu avanços no desenvolvimento de maquinário e na racionalização do trabalho que reduziram a exigência de operários qualificados. Assim, parte do patronado passou a se manifestar contrário a Lei nº 62, o que resultou em tensões, muitas mediadas pela Justiça do Trabalho.

As leis e decretos que versavam sobre as relações de trabalho foram reunidas e ampliadas com a Consolidação das Leis do Trabalho em 1943. Neste texto, houve a manutenção da estabilidade nos artigos 492 a 500, no capítulo VII do título IV. Destacam-se os seguintes pontos:

Art. 492 - O empregado que **contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa** não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas. [...]

Art. 493 - Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o **art. 482**, quando por sua repetição ou natu-

reza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado.

Art. 494 - O empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas a sua despedida só se tornará efetiva após o inquérito e que se verifique a procedência da acusação. [...]

Art. 496 - Quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o tribunal do trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização devida nos termos do artigo seguinte. [...]

§ 3º - A despedida que se verificar com o fim de obstar ao empregado a aquisição de estabilidade sujeitará o empregador a **pagamento em dobro** da indenização prescrita nos arts. 477 e 478.

Art. 500. **O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato** e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio ou da Justiça do Trabalho.

A estabilidade foi revogada oficialmente em 1989, mas seu fim efetivo ocorreu em 1967. Os processos analisados foram instaurados após a criação do FGTS. A partir de então o trabalhador poderia ser despedido facilmente, sem onerar o patrão com indenizações. O objetivo dessa medida governamental era extinguir os empregados estáveis e alterar as relações de trabalho no Brasil, mas a transição de um modelo para o outro ainda repercutia nas experiências de alguns trabalhadores. Para a melhor compreensão do impacto dessa alteração na legislação brasileira, deve-se analisar os argumentos que o Programa de Ação Econômica do Governo (PAEG) utilizou ao identificar na estabilidade um dos elementos prejudiciais ao desenvolvimento da política econômica defendida pelo regime e que, portanto, deveria ser revisada. Nesse sentido, o pronunciamento do presidente Marechal Humberto de A. Castello Branco é bastante ilustrativo:

Burlado pelos patrões e deformado pela escassa minoria dos trabalhadores que o alcançam, o instituto da estabilidade tornou-se autêntico instituto de inquietação. A situação atual estimula o empregador a usar artifícios e a buscar de qualquer modo a dispensa por justa causa, a fim de se livrar do ônus latente, ou então, a evitar que o empregado atinja 10 anos, indenizando-o antes de completar esse tempo, pelo receio da indisciplina, e descaso pela produtividade que atinge a estabilidade.

Essas proposições questionaram a própria Constituição de 1946 e que ainda estava vigente, que garantia no Art. 157 “XII - estabilidade, na empresa ou na exploração rural, e indenização ao trabalhador despedido, nos casos e nas condições que a lei estatuir”. O objeto da insatisfação era então um grupo de trabalhadores, aos quais a lei outorgava estabilidade e que por estarem protegidos do desemprego causado pelas oscilações do mercado eram considerados “proprietários do seu emprego” (VIANNA, 1999, p. 272-273). Um estudo dirigido por Lincoln Gordon indicou que a estabilidade se tornou incompatível com os desejos empresariais. Essa pesquisa foi realizada por grupo de pesquisadores da Fundação Getúlio Vargas em 1963 e ouviu empresários norte-americanos e brasileiros. Para esses, era impossível provar as faltas graves na JT, consideravam as indenizações pagas aos trabalhadores em caso de dispensa insuportáveis e os trabalhadores representariam “uma acumulação cada vez maior no chamado ‘passivo trabalhista’ das empresas, diminuindo suas possibilidades de ação” (VIANNA, 1999, p. 277) no espaço econômico. Essa pesquisa ainda indicou que para contornar tais situações os empresários realizavam acordos com os trabalhadores, que recebiam em média 50% do valor da indenização.

Estudo que foi considerado tendencioso por Vera Lúcia Ferrante (1978). A autora acredita que o principal objetivo da pesquisa dirigida por Gordon era influenciar a opinião pública. Na época, “havia um acordo entre o governo brasileiro e o norte-americano a respeito da necessidade de ser abolida a estabilidade”, que representava um entrave na transferência de capitais estrangeiros. Para contrapor esse estudo, ela cita Cesarino Júnior (1968), que criticou as conclusões dessa investigação por estarem baseadas apenas na opinião dos empresários e não em fontes que comprovem os possíveis efei-

tos da estabilidade na produtividade. Cesarino, com base em dados sobre a JCJ de Araquara (SP), procurou demonstrar que a Justiça do Trabalho era uma alternativa eficaz para fazer valer os interesses da classe patronal e impor medidas disciplinares aos trabalhadores indisciplinados e desidiosos, podendo na Justiça liberar-se do pagamento ou negociar o valor e a forma de quitação das indenizações.

Ferrante (1978) ainda questiona se essas situações negativas eram quantitativamente significativas e tão calamitosas a ponto de justificarem alterações na legislação. Para ela, não eram. Jornais divulgaram que os estáveis representavam 15% da força de trabalho brasileira. Corrêa afirmou, com base em seu estudo sobre os trabalhadores têxteis e metalúrgicos paulistas entre os anos de 1953 e 1964, que “o fato do trabalhador conquistar a estabilidade já significava uma vitória” (CORRÊA, 2007, p. 195). Mesmo representando uma parcela reduzida do conjunto de trabalhadores, os estáveis representavam um estorvo para os empresários, ao tornar onerosa a rotatividade e pela indicação de que eram mais propensos a se organizarem coletivamente, principalmente em sindicatos. Acordos financeiros eram propostos aos estáveis, o que pode explicar a motivação dos 239 pedidos de homologações de renúncias de estabilidade, identificados por Maria Sangêla de Sousa Santos Silva (2012) ao pesquisar os trabalhadores que acessaram a Justiça do Trabalho em Fortaleza entre os anos 1946 e 1964. Sugere-se que essas renúncias foram o resultado de tensões prévias entre os trabalhadores e os patrões no espaço fabril.

Para evitar que o empregado alcançasse tal estatuto, o patrão o dispensava antes de completar 10 anos de trabalho. O trabalhador dispensado após um ano de contrato também tinha direito de receber uma indenização (um mês de salário por cada ano de serviço prestado). O patrão poderia oferecer acordos financeiros para realizar a rescisão de modo amigável ou simplesmente dispensava sem pagar o que devia e aguardava a instauração de um processo. As alegações de indisciplina ou de insubordinação serviam como base para a dispensa com justa causa dos trabalhadores, pois as fábricas estabeleciam regimentos internos e estavam atentas às situações previstas pelo art. 482 da CLT. Percebe-se na amostra, que os empresários e seus advogados exploravam a lei com a finalidade de tentar provar a falta grave de funcionários indesejados, mesmo

quando não ocorriam tais faltas. Após um período de tensões cotidianas e de sucessivos comunicados escritos, nos quais as ações do trabalhador eram repreendidas, o empregador dispensava o funcionário, pois havia reunido "provas" do comportamento do ex-funcionário, dificultando as chances de uma vitória total por parte do trabalhador na JT.

Observe-se o caso de Edvindo, que trabalhou por 19 anos na Fábrica de Calçados Reluz-Ruskin S/A, mas que procurou o advogado trabalhista Elso Rodrigues para representá-lo junto a Justiça do Trabalho em 1974. Na petição inicial alegaram que "quiçá pela antiguidade, [Edvindo] vem sofrendo toda sorte de perseguições nos últimos tempos", sendo trocado de função várias vezes durante o dia, com o "intuito nítido de provar o descontentamento de parte do reclamante" e que sua suspensão foi justificada por um suposto desacato às ordens do contramestre, que não ocorreu e foi "apenas mais uma maneira de desgastar o reclamante diante de seus colegas de trabalho". Pediu o valor referente aos dois dias de suspensão e também a equiparação salarial, pois denunciou que inúmeros empregados com menos tempo de serviço recebiam "remunerações bem superiores". Contudo, não apresentou um "paradigma", ou seja, um outro trabalhador que executava a mesma função que a sua, mas que recebia remuneração superior, por isso, desistiu dessa última reivindicação.

A empresa apresentou sua defesa, expondo que não ocorreu perseguição, mas que Edvindo aproveitou-se da sua condição de estável para se tornar "rebelde no desempenho de suas tarefas, sendo desidioso e lento no trabalho", indo ao bebedouro e ao banheiro várias vezes ao dia. Seguiu:

Em fase de inovações tecnológicas necessárias e indispensáveis ao progresso e à produtividade da empresa, foi implantado o sistema de esteiras na seção onde trabalhava o reclamante. Na ocasião o mesmo era "asperador" e sua produtividade era tão baixa, que, além de não acompanhar o ritmo normal de produção da esteira, prejudicava o serviço dos demais empregados. Por este motivo, teve de ser substituído por outro empregado no setor.

Aparentemente o trabalhador, por não se adequar aos “novos tempos”, foi obrigado a deixar seu posto e passou a executar diferentes funções, até que em certo momento negou-se e jogou uma caixa de solados no chão. Por fim, aceitou um acordo, no qual recebeu o valor de um dia de trabalho, Cr\$ 18,00. Para além do valor da sentença, Edvindo teve a oportunidade de reclamar publicamente contra o seu patrão, e essa recompensa não pode ser dimensionada. A decisão de levar a público essa situação também pode ter preservado o trabalhador (e sua estabilidade) de ataques futuros. Sobre a defesa apresentada pela reclamada, sabe-se que o sistema de trilhos de transporte (esteira) foi inserido na primeira fábrica do Vale do Rio dos Sinos em meados de 1966 (BREDEMEIER FILHO, 1966), mas o maquinário usado no período ainda exigia trabalhadores com conhecimento e habilidades específicas (RUAS, 1985). Apesar dessas ponderações, devem ser consideradas as significativas alterações no processo de trabalho e de produção, que poderiam facilitar a dispensa de funcionários estáveis (especializados e melhor remunerados), por não causar transtornos a empresa. Assim como Corrêa (2007) aponta em sua pesquisa, o discurso de inadaptabilidade ou resistência à modernização era usado como argumento na tentativa de despedida com justa causa.

Sérgio Schneider (1994) sugere que parte desses funcionários antigos eram conduzidos para funções que exigiam maior destreza ou assumiam a função de contramestre. A vantagem de contar com trabalhadores estáveis era a suposta maior adaptabilidade dos corpos à rotina de trabalho e a satisfação de estar na mesma fábrica há muitos anos, preservando a identidade de ofício; mas a antiguidade também poderia resultar em frustrações, quando o funcionário se sentia desvalorizado ou não recebia as progressões salariais desejadas. Não se sabe se o sapateiro Antônio, que recebia um pouco mais que um salário mínimo na Calçados Ludwig S/A no ano de 1975, manifestou seu descontentamento ao patrão ou se fez algum tipo de boicote, mas ao completar 54 anos de casa, procurou o Sindicato e depois a J CJ, pois estava insatisfeito com seu salário. Desde 1971 não recebia os aumentos que tinha direito e que foram conquistados através dos dissídios coletivos. A solução se deu por meio de um acordo, no qual a empresa pagou a diferença corresponden-

te aos últimos quatro anos e o trabalhador deu como rescindido seu contrato de trabalho.

Sabe-se que eram comuns os acordos financeiros com a finalidade de convencer os trabalhadores estáveis a rescindirem seus contratos, mas nem todos aceitavam tais propostas. Ervino alegou que recebeu propostas de acordo para “sair” da Calçados Dinâmica Ltda depois de 17 anos de trabalho, mas que não aceitou o valor oferecido pela fábrica. Para o funcionário esse foi motivo pelo qual foi transferido para o setor de “sepas”, que

fica fora do prédio onde funciona a reclamada, num local sem janela e que nunca, durante o tempo em que trabalhou na reclamada, lhe foi determinado prestar tal serviço e principalmente fora da mesma. Que naquele local trabalham os empregados recém-admitidos na firma.

Como reclamou e negou-se a executar tal tarefa foi suspenso e por achar injusto tal medida procurou apoio no setor jurídico do Sindicato. A insinuação de que o espaço era insalubre foi contestada pela reclamada, informando que o Ministério do Trabalho inspecionou o local e que lá também trabalhavam antigos funcionários. Não conseguiram entrar em um acordo. A Junta então deferiu a seguinte sentença:

Esta junta entende, por unanimidade de votos, cancelar a suspensão, digo, a pena de suspensão aplicada ao reclamante e o pagamento do salário correspondente, tendo em vista que o reclamante é um empregado que trabalha na reclamada há 17 anos e foi afirmado pelo próprio empregador que o mesmo era um bom empregado, sendo esta sua primeira suspensão. Por tais fundamentos, resolve esta JcJ [...] julgar PROCEDENTE a reclamatória.

Edvindo e Ervindo, ao lado dos seus advogados, alegaram que estavam sendo “perseguidos” e a intenção era força-los a pedir demissão ou aceitar os acordos, renunciando a estabilidade. Se considerarmos a CLT, o caminho mais adequado para dispensar os trabalhadores era através de inquéritos judiciais, mas essa possibilidade

foi pouco usada, ao menos no período desse estudo. Parece que os padrões instauraram inquéritos apenas quando as demais investidas eram frustradas e quando conseguiam compilar um conjunto de “provas” que reforçaria sua argumentação e, assim, utilizar a JT a seu favor. Foram encontrados apenas dois inquéritos entre os processos, ambos no ano de 1974. O primeiro foi aberto pela Calçados Cema Ltda, com a alegação que Hernani, depois de estável, tinha “se evidenciado desidioso”, faltando muitas vezes ao trabalho. Foi elaborado uma planilha com suas faltas mensais entre os anos 1971 e 1973, que totalizaram 87 dias. O que desencadeou o inquérito foi sua ausência por uma semana, justificadas pelo trabalhador: estava reformando sua casa.

Na audiência, o trabalhador, com apoio do advogado do Sindicato Wilson Korb, alegou que nunca faltou sem autorização ou sem justificativa, e que durante o seu último período de férias foi pedido que trabalhasse porque a fábrica estava com muito serviço, o que fez. Acordou, contudo, que faltaria outros dias para reformar sua casa. Após ser ouvida as partes, foram entrevistadas as testemunhas indicadas pela empresa. Com exceção de uma, declararam que Hernani era um bom funcionário de corte, que trabalhou durante suas férias, mas que faltava muito. Por sua vez, a terceira testemunha, o técnico em contabilidade, alegou que a produção do trabalhador era baixa e que prejudicava a produtividade da fábrica, a qual teve produtos devolvidos por terem sido entregues depois do prazo. Outra informação divergente foi em relação ao número de dias que faltou para arrumar sua casa.

Wilson Korb defendeu seu cliente. Afirmou que o “motivo imperioso para que o reclamante se ausentasse do serviço” foi “terminar um serviço em sua casa, pois sua família estava em desabrigo”, além do mais teria atendido prontamente o pedido para trabalhar durante suas férias, demonstrando que era um empregado exemplar e que tais afirmações seriam comprovadas através de testemunhas. Contudo, sugere que não haveria condições para reconduzir o trabalhador ao posto, devido o mal-estar gerado pelo conflito, pedindo assim a indenização em dobro. Estaria o trabalhador interessado em receber tais valores, provocando propositalmente essa situação? Não é possível saber. O que foi preponderante na ação, o conflito entre versões apresentadas pelas testemunhas, ou o temor de pa-

gar uma alta indenização, ou a defesa habilidosa de Wilson Korb? Por fim, sabe-se que houve o pedido de arquivamento do inquérito – não há como saber se houve um acordo extrajudicial. Essas diferentes possibilidades é que instigam o historiador, que pode supor diferentes cenários com base nas fontes e na literatura.

No mesmo ano podemos acompanhar os conflitos entre a funcionária Ida e os representantes da Calçados Ludwig S/A. Ao todo, foram identificados três processos instaurados por Ida e um inquérito judicial por parte da fábrica. No primeiro a costureira pediu a revogação da sua suspensão decorrente da negativa em trabalhar em outra filial da empresa. Meses depois, ela e outras três mulheres pediram que fossem considerados seus atestados médicos e pagos os repousos remunerados correspondentes. Em ambos processos Ida foi assistida pelo Sindicato e o litígio foi resolvido através de um acordo, bastante favorável para a trabalhadora. Talvez essas situações tenham motivado o inquérito apresentado na Junta em novembro. Através dos autos sabemos que ela foi admitida em 1950 e que não optou pelo FGTS. Na opinião da contratante ela

vem há anos fazendo o possível para ser despedida, sem justa causa para ela, justa causa para o empregador afim de obter indenização prevista em lei (dobro) e para tanto se transcreve a seguintes anotações e se juntam alguns documentos: em 12.9.72 foi advertida por insubordinação. Em 18.10.72 foi suspensa por 5 dias. Em 4.12.72 foi suspensa por insubordinação – confirma nessa Junta Proc. 1779/72. Em 29.5.73 foi advertida por desobediência e insubordinação. Além de inúmeros atestados médicos, licenças, e demais acontecimentos que vem perturbando ultimamente sua atividade, até chegar ao fato que leva a esta Junta, para depois de apreciado, julgada falta grave seja despedida de acordo com a legislação em vigor da CLT.

Como no caso anterior, um fato foi relatado como motivador do inquérito:

O FATO: Convidada pelo seu superior hierárquico Sr. Elidio de Sousa a trocar de lugar, pois estava em uma passagem (corredor), se negou e o ofendeu com atos e palavras que caracteri-

zam INSUBORDINAÇÃO, DESOBEDIENCIA, INDISCIPLINA – Art. 482 em seus itens específicos. Se negou, se nega e por isso foi SUSPENSA por 3 dias.

A fábrica reuniu várias suspensões e atestados (assinados por médicos particulares, do sindicato e da empresa). Alegaram também, que o comportamento da trabalhadora interferiu na sua produtividade, mas para essa afirmação não apresentaram provas. Na primeira audiência, Ida e seu advogado Cerillo Dias Martins contestaram essas declarações, afirmando que a empresa desejava “se livrar” da empregada sem pagar a indenização e que foram feitas muitas propostas para ela rescindir o contrato, porém sem êxito. E que essas tensões ocorreram depois da mudança de direção da fábrica. Em relação ao fato que motivou o inquérito, o local em que ela tinha colocada a mesa de trabalho, foi justificado pelas inúmeras goteiras no teto da fábrica. Pelas condições de trabalho, a *Ludwig* foi inspecionada pelo Ministério do Trabalho a pedido do Sindicato.

O relatório dessa inspeção foi solicitado pela JCJ, pelo qual, sabe-se que Ida trabalhava no segundo andar do prédio e que o piso era de madeira. No andar térreo estavam as estufas de secagem do couro. A fábrica desistiu do inquérito durante a audiência em que o relatório foi exposto. Contudo, ao mesmo tempo que desenrolava tal inquérito, Ida reclamou em outro processo o valor referente aos dias que foi suspensa, devido à situação que foi relatava acima. Nessa ação, a fábrica alegou que a trabalhadora agiu de modo contrário ao regulamento interno da empresa, ao responder de modo inadequado o seu superior. A JCJ decidiu, por maioria dos votos, pela improcedência da reclamatória, o vogal dos empregados não concordou com a sentença, que se baseou nos relatos das testemunhas que eram funcionárias da *Ludwig*. Os juízes comunicaram essa sentença, que confirma o poder disciplinador do patrão, quatro dias depois do arquivamento do inquérito.

A menção de estufas remete a outra referência. Em *A Tecelagem dos Conflitos de Classe*, José Sergio Leite Lopes (1988) escreve sobre o que chamou “guerra contra os estabilizados” após o golpe civil-militar, e destacou em sua análise as diferentes estratégias que as fábricas usavam para forçar acordos financeiros com os estáveis ou funcionários que estavam prestes a conquistar tal estatuto, medidas

que foram facilitadas pela instauração do FGTS e pela modernização dos processos produtivos. Muitos trabalhadores na indústria têxtil paulista resistiram ao máximo os ataques patronais, aguentando as condições degradantes aos quais eram expostos e lutando através da JT, na qual conquistaram importantes vitórias. No documentário *Tecido Memória*, que faz parte da pesquisa desenvolvida por Lopes, João Francisco descreveu os “salões de reserva”, nos quais os trabalhadores ficavam em salas úmidas e quentes, no piso acima da engomadeira, uma ideia que teria vindo “do sul”, em suas palavras: “colocaram cem operários com mais 50... 60 anos de idade e botaram numa sala grande em cima da engomadeira, aquela seção quente, num salão muito quente, o dia... O horário todinho, das 7 às 5, sem fazer nada. [...] O trabalhador antigo não se sujeitava”.

Os trabalhadores estáveis poderiam reclamar das condições de trabalho e dos baixos salários sem arriscar seu emprego, usando essa condição como uma ferramenta de luta defronte à Justiça, mas também no cotidiano fabril. Os sindicatos também encontravam nos estáveis importantes aliados para contestar as medidas impostas pelos patrões. Para se “livrar” desses trabalhadores, as fábricas poderiam sugerir ou forçar acordos financeiros em troca das rescisões dos contratos, mas também poderiam simular falências, abrir filiais em outras cidades e exigir a transferência de trabalhadores, manipular provas e testemunhas para alegar que os trabalhadores estáveis causavam prejuízos à empresa, ou que eram resistentes as modernizações. Por fim, a geração dos estáveis foi gradualmente reduzida com a aposentadoria ou morte dos trabalhadores que ainda preservavam tal estatuto. Os trabalhadores mais jovens e que foram contratados depois de 1967 não optaram. Se optar ou não pelo FGTS estava previsto na lei, ao procurar por trabalho a única alternativa apresentada pelo patrão era filiar-se ao *Fundo*.

O trabalhador estável poderia optar pelo FGTS e na redação da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, consta como deveria ocorrer essa “escolha”.

Art. 1º [...]

§ 2º A preferência do empregado pelo regime desta Lei deve ser manifestada em declaração escrita, e, em seguida anotada

em sua Carteira Profissional, bem como no respectivo livro ou ficha de registro.

§ 3º Os que não optarem pelo regime da presente Lei, nos prazos previstos no § 1º, poderão fazê-lo, a qualquer tempo, em declaração homologada pela Justiça do Trabalho [...]

Art. 16 Os empregados que, na forma do art. 1º optarem pelo regime desta Lei terão, na ocorrência de rescisão do contrato de trabalho, regulados os direitos relativos ao tempo de serviço anterior à opção, de acordo com o sistema estabelecido no Capítulo V do Título IV da CLT, calculada, porém, a indenização, para os que contem 10 (dez) ou mais anos de serviço, na base prevista no artigo 497 da mesma CLT. Pelo tempo de serviço posterior à opção, terão assegurados os direitos decorrentes desta Lei.

§ 1º - O valor da indenização, correspondente ao tempo de serviço anterior à opção, será complementado pela empresa, mediante depósito na conta vinculada do empregado.

Ou seja, poderiam optar pelo FGTS com efeitos a partir da divulgação da lei. Para o cálculo das indenizações referente ao período trabalhado antes da opção, manteve-se as regras previstas na CLT (as da estabilidade). Era possível realizar acordos para rescindir esses contratos de trabalho ou para transacionar o tempo de serviço anterior à opção. A maioria dos trabalhadores estáveis que abriram mão da sua condição de estável receberam 40% do valor que tinham direito em caso de demissão, o valor ficava depositado juntamente com o FGTS, sendo possível movimentá-lo em caso de demissão sem justa causa. Quando o contrato era rescindido, recebiam 60% do valor. Por vezes, esses últimos eram recontratados depois de um mês. Em 1973 foi publicada uma lei complementar, que permitia a opção com efeitos retroativos até 1º de janeiro de 1967, que exigia a concordância do empregador.

A justificativa apresentada pelo governo para a divulgação dessa lei está baseada em um suposto desejo manifestado por trabalhadores arrependidos de não terem optado em 1967, o que oportunizou mais alternativa de coerção dos patrões junto aos estáveis. Essas modalidades de opções e acordos eram homologadas “pela Justiça do Trabalho, sempre que se tratar de empregado admitido

há mais de 365 dias”. Pelas fontes, acredita-se que o Sindicato também tinha permissão para mediar essa negociação, assistindo o seu associado. No período entre 1973 e 1979, foram identificados 82 pedidos instaurados por trabalhadores para que a JCJ homologasse “opções”. Apenas alguns poucos não compareceram na audiência e essas ausências podem ser interpretadas como evidências de que parte dos trabalhadores eram pressionados a procurar a Justiça e optar pelo FGTS, mas que alguns recuavam dessa decisão. Entre os pedidos, foram identificados trabalhadores estáveis, como Eva que trabalhou por 20 anos na Calçados Noling Ltda e Menno que estava há cerca de 30 anos na Adams S/A.

Na Junta de Conciliação e Julgamento, os juízes perguntavam ao trabalhador se ele estava de acordo com os valores disponibilizados pela empresa e se houve algum tipo de coerção para que ele decidisse pelo FGTS ou por transacionar o tempo de trabalho anterior à opção. Não havendo a apresentação de alguma objeção, homologavam o pedido. Se o acordo previa algum pagamento, esse poderia ser efetuado durante a audiência ou ser pago depois, em parcelas. João, por exemplo, era contramestre da Ribas & Cia Ltda desde 1954, optou pelo FGTS em 1967 e no ano de 1973 recebeu 60% do valor da indenização que tinha direito como estável (13 anos em dobro). Ele tinha direito ao valor de Cr\$ 34.880,00, mas recebeu Cr\$ 20.930,00. Os compromissos financeiros acordados nessas homologações, seja através da Junta ou na presença do Sindicato, nem sempre eram respeitados, por isso, alguns trabalhadores recorreram à Justiça. Nessas ações estão preservados detalhes das negociações entre trabalhador e patrão que não foram observados na leitura das homologações (processos mais simples).

Esse é o caso de Osvino, empregado da Fábrica Jacob S.A. desde 1949, que em 1969 optou pelo FGTS, e em 1975 concordou em transacionar o seu tempo de serviço anterior à opção, por 60% do valor referente aos 20 anos de estabilidade. Para isso, o contrato de trabalho foi rompido e restabelecido 34 dias depois, porém passado quatro meses ele pediu demissão por se sentir perseguido. Nesse momento, procurou o advogado Sati Seno Leindecker, afirmando que recebeu apenas uma pequena parcela referente a sua antiga estabilidade. Na petição inicial à JCJ, Leindecker alegou que “a reclamada, como se vê, além de induzir o reclamante a renunciar a estabilidade

mediante falsas promessas de indenização e continuidade no emprego ainda fraudou o pagamento de quantia exigida por lei". O que a empresa negou, argumentando que o trabalhador recebeu e que teve assistência do Sindicato no ato da homologação.

O juiz, ao ver as provas materiais apresentadas pela fábrica, questionou Osvino sobre o seu nível de instrução, que respondeu não saber ler e escrever. Contudo, reconheceu sua assinatura nos documentos e que, apesar da assistência do Sindicato, recebeu uma pequena parte do valor. O funcionário do Sindicato informou sobre a existência do registro da assistência prestada, mas que não se recordava se viu o trabalhador receber algum cheque ou dinheiro; ainda relatou que era costureiro durante a assistência, perguntar ao trabalhador se concordava com o valor e se já havia recebido ou quando receberia o pagamento, porém não consta no registro essa resposta. Em seu depoimento, Osvino apresentou as circunstâncias desse acordo.

Que a empresa prometia um bom aumento para o reclamante, se ele fizesse o acordo pelo tempo de serviço. Que essa insistência da reclamada para que o reclamante fizesse o acordo era apenas com palavras de promessa de melhoria de salário e terminar com as encrencas que havia entre eles. Que a encrenca que existia era no setor do reclamante, que era o da esteira, cujo trabalho era difícil de aguentar e por isso o reclamante trabalhava dentro do razoável possível, mas que sempre que havia erros, culpavam o reclamante, responsabilizando pelas falhas enquanto que os outros também tinham responsabilidade.

O mérito dessas alegações não foi debatido nas audiências. Por fim, os juízes entenderam que não havia provas para comprovar que o pagamento não foi feito, considerando improcedente a causa. Osvino e seu advogado recorreram à 2ª instância e em seu argumento citam um processo similar que foi julgado como procedente, porém o TRT concordou com a improcedência. O processo similar citado também foi instaurado em 1976, apenas alguns meses antes ao de Osvino. Trata-se da reclamatória de outro empregado da Calçados Jacob S.A. que também contou com orientação de Leindecker. Erny optou pelo FGTS e depois pela transação do tempo de serviço ante-

rior à opção, seguida por demissão e nova contratação. Meses depois foi despedido, sem receber o que era devido pela transação, o que motivou a reclamação. O advogado ainda exaltou que “a passividade do reclamante em denunciar o ato fraudulento e nulo durante o seu contrato se deve ao temor de que viesse a ser despedido e que, de fato, ocorreu esse ano”.

Pode-se observar que, como na situação relatada anteriormente, o empregado assinou o recibo após promessas de que não seria despedido. O trabalhador também aceitou o acordo porque precisava do dinheiro para dar entrada na compra de sua casa. Esse acordo foi assistido pelo Sindicato, mais especificamente, por Orlando Müller. Orlando afastou-se do posto de vogal, que foi assumido pelo substituto durante as audiências desse processo. Em seu depoimento como testemunha, relatou:

Normalmente, as homologações de transação bem como as quitações são feitas no sindicato, mas como se trata de um caso especial, em razão da amizade do declarante com o autor e em virtude de um bom relacionamento com a reclamada, o declarante compareceu na empresa para fazer a homologação da transação do tempo anterior do reclamante. Quando chegou na empresa, o acordo estava pronto, e se o depoente não se engana, o recibo já estava assinado [...] O depoente não assistiu ao pagamento, apenas homologou a transação. Antes de homologá-la, o depoente conversou com o reclamante e com o sr. Lotário, que era gerente da firma na época. Na oportunidade, o sr. Lotário falou que o reclamante ganhou um aumento de salário a partir da transação.

Diferentemente do processo de Osvino, as provas e as testemunhas apontaram para uma outra questão. Por lei, os acordos deveriam respeitar um valor mínimo, que era de 60% da quantia total que o trabalhador tinha direito. Erny assinou um recibo que não segue com essa norma e também assinou uma nota promissória, na qual se comprometia em devolver parte desse valor. Por isso, a JCJ julgou procedente em parte, ordenando o pagamento do valor faltante corrigido e considerou como efetivamente pago o valor preenchido no recibo. Essa decisão foi seguida pela TRT. Ainda nes-

se processo, consta em anexo uma lista de “acordos trabalhistas”, sugerindo que outros empregados passaram pela mesma situação. Osvino procurou a Justiça outras vezes, sem êxito; porém, o sucesso da experiência de Erny pode ter o motivado em não buscar, novamente, seus direitos. Osvino e Erny também são reclamantes no dissídio apresentado na Introdução, provavelmente se conheciam.

Quais poderiam ser as motivações para dispensar esses funcionários? Ao se tornarem *optantes*, sua dispensa tornava-se pouco onerosa, podendo a fábrica substituir trabalhadores antigos que recebiam salários mais altos, por jovens que recebiam o salário mínimo. Deve-se considerar ainda a Lei nº 4.725, que limitou o poder normativo da Justiça do Trabalho em relação aos reajustes salariais através dos dissídios coletivos e conferiu “ao Estado o papel de árbitro privilegiado e exclusivo das questões salariais” (VIANNA, 1999, p. 275). Com essa lei, Valeriano (2008, p. 86) afirma que “os empregadores contornavam as normas demitindo o trabalhador antes da data-base para o reajuste anual, contratando outro trabalhador com salário mais baixo e também forçando para baixo o próprio cálculo do reajuste”, pois os aumentos concedidos pelos dissídios coletivos consideram apenas os trabalhadores empregados no momento do atendimento da reivindicação.

Ainda sobre as demissões, deve-se recordar que os defensores do FGTS afirmaram que a redução dos encargos trabalhistas resultaria em novos postos de trabalho e que trabalhadores *optantes* teriam a oportunidade de buscar empregos melhores e salários mais altos, pois não se sentiriam presos aos seus postos de trabalho pelo desejo de se tornarem estáveis. Ou seja, no discurso governamental, a responsabilidade do desemprego era do operário e não uma condição estrutural. Em sua investigação, Sylvia Ely (1976) observou que a maioria dos desligamentos ocorridos na indústria metal-mecânica de Porto Alegre em 1976 partiram da empresa, o que gerou preocupação entre os operários, pois sentiam-se inseguros em seus postos de trabalho. A mesma hipótese, de que a alta rotatividade se dava em decorrência da ação e dos interesses da classe patronal foi defendida nos demais trabalhos citados. Pode-se questionar sobre os gastos com o treinamento e a consequente queda de produção, porém a simplificação das tarefas e o uso de maquinário al-

teraram as estratégias de contratações e de dispensas de empregados e parecem justificar a alta rotatividade.

Para a indústria calçadista de Novo Hamburgo as vantagens da rotatividade eram evidentes, pois a produção de calçados era influenciada pela quantidade de pedidos – a maioria para o mercado externo – e pelos modelos encomendados. Assim, em alguns períodos do ano a produção exigia a contratação de pessoal extra para respeitar os prazos contratuais, enquanto que em outros momentos trabalhavam com produção reduzida. Nessas páginas, podemos perceber como o debate e as mudanças nas leis referentes à estabilidade interferiram no cotidiano fabril, permitindo uma maior precarização e exploração da classe trabalhadora, que construiu experiências com base na luta contra os abusos da exploração do trabalho e na garantia de seus direitos.

NOTAS

¹ Processo Trabalhista nº 375-38/72, 1972.

² *Ibidem*.

³ Essa nova orientação era apresentada através do “tripé econômico”; pelo qual as empresas estatais cuidavam da infraestrutura, as transnacionais produziam os bens de consumo duráveis, e o capital privado nacional os insumos e os bens de consumo populares.

⁴ BRASIL. **Lei nº 4.682**, de 24 janeiro de 1923. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/dpl4682.htm. Acessado em: 8 ago 2017. Também conhecida como Lei Eloi Chaves.

⁵ BRASIL. **Lei nº 62**, de 5 de junho de 1935.

⁶ Pode-se observar disputas relacionadas a estabilidade em: CORRÊA (2007); VALERIANO (2008); SILVA (2012).

⁷ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acessado em: 8 ago 2017. Grifos meus. Destaca-se ainda que em 1946 essa lei foi estendida aos trabalhadores rurais, mas nunca contemplou os domésticos.

⁸ Esse artigo foi revogado pela **Lei nº 5.562, de 12 de dezembro de 1968**, mas revigorado com nova redação pela Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970. Na citação, o texto é o de 1943.

⁹ BRASIL. **Lei nº 7.839**, de 12 de outubro de 1989. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7839.htm. Acessado em: 17 ago 2017.

¹⁰ Folha de São Paulo, 1º de março de 1966, apud FERRANTE (1978, p. 145).

¹¹ BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de setembro de 1946. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acessado em: 9 ago 2017.

¹² Pesquisa realizada quando era professor de Harvard. Também foi embaixador dos Estados Unidos no Brasil entre 1961 e 1966. Sobre a importância de Gordon para o Golpe Civil Militar ver: GREEN (2009).

¹³ Essa pesquisa resultou na publicação: RICHERS, Raimar, BOUZAN, Ary, MACHLINE, Claude, CARVALHO, Ary

Ribeiro de e BARIAN, Haroldo. **O impacto da ação do governo sobre as empresas brasileiras**. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 1963, apud VIANNA (1999, p.149). A partir de uma correspondência sugere-se que a USAID comprou e distribuiu 1.500 cópias desse livro. Cf. Articles and publications. Disponível em <https://www.jfklibrary.org/Asset-Viewer/Archives/LGPP-114-010.aspx>. Acessado em 24 ago. 2017.

¹⁴ Destaca-se que Valeriano, Viana e Ferrante citam e refletem a partir dos estudos de Richers *et al.* e Cesarino Júnior.

¹⁵ Conferir: LOPES (1988).

¹⁶ Processo Trabalhista nº 319/74, 1974.

¹⁷ *Ibidem*, f. 2.

¹⁸ Processo Trabalhista nº 319/74, 1974, f. 4.

¹⁹ Processo Trabalhista nº 801/75, 1975.

²⁰ Processo Trabalhista nº 1990/74. 1974.

²¹ *Ibidem*, f. 5.

²² *Ibidem*, f. 7.

²³ Processo Trabalhista nº 431/74, 1974, f. 2.

²⁴ *Ibidem*, f. 12.

²⁵ Processo Trabalhista nº 1022/74; 2021-2024/74, 2406/74; 1974.

²⁶ Processo Trabalhista nº 2284/74, 1974.

²⁷ *Ibidem*, f. 2.

²⁸ *Ibidem*.

²⁹ O Grupo Industria Lange de Pelotas adquiriu 51% das ações da fábrica de calçados e do curtume da Guilherme Ludwig Indústria de Couro S.A. em agosto de 1972. Jornal NH, 23 de agosto de 1972, p. 3.

³⁰ LOPES, José Sergio Leite; ALVIM, Rosilene Alvim e BRANDÃO, Celso. **Tecido Memória**. 55 min. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=3yki-hUp6LE>. Acessado em: 29 ago 2017.

³¹ BRASIL. **Lei nº 5.107**, de 13 de setembro de 1966. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5107.htm5107. Acessado em: 15 ago 2017.

³² BRASIL. **Decreto nº 73.423**, de 7 de janeiro de 1974. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D73423.htm#art1. Acessado em: 25 ago 2017.

³³ BRASIL (1974), art. 2.

³⁴ Processo Trabalhista nº 1013/74, 1974.

³⁵ Processo Trabalhista nº 1014/74, 1974.

³⁶ Processo Trabalhista nº 1787/73, 1973.

³⁷ Processo Trabalhista nº 2191/76, 1976.

³⁸ *Ibidem*, f. 2.

³⁹ *Ibidem*, f. 10.

⁴⁰ Processo Trabalhista nº 1123/76, 1976, f. 2.

⁴¹ Ibidem, f. 24.

⁴² Conferir: FERRANTE (1978); VIANNA (1999); VALERIANO (2008).

BIBLIOGRAFIA

BREDEMEIER FILHO, Friedrich W. O trilho de transporte na indústria de calçados. **Vale do Rio dos Sinos**, São Leopoldo, n. 1, p. 15-21, 1966.

CORRÊA, Larissa Rosa. **Trabalhadores têxteis e metalúrgicos a caminho da Justiça do Trabalho: leis e direitos na cidade de São Paulo, 1953 a 1964**. 2007. 243 f. Dissertação (Mestrado em História) – Programa de Pós-Graduação em História, Universidade de Campinas, Campinas, 2007.

ELY, Sylvia Maria Roesch. **A rotatividade da mão de obra na indústria metalmeccânica de Porto Alegre: implicações do sistema do FGTS**. Porto Alegre: Ed. UFRGS, 1976.

FERRANTE, Vera Lúcia B. **FGTS: Ideologia e Repressão**. Ed. Ática: São Paulo, 1978.

LOPES, José Sergio. **A Tecelagem dos Conflitos de Classe: na cidade das chaminés**. Brasília: Ed. Unb, 1988.

MARTINS, Rodrigo Perla. **A produção calçadista em Novo Hamburgo e no Vale do Rio dos Sinos na industrialização brasileira: exportação, inserção comercial e política externa (1969-1979)**. Tese (Doutorado em História) – PPGH, PUCRS, 2011.

PESAVENTO, Sandra. **História da Indústria Sul Rio-Grandense**. Porto Alegre: Riocell, 1985.

ROSA, Maria Inês. **A indústria brasileira na década de 60: as transformações nas relações de trabalho e a estabilidade**. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – PPGS, Unicamp, 1982.

SCHNEIDER, Sergio. **Os colonos na indústria calçadista: expansão industrial e as transformações da agricultura familiar**

no Rio Grande do Sul. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Unicamp, 1994.

SILVA, Maria Sângela de Sousa Santos. **A Justiça do Trabalho e os trabalhadores em Fortaleza (1946-1964)**. Tese (Doutorado em História) – PPGH, Unicamp, 2012.

VALERIANO, Maya Damasceno. **O processo de precarização das relações de trabalho e a legislação trabalhista: o fim da estabilidade no emprego e o FGTS**. Dissertação (Mestrado em História Social), UFF, 2008.

VIANNA, Luiz Werneck. **Liberalismo e Sindicato no Brasil**. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1999.