

Fundação Casa de Rui Barbosa
Programa de Pós-Graduação em Memória e Acervos
Mestrado Profissional em Memória e Acervos

Andreia Francisco dos Reis

Transformações na forma física e intelectual dos registros trabalhistas: 1923-1946

Rio de Janeiro

2025

Fundação Casa de Rui Barbosa
Programa de Pós-Graduação em Memória e Acervos
Mestrado Profissional em Memória e Acervos

Andreia Francisco dos Reis

Transformações na forma física e intelectual dos registros trabalhistas: 1923-1946

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Memória e Acervos da Fundação Casa de Rui Barbosa, para obtenção de grau de Mestre em Memória e Acervos.

Área de concentração: linha de pesquisa 1: Patrimônio Documental: Representação, Gerenciamento e Representação de Espaços de Memória.

Orientadora: Profa. Dra. Lucia Maria Velloso de Oliveira

Rio de Janeiro

2025

Andreia Francisco dos Reis

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Memória e Acervos da Fundação Casa de Rui Barbosa, para obtenção de grau de Mestre em Memória e Acervos.

Área de concentração: linha de pesquisa 1: Patrimônio Documental: Representação, Gerenciamento e Representação de Espaços de Memória.

Transformações na forma física e intelectual dos registros trabalhistas: 1923-1946

Aprovado em, 27 de fevereiro de 2025

Orientadora:

Profa. Dra. Lucia Maria Velloso de Oliveira

FCRB

Banca Examinadora:

Profa. Dra. Aparecida Marina de Souza Rangel

FCRB

Profa. Dr. Edmar Moraes Gonçalves

FCRB - Suplente

Profa. Dra. Bianca Therezinha Panisset

FCRB

Profa. Dra. Natália Bolfarini Tognolli

UFF – Suplente.

CATALOGAÇÃO NA FONTE

FCRB

Patrimônio documental; Memória.

R277t Reis, Andreia Francisco dos.

Transformações na forma física e intelectual dos registros trabalhistas: 1923-1946. – Rio de Janeiro, 2025.

208 f.: il. col.

Orientadora: Profa. Dra. Lucia Maria Velloso de Oliveira.

Dissertação (mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Memória e Acervos, Fundação Casa de Rui Barbosa, 2025.

1. Contexto arquivístico. 2. The São Paulo Tramway, Light and Power Company. 3. Tipologia documental. 4. Direito do trabalho. 5. Patrimônio documental. 6. Memória. I. Oliveira, Lucia Maria Velloso de orient. II. Fundação Casa de Rui Barbosa. Divisão do Programa de Pós-Graduação em Memória e Acervos. III. Título.

CDD 025.17

331

Responsável pela catalogação:
Bibliotecária – Dilza Ramos Bastos
CRB7/2.348

Autorizo, apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta dissertação desde que citada a fonte.

Assinatura

Data

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha mãe Maria Lucia e minha filha Jasmim.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, à Fundação Casa de Rui Barbosa (FCRB) e a todo corpo docente do Programa de Pós-graduação em Memória e Acervos (PPGMA), por concederem a oportunidade de realizar esta pesquisa em umas instituições culturais mais renomadas do país.

Agradeço meus pais, Maria Lucia Campos e Antônio Reis, e meus irmãos Vanessa Campos e Diego Reis, por sempre incentivarem meus estudos, especialmente à minha mãe, que cuidou tão bem da minha filha Jasmim, permitindo que eu realizasse inúmeras viagens ao Rio de Janeiro.

Agradeço meus amigos: Michele Silva, grande amiga e companheira de equipe, que sempre incentivou esta pesquisa quando trabalhamos na construção do inventário dos registros trabalhistas da Light São Paulo, ao Felipe Bueno, com quem tive intensos debates sobre os arquivos; a Pimar Ramos, Kayssa Mavrides, Chiara Silva, Cristina Silva, Camila Marchiori, Mayara Motta, M e Gabriel Santana, e tantos outros amigos, por sempre estarem presentes em minha vida.

Agradeço à minha orientadora, Lucia Maria Velloso de Oliveira, por acreditar e incentivar esta pesquisa. Foi um grande aprendizado e uma honra contar com seus conselhos assertivos e preciosos. Foi uma oportunidade única contar com a orientação de uma grande acadêmica, profissional e grande incentivadora da pesquisa em arquivos no Brasil.

Agradeço também à banca examinadora, por colaborar com a realização desta pesquisa. Fico grata pelos conselhos que possibilitaram o aperfeiçoamento deste trabalho.

EPÍGRAFE

Uma flor nasceu na rua!
Passem de longe, bonde, ônibus, rio de aço e tráfego
Uma flor ainda desbotada
Ilude a polícia, rompe o asfalto.
Façam completo silêncio, paralisem os negócios,
garanto que uma flor nasceu.

Carlos Drummond de Andrade. *A flor e a náusea*

RESUMO

REIS, Andreia Francisco dos. *Transformações na forma física e intelectual dos registros trabalhistas: 1923-1946*. Rio de Janeiro, 2025. Dissertação (Mestrado Profissional em Memória e Acervos) – Programa de Pós-Graduação em Memória e Acervos, Fundação Casa de Rui Barbosa, Rio de Janeiro, 2025

O tema desta pesquisa é o estudo do contexto arquivístico que impulsionou transformações dos registros trabalhistas na Light São Paulo entre 1923 e 1946. Dentre os objetivos, procura-se compreender como a forma física e intelectual desses documentos foi modificada, considerando envolvimento dos empregadores, trabalhadores e do Estado nesse processo. A metodologia adotada para a realização dessa pesquisa é de viés exploratório, envolvendo na construção de suas sessões a coleta e análise de informações relacionadas à gestão administrativa da Light São Paulo, ao papel das entidades sindicais e à legislação trabalhista vigente durante o período estudado. A análise da tipologia documental é um componente crucial dessa dissertação permitindo uma compreensão detalhada das formas e práticas documentais. Além disso, o produto da pesquisa é a formulação de diretrizes para interpretação dos documentos trabalhistas, visando melhorar a organização e acesso futuro a esses registros. Os resultados obtidos fornecem indicadores significativos das mudanças ocorridas no período analisado, especialmente no que tange à crescente organização do Estado como um ator crucial na garantia e regulação dos direitos trabalhistas. Essas transformações não apenas refletem a evolução das práticas administrativas na Light São Paulo, mas também apontam para um cenário mais amplo de mudanças sociais e legislativas que moldaram a relação entre empregadores e empregados no Brasil durante as primeiras décadas do século XX. O estudo, portanto, oferece uma contribuição valiosa para a compreensão da evolução dos registros trabalhistas e do próprio contexto e memória do trabalho no país.

Palavras-chave: Contexto arquivístico; Light São Paulo; Tipologia documental; Direitos trabalhistas; Patrimônio documental; Memória.

ABSTRACT

REIS, Andreia Francisco dos. (2025). *Transformations in the physical and intellectual form of labor records: 1923–1946* [Master's dissertation, Professional Master's Program in Memory and Archives, Fundação Casa de Rui Barbosa]. Rio de Janeiro.

The subject of this research is the study of the archival context that drove the transformations in labor records at Light São Paulo between 1923 and 1946. Among its objectives, the study seeks to understand how the physical and intellectual form of these documents was modified, considering the involvement of employers, workers, and the State in this process. The methodology adopted has an exploratory character and involves, in the construction of its sections, the collection and analysis of information related to the administrative management of Light São Paulo, the role of labor unions, and the labor legislation in force during the period under study. Document typology is a crucial component of this dissertation, allowing for a detailed understanding of documentary forms and practices.

Additionally, the research results in the formulation of guidelines for interpreting labor documents, aiming to improve their organization and future accessibility. The findings provide significant indicators of the changes that occurred during the analyzed period, particularly regarding the increasing organization of the State as a key actor in the enforcement and regulation of labor rights. These transformations not only reflect the evolution of administrative practices at Light São Paulo but also point to a broader scenario of social and legislative changes that shaped the relationship between employers and employees in Brazil during the early decades of the twentieth century. This study, therefore, offers a valuable contribution to the understanding of the evolution of labor records and the broader context and memory of labor in the country.

Keywords: Archival context; Light São Paulo; Documentary typology; Labor rights; Documentary heritage; Memory.

LISTA DE GRÁFICOS E QUADROS

Quadro 1. Conjunto legislativo selecionado.....	39
Quadro 2. Lista de termos e radicais utilizados.....	40
Quadro 3. Lista de espécies e tipos documentais utilizadas.....	41
Quadro 4. Trechos selecionados - Emenda constitucional de 3 de setembro de 1926.....	43
Quadro 5. Elementos da emenda constitucional de 3 de setembro de 1926 que garantem a transformação dos registros de empregados.....	43
Quadro 6. Elementos da Constituição Federal de 1934 que garantem a transformação dos registros de empregados.....	47
Quadro 7. Trechos selecionados - Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 10 de novembro de 1937.....	49
Quadro 8. Elementos da Constituição Federal de 1937 que garantem a transformação dos registros de empregados.....	51
Quadro 9. Trechos selecionados: Lei n. 4.982, de 24 de dezembro de 1925.....	53
Quadro 10. Elementos da Lei n. 4.982, de 24 de dezembro de 1925 que garantem a transformação dos registros de empregados.....	53
Quadro 11. Trechos selecionados: Decreto nº 17.496, de 30 de outubro de 1926.....	54
Quadro 12. Elementos do Decreto nº 17.496, de 30 de outubro de 1926 que garantem a transformação dos registros de empregados.....	58
Quadro 13. Trechos selecionados: Decreto nº 5.083, de 1º de dezembro de 1926.....	60
Quadro 14. Elementos do Decreto nº 5.083, de 1º de dezembro de 1926 que garantem a transformação dos registros de empregado.....	62
Quadro 15. Trechos selecionados - Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931.....	63

Quadro 16. Elementos do Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931 que garantem a transformação das fichas de registros de empregados.....	64
Quadro 17. Trechos selecionados - Decreto n. 19.808, de 28 de março de 1931.....	66
Quadro 18. Elementos do decreto n. 19.808, de 28 de março de 1931 que garantem a transformação dos registros de empregados.....	67
Quadro 19. Trechos selecionados - Decreto nº 20.465, de 1º de outubro de 1931.....	69
Quadro 20. Elementos da lei Decreto nº 20.465, de 1º de outubro de 1931 que garantem a transformação dos registros de empregados.....	72
Quadro 21. Trechos selecionados - Decreto nº 21.761, de 23 de agosto de 1932.Institue a convenção coletiva de trabalho.....	74
Quadro 22. Elementos do Decreto nº 21.761, de 23 de agosto de 1932 que garantem a transformação do registro de empregados.....	75
Quadro 23. Trechos selecionados - Lei nº 62 de 5 de junho de 1935.....	76
Quadro 24. Elementos da lei nº 62, de 5 de junho de 1935 que garantem a transformação das fichas dos registros de empregados.....	78
Quadro 25. Trechos selecionados - Lei nº 159, de 30 de dezembro de 1935.....	79
Quadro 26. Elementos da lei nº 159, de 30 de dezembro de 1935 que garantem a transformação dos registros de empregados.....	80
Quadro 27. Trechos selecionados - Lei nº 159 de 7 de dezembro de 1939.Dispõe sobre a nacionalização do trabalho e a proteção ao trabalhador nacional.....	81
Quadro 28. Elementos do decreto-lei nº 1.843, de 7 de dezembro de 1939 que garantem a transformação dos registros de trabalhadores.....	83
Quadro 29. Trechos selecionados - Decreto-lei nº 3.616, de 13 de setembro de 1941.Dispõe sobre a proteção do trabalho do menor e dá outras providências.....	84

Quadro 30. Elementos do Decreto-lei nº3.616, de 13 de setembro de 1941 que garantem a transformação do registro de trabalhadores.....	85
Quadro 31. Trechos selecionados - Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943.....	86
Quadro 32. Elementos do Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943 que garantem a transformação dos registros de empregados.....	89
Quadro 33. Trechos selecionados - Decreto n. 16.027, de 30 de abril de 1923.....	91
Quadro 34. Elementos do Decreto nº. 16.027, de 30 de abril de 1923 que garantem a transformação dos registros de empregados.....	93
Quadro 35. Trechos selecionados - Decreto nº 4.900 de 20 de fevereiro de 1931.....	94
Quadro 36. Elementos do Decreto nº 4.900 de 20 de fevereiro de 1931 que garantem a transformação das fichas de registro de empregados.....	94
Quadro 37. Trechos selecionados - Decreto n. 6.405, de 19 de abril de 1934.....	95
Quadro 38. Elementos do 6.405, de 19 de abril de 1934 que garantem a transformação dos registros de empregados.....	96
Quadro 39 – Resultados qualitativos da pesquisa.....	98
Quadro 40 – Tabela de análise da forma física e intelectual das fichas e prontuários de registro de trabalhadores da Light São Paulo.....	107
Quadro 41 - Definições de ficha em glossários de espécies e tipos documentais.....	109
Quadro 42 - Análise da forma física e intelectual da ficha de registro de empregado da Light São Paulo.....	110
Quadro 43 - Definições de prontuário de espécies e tipos documentais.....	114
Quadro 44 - Análise da forma física e intelectual do prontuário de registro de empregado: Envelope do prontuário.....	118
Quadro 45 - Análise da forma física e intelectual do prontuário de registro de empregado: Ficha de admissão integrada ao prontuário de registro de empregado da Light São Paulo.....	120

Quadro 46 - Análise da forma física e intelectual do prontuário de registro de empregado: Ficha de identificação integrada ao prontuário de registro de empregado da Light São Paulo.....	124
Quadro 47 - Ficha de trajetória funcional integrada ao prontuário de registro de empregado.....	126
Quadro 48 - Análise da forma física e intelectual da Ordem de pagamento integrada ao prontuário de registro de empregado.....	129
Quadro 49 - Análise da forma física e intelectual da folha de frequência integrada ao prontuário de registro de empregado.....	131
Quadro 50 - Análise da forma física e intelectual do aviso prévio de férias.....	137
Quadro 51 - Análise da forma física e intelectual termo de afastamento de trabalho.....	141
Figura 1 - Ficha de registro e empregado da Light São Paulo de Antonio Augusto (1922-1925): Acervo Fundação Energia e Saneamento.....	110
Figura 2 - Prontuário de registro de empregado da Light São Paulo – Prontuário de registro de empregado da Light São Paulo – Envelope do prontuário de Francisco Precioso, 1932 – 1937.....	115
Figura 3 - Ficha de admissão integrada ao prontuário de registro de empregado da Light São Paulo: Clemente Daumischen, 1940.....	115
Figura 4 - Ficha de identificação integrada ao prontuário de Giovanni Apa, 1936 – 1937...	116
Figura 5 - Ficha de trajetória funcional integrada ao prontuário de Francisco Cori, 1932 1937.....	116
Figura 6 - Ordem de pagamento integrada ao prontuário de registro de empregado de Antenor Paschoal Filho.....	117

Figura 7 - Folha de frequência integrada ao prontuário de registro de empregado de Idelfonso Queiroz – 1936.....	117
Figura 8 - <i>General Manager's Annual Report, 1933, p.151 – Employers who entered and left total number existing, from 1929 to 1933.....</i>	126
Figura 9 - Aviso prévio de férias de Ernest Guido.....	137
Figura 10 - Termo de afastamento de trabalho de Francisco Gimenez de Souza, 1937	141
Figura 11 - <i>The São Paulo Trammway Light & Power Ld. – Rolling Stock & Shop Department – Organization Chart , Dec, 1932 (The São Paulo Trammway Light &Power Ld. – Departamento de Material Rodantes e Oficinas – Organograma, dezembro de 1932. Extraído do Annual Report Rolling Stock Department, 1932 (Relatório anual de atividades do setor de Material Rodante, 1932.....</i>	155
Figura 12 - ELE.CEI.SSP.1404, 1934, Visão geral das Oficinas de Material Rodante no bairro Cambuci.....	160
Figura 13 - ELE.CEI.SSP.1617: <i>Cambucy machine shop machine bases, sem data.....</i>	160
Figura 14 - ELE.CEI.SSP.0984: <i>Cambucy shops main carpenter section, 1927.....</i>	160
Figura 15 e 16 - Processo RC- FER-CNT–04391,1934. José Rodrigues x The S.P.L&Power.Co.Ld, Reintegração no emprego, pg 13-14, 1934.....	168

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
1. O CONTEXTO ARQUIVÍSTO: FATORES AMBIENTAIS QUE TRANSFORMAM OS DOCUMENTOS	12
1.1 Aspectos do contexto legislativo que transformam os registros trabalhistas.....	13
1.2 Aspectos do contexto administrativo da Light São Paulo que transformam os registros trabalhistas.....	20
2. ANÁLISE DOS DISPOSITIVOS LEGAIS QUE CIRCUNDAM A PRODUÇÃO DE REGISTROS TRABALHISTAS NA LIGHT SÃO PAULO	36
2.1 Emenda constitucional de 3 de setembro de 1926.....	42
2.2 Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil Ementa de 14 de julho de 1934.....	43
2.3 Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 10 de novembro de 1937	48
2.4 Férias remuneradas, lei n. 4.982 de 24 de dezembro de 1925.....	52
2.5 Férias remuneradas, Decreto nº 17.496 de 30 de outubro de 1926.....	54
2.6 Código de menores, Decreto nº 5.083 de 01 de dezembro de 1926.....	59
2.7 Regula a sindicalização, Decreto nº 19.770 de 19 de março de 1931.....	62
2.8 Férias remuneradas, Decreto nº 19.808 de 28 de março de 1931.....	65
2.9 Caixa de Aposentadoria e Pensões, Decreto nº 20.045 de 01 de outubro de 1931...68	
2.10 Convenção Coletiva de Trabalho, Decreto nº 21.761 de 23 de agosto de 1932.....	73
2.11 Contrato de trabalho, Lei nº 62 de 5 de junho de 1935.....	76
2.12 Institutos e Caixas de Aposentadorias e Pensões, Lei nº 159 de 30 de dezembro de 1935.....	78
2.13 Nacionalização do trabalho, Decreto-lei nº 1.843 de 07 de dezembro de 1939.....	80
2.14 Trabalho de menores, Decreto-lei nº 3.616 de 13 de setembro de 1941.....	83
2.15 Consolidação das leis do trabalho, Decreto-lei nº 5.542 de 1 de maio de 1943.....	85
2.16 Conselho Nacional do Trabalho, Decreto nº 16.027 de 30 de abril de 1923.....	91
2.17 Departamento Estadual do Trabalho e serviço de inspeção médica, Decreto nº 4.900 de 20 de fevereiro de 1931.....	93
2.18 Departamento Estadual do Trabalho, Decreto nº 6.405 de 19 de abril de 1934.....	95

2.19 Resultados da análise dos dispositivos legais informacionais para transformação dos registros trabalhistas.....	97
3. ANÁLISE DOS TIPOS DOCUMENTAIS PRODUZIDOS EM FUNÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.....	102
3.1 Elementos de identificação presentes nas fichas de registro e prontuários de empregados, em atendimento a legislação.....	109
3.2 Análise dos tipos documentais representativos da legislação trabalhista.....	136
4. MEMÓRIA DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E OS DOCUMENTOS DE ARQUIVO.....	145
4.1 Gestão das relações de trabalho na Light São Paulo.....	147
4.2 As Oficinas do Cambuci, funções, atividades e cargos exercidos.....	154
4.3 Processos de patrimonialização e ressignificação da memória nos registros trabalhistas.	162
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	181
PRODUTO: DIRETRIZES PARA INTERPRETAÇÃO DOS REGISTROS TRABALHISTAS.....	182
REFERÊNCIAS.....	189
APÊNDICE.....	202

INTRODUÇÃO

A trajetória de implementação de direitos trabalhistas no Brasil apresenta diversas camadas de complexidade, refletindo mudanças socioeconômicas, políticas e culturais intensificadas desde o final da Primeira República e ao longo da Era Vargas. Este fenômeno pode ser observado em diferentes aspectos, com especial destaque para os documentos produzidos para atender estes direitos, sendo os arquivos produzidos em decorrência das relações de trabalho uma expressiva fonte de análise desse processo.

Os arquivos investigados para compreensão da conquista de direitos trabalhistas na primeira metade do século XX geralmente estão ligados à esfera pública, sendo seus principais representantes os resultantes das ações do poder executivo e legislativo como intermediador dos conflitos de interesse entre trabalhadores e empregadores. Esta transformação também dependeu dos trabalhadores organizados em instituições, como sindicatos e associações, sendo o Estado, em suas respectivas instâncias, o vetor legal de suas reivindicações. Assim, a compreensão dos direitos trabalhistas no período analisado está diretamente ligada à ação desses atores.

Portanto, é essencial reconhecer, a partir da Arquivologia, como estes documentos se estruturam no contexto arquivístico das instituições patronais. Nessa relação de disputa, os empregadores foram responsáveis por assegurar os direitos dos trabalhadores, resultando em variada produção documental, cuja natureza foi significativamente alterada ao longo do tempo, conforme as relações entre patrões e empregados se configuravam de maneira conflituosa ou conciliatória.

Diante desse cenário, esta pesquisa se propõe a realizar uma investigação exploratória do contexto arquivístico das fichas de registro e prontuários de trabalhadores da Light São Paulo. Essas fichas constituem um instrumento de observação do vínculo trabalhista dos setores administrativos da indústria na cidade de São Paulo, entre as décadas de 1920 e 1940.

O conjunto documental observado corresponde às fichas de registro, um tipo documental, ou seja, uma unidade produzida por um organismo no desenvolvimento de uma competência concreta, regulamentada por uma norma de procedimento, cujo formato, conteúdo informativo e suporte são homogêneos (Rodrigues, 2008. p. 74). Essas fichas são constituídas por uma folha com categorias de informação registradas na face e no verso do documento. Os dados registrados incluem informações pessoais do trabalhador, como endereço, data de

ingresso e de dispensa, além do cargo ocupado. Em alguns casos, há anotações sobre episódios de acidentes de trabalho e afastamentos, entre outros.

No início da década de 1930, observa-se uma transição da forma física e intelectual¹ das fichas de registro de empregados, que passam a se configurar como prontuários. O prontuário de registro de trabalhadores passa a conter um formulário de admissão com as identificações básicas do trabalhador, como endereço, cargo e seção, além de elementos adicionais, como fotografia, impressão digital, marca d'água institucional e assinatura do gestor. Esse prontuário também agrega atestados médicos, folhas de frequência, ordens de pagamento, relatórios de acidentes, solicitação de férias e outros documentos pertinentes ao histórico do vínculo trabalhista do empregado.

Ao observar as transformações desses documentos, buscamos compreender as razões para tais mudanças, reconhecendo os fatores ambientes em perspectiva ampliada. Para isso, recorreremos as considerações de Theo Thomassem sobre o contexto arquivístico:

O contexto arquivístico são todos os fatores *ambientais* que determinam como os documentos são gerados, estruturados, administrados e interpretados. Os fatores ambientais que determinam diretamente os conteúdos, *formas e estruturas* dos registros podem ser diferenciados em contextos de proveniência, contexto administrativo e contexto de uso. Estes fatores são cada um ao seu tempo, determinados pelo contexto sociopolítico, cultural e econômico. (Thomassem, 2006, p. 10)

É possível, a partir das funções e demais enunciados presentes nesses documentos, afirmar que as fichas e prontuários se referem especificamente aos trabalhadores do setor de Oficinas e Material Rodante, localizado nas Oficinas Gerais, no bairro do Cambuci, na cidade de São Paulo (Joaquim; Reis, 2015, p.90). Porém devido às obrigações jurídicas já vigentes nos primeiros anos de funcionamento da Companhia, esses documentos foram acumulados pelo setor jurídico.

No início da década de 1930, com a consolidação dos direitos trabalhistas, a configuração documental do vínculo com a Light sofreu alterações significativas, resultando no prontuário de registro de trabalhadores, um documento composto² que reúne, em torno da ficha

¹ Segundo Thomassen (2006, p. 8-9), entende-se a forma intelectual como algo que vai além do conteúdo, abrangendo as motivações jurídicas, empresariais e dos trabalhadores organizados na construção do documento.

² Segundo Antonia Heredia (2022) documentos compostos seriam unidades documentais compostas por mais de um documento, em oposição aos documentos simples, caracterizado por possuir apenas um item.

de registro, um conjunto de itens documentais anexos, representativos do cumprimento de obrigações trabalhistas e funcionais.

As alterações na forma física e intelectual³ dos documentos, objetos de análise desta pesquisa, instigam-nos a investigar os motivos dessas transformações. Para compreendê-las, um de nossos objetivos é recuperar o contexto arquivístico dos três principais agentes que condicionaram essas alterações: o Estado, com sua legislação e fiscalização sobre as causas trabalhistas; as grandes corporações, no cumprimento das exigências legais; e os trabalhadores organizados, como força de reivindicação de direitos.

No percurso da pesquisa, será realizada uma investigação sobre ações estruturais do Estado que promoveram a jurisdição sobre as necessidades das grandes indústrias, especialmente aquela sob regime de contrato de concessão de serviços públicos, como é o caso da Light São Paulo. Como contraponto, serão também elencadas as necessidades dos trabalhadores e suas demandas, representadas institucionalmente pelos sindicatos. A abordagem contextual visa responder a hipóteses iniciais, como a transformação de fichas de trabalhadores em prontuários de trabalhadores, resultante da disputa de interesses por direitos trabalhistas.

O período selecionado acompanha a escala institucional dos órgãos que impactam diretamente os documentos do arquivo avaliado, abrangendo a transição da Primeira República até o final do Estado Novo. Neste recorte temporal, observa-se a ampliação da atuação estatal por meio de órgãos reguladores e fiscalizadores das atividades trabalhistas, além da adaptação das grandes indústrias às crescentes exigências legais impostas pelo Estado e das reivindicações da classe trabalhadora. Esse também é o momento em que os trabalhadores conquistam representação sindical dentro dos órgãos do poder público, configurando um marco de inflexão em relação às décadas anteriores, caracterizadas pela perseguição e ilegalidade.

Dentre as instituições do Estado observadas, responsáveis pela regulamentação das relações de trabalho, foi escolhida como ponto de partida a criação do Conselho Nacional do Trabalho (CNT) em 1923. A análise desse Conselho é fundamental para a pesquisa, pois representa um dos primeiros órgãos estruturados do poder executivo a exercer jurisdição sobre questões trabalhistas e de previdência social, além de deliberar sobre temas como o direito à

³ Segundo Thomassem (2006, p.8-9), entende-se a forma intelectual como além do conteúdo, as motivações jurídicas, empresariais e dos trabalhadores organizados na construção do documento.

greve, o trabalho de menores e mulheres, a formação técnica e os acidentes de trabalho (Cabral, 2019), ainda no período da Primeira República.

Em 1931, o CNT passou a ser subordinado ao Ministério do Trabalho. A partir de então, ao longo do governo getulista, contribuiu para a criação da Justiça do Trabalho, em 1937, e, em 1946, consolidou-se como Tribunal Superior do Trabalho, órgão responsável por dissídios coletivos que excedessem a jurisdição dos Conselhos Regionais (FGV-CPDOC, 2023).

A escolha da Light São Paulo como representante do segmento da grande indústria de capital estrangeiro, concessionária de serviços públicos de eletricidade, é fundamental para compreender como as práticas administrativas nesses espaços incorporavam a legislação e as diretrizes dos órgãos estatais no período. O próprio Executivo operava, nesse momento, em prol da nacionalização da mão de obra (BRASIL, 1931) e da instituição de normas relacionadas à previdência social. Com a criação do Ministério do Trabalho, em 1931, surgiram diretrizes diretamente ligadas à gestão de empregados, como a concessão de férias e a regulamentação da jornada de trabalho. Ainda no governo getulista, essas diretrizes culminaram na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943.

Certamente, essas normas passaram a integrar as práticas administrativas das empresas, destacando-se a criação do departamento de empregados da Light São Paulo, em 1932. Para analisar essas transformações, foram consultados os regimentos jurídicos e atividades praticadas nos dos departamentos responsáveis pela gestão de empregados na Light, delimitando os conflitos de interesse que impactaram a produção das fichas e dos prontuários de registro dos trabalhadores.

A pesquisa também se dedicou a investigar como as instituições coletivas representantes dos trabalhadores atuam na conquista de direitos e influenciaram as transformações nos documentos relacionados à trajetória trabalhista dentro das empresas. Entre as décadas de 1910 e 1920, diversas organizações e manifestações operárias foram realizadas em busca de direitos trabalhistas, sendo duramente perseguidas tanto pela administração da Light quanto por órgãos repressores, como a Delegacia Estadual de Ordem Política e Social (Deops). Na década de 1930, o governo varguista promoveu uma maior abertura para os movimentos sociais, especialmente para os sindicatos. Em 1931, foi instituído o Decreto nº 19.770, que regulamentou o funcionamento do sindicato único por categoria e estabeleceu a regulação financeira pelo Ministério do Trabalho. Esse marco foi fundamental para a compreensão da construção conciliatória dos direitos trabalhistas e da atuação das instituições representativas dos trabalhadores.

Como resultado dessas investigações, os documentos trabalhistas acumulados pela Light São Paulo evidenciam como o conflito de interesses entre empresa, empregados e Estado configurou a produção documental, refletindo tanto o cumprimento das atividades administrativas e legais quanto as reivindicações dos trabalhadores.

O projeto de pesquisa teve como principal objetivo o aprofundamento contextual, na composição de documentos de trabalhadores, sendo as fichas de empregados e demais registros anexos os principais instrumentos de análise. Um dos objetivos específicos da pesquisa foi mapear as ações mandatórias do Estado no cumprimento de obrigações trabalhistas e verificar se essas diretrizes impactaram a produção documental ao longo do período analisado. Além disso, em termos mais específicos dos objetivos desta pesquisa, buscou-se compreender os mecanismos legislativos aliados à atividade fiscalizadora do poder Executivo, evidenciando o papel do Conselho Nacional do Trabalho e do Ministério do Trabalho como agentes propulsores da produção documental nas instituições privadas.

Seguindo as investigações específicas, observamos qual o impacto administrativo das regulamentações nas instituições empregadoras, identificando as modificações estruturais e funcionais necessárias para atender às novas exigências e como essas transformações se refletiram na produção documental. Também se examinou como os sindicatos se estruturaram institucionalmente para garantir direitos trabalhistas, além das estratégias de negociação, disputas judiciais e proposições dos trabalhadores que contribuíram para a alteração dos documentos produzidos pelos empregadores.

Diante da análise dos objetivos geral e específicos, ainda pretendemos contribuir para o debate sobre os limites entre os arquivos públicos e privados. Um questionamento central é até que ponto os documentos produzidos por empresas podem ser considerados estritamente privados, visto que os registros trabalhistas resultam de imposições mandatórias inquestionáveis do Estado.

O patrimônio documental dos trabalhadores foi tradicionalmente preservado em arquivos e centros de memória universitários, como o Centro de Memória e Documentação (Cedem) da Universidade Estadual Paulista (Unesp) e o Arquivo Edgard Leuenroth da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp). Além dessas instituições acadêmicas, entidades dedicadas à defesa dos trabalhadores, como o Centro de Memória Sindical e o Centro de Documentação e Memória da Central Única dos Trabalhadores (Cedoc/CUT), também desempenharam um papel fundamental na preservação desse acervo.

A Fundação Energia e Saneamento, instituição que custodiava os documentos que foram objeto de estudo, ainda preserva documentos trabalhistas da extinta Light São Paulo. Dessa

forma, configura-se como um local propício para uma pesquisa exploratória, com impacto nos estudos sobre a história do trabalho, direitos sociais e preservação da memória, sob a ótica da teoria arquivística.

O caso da Light São Paulo continua sendo emblemático para a questão da memória dos trabalhadores, pois se apresenta como um objeto de análise relevante para o estudo dos profissionais das empresas de eletricidade e transporte urbano durante um período de grande expansão econômica e urbana na cidade de São Paulo. Paralelamente, as conquistas legais trabalhistas obtidas junto ao Estado e ao patronato, especialmente na década de 1930, nos ajudam a interpretar as mudanças cruciais no principal instrumento de nossa análise: as fichas de registro em prontuários, que constituem a principal fonte de estudo desses documentos.

A análise dessas fichas é fundamental para a compreensão da constituição dos direitos sociais, uma vez que a especificidade contida nos documentos provém das necessidades dos atores envolvidos em sua produção: trabalhadores, empresa e Estado. A forma desses documentos se altera conforme a disputa de interesses entre esses três grupos envolvidos, e essas transformações impactam diretamente os arquivos.

O estudo de documentos de trabalhadores em arquivos privados exige uma abordagem teórica que contextualize esses documentos em diversas esferas, especialmente nas dimensões social, econômica e política. Conhecer os organismos produtores e suas atividades funcionais nos permite construir uma visão mais completa da memória do patronato e dos empregados, facilitando a análise das disputas de interesses entre esses grupos e o papel do Estado como mediador. Essa é uma questão pouco explorada nos arquivos empresariais, o que limita a compreensão da dinâmica das relações de trabalho e do papel do Estado na regulação dessas relações. A investigação dessas disputas pode revelar nuances importantes sobre as condições de trabalho, as lutas por direitos e a construção de identidades sociais.

Para ampliar o contexto arquivístico dos documentos trabalhistas, traçaremos paralelos entre os marcos legais, os antecedentes que impulsionaram a formação da CLT e os cenários políticos que emergiram das lutas operárias dos primeiros trabalhadores da indústria, posteriormente consolidados como conjuntos de leis no Estado getulista. Para isso, a bibliografia utilizada reunirá pesquisas que abordam principalmente o estudo das instituições reguladoras do Estado e seu desenvolvimento no recorte temporal desta pesquisa (Untura Neto, 2013; Gomes, 2023). Além disso, será relevante compor essa bibliografia com estudos sobre a trajetória do CNT. Essa literatura será um importante condutor para a compreensão da evolução dos direitos trabalhistas, a partir do recorte institucional dos órgãos do poder público e

promovendo uma revisão crítica sobre o Estado Novo, frequentemente interpretado como um período de imobilidade da classe trabalhadora.

A Consolidação das Leis do Trabalho impactou um conjunto de instituições reguladoras e fiscalizadoras, cada uma com sua devida estrutura institucional, que se expandiram ou se retraíram conforme as oscilações da política nacional e das suas relações diretas com o capital. No Estado Novo, antes mesmo da efetivação da CLT, os direitos trabalhistas começaram a se estruturar com a criação das Juntas de Conciliação, Caixas de pensões e aposentadorias, como um rascunho da criação de grandes órgãos de proteção do trabalhador conhecidos hoje na formata da Justiça do Trabalho e Instituto Nacional de Seguro social (INSS).

Para o patronato, novas obrigações surgiram após a criação do CNT (1923) e Ministério do Trabalho (1931), sendo a CLT (1943), um conjunto de normas legislativas que regulamentam a relação de trabalho até a atualidade. Para compreender melhor o impacto das ações do Estado sobre as empresas, consultaremos o trabalho realizado por Santos (2009), que explorou diversos documentos administrativos e jurídicos da Light São Paulo para investigar os trabalhos urbanos. Da mesma forma, Silva (2018) avalia o papel da grande indústria têxtil Votorantim, analisando documentos institucionais e o desenvolvimento de órgãos administrativos para atender às demandas dos operários. Com o suporte de outros teóricos que estudam os grupos patronais no início do século XX, será possível compor esta investigação.

Para construir a fundamentação teórica sobre os trabalhadores organizados em sindicatos e associações, realizamos um recorte bibliográfico considerando a configuração temporal analisada e seus paralelos com as ações do Estado e dos empregados. Souza (2007), Oliveira (2021) e Esteves (2003) reavaliam o período da Nova República e do Estado Novo, argumentando que os sindicatos se movimentaram junto ao Estado como uma nova estratégia de enfrentamento. Esses autores questionam se esse período teria sido marcado por uma absoluta conformação ou por uma imobilização do movimento operário organizado. Essa teoria será considerada na análise da documentação em estudo.

Apresentados os três principais grupos produtores de documentos trabalhistas no Brasil, analisaremos quais métodos foram adotados para a preservação dessa documentação. Isso ocorrerá por meio do estudo da história administrativa e de seu impacto na composição dos arquivos trabalhistas, tendo como principal foco os tipos documentais relacionados aos trabalhadores da Light São Paulo. Dentro dessa perspectiva, a pesquisa exploratória observará como as empresas se comportam diante da dispersão documental, avaliando fatores políticos e administrativos que configuram os documentos de arquivo nesse cenário.

As etapas metodológicas para construção do projeto seguirão princípios da Arquivologia, adotando inicialmente uma abordagem contextual para refletir sobre a proveniência dos documentos analisados. A pesquisa é estruturada com base em uma metodologia exploratória do contexto de produção arquivístico das fichas de registro e prontuários de trabalhadores da Light. Para análise dos marcos legislativos que delimitam diretamente a forma física e intelectual destes documentos, adotamos uma coleta de dados de natureza quali-quantitativa.

As etapas metodológicas para realização da pesquisa seguiram os princípios da arquivologia com ênfase na abordagem contextual dos documentos analisados. Com auxílio da teoria diplomática, procuramos entender como os documentos trabalhistas representam as relações de trabalho no ambiente do empregador.

O referencial teórico do contexto arquivístico na perspectiva legislativa observa critérios que incluem múltiplos agentes na construção das leis trabalhistas. Nesse sentido, buscamos na primeira seção deste trabalho, compreender o Estado como um vetor na construção dos registros trabalhistas em diferentes circunstâncias, sejam elas de conflito ou de diálogo com o patronato e os empregados.

Os autores selecionados como referência bibliográfica para a coleta de informações sobre o contexto arquivístico concordam que as relações trabalhistas são moldadas por uma dinâmica de disputa entre diversos agentes, incluindo empregadores, Estado, trabalhadores, sindicatos e partidos políticos. Essa perspectiva permite analisar como os interesses, as ações e os impactos desses agentes moldam a evolução das relações trabalhistas ao longo do tempo, considerando o papel de instituições, normas sociais e legislação nesse processo.

Para aprofundar a análise das relações trabalhistas no período, foram selecionados autores como Samuel Fernando de Souza, Marcos Untura Neto, Erik Chiconelli Gomes e Marcelo Antonio Chaves. Esses pesquisadores investigam a construção dos direitos trabalhistas no Brasil, com ênfase no papel do Estado e das instituições empregadoras. A escolha desses autores se justifica por suas contribuições para a compreensão da dinâmica das relações entre trabalhadores, sindicatos e Estado, especialmente no contexto da década de 1930.

Quanto às fontes documentais, a pesquisa se concentrará em documentos de arquivo produzidos pelas próprias instituições empregadoras, como contratos de trabalho, registros de ponto, correspondências e relatórios. Esses documentos, gerados em cumprimento às obrigações trabalhistas, fornecem uma perspectiva interna sobre as práticas e as relações de trabalho nas empresas, complementando as análises dos autores mencionados.

As funções e estruturas representadas pelos setores diretor, jurídico, recursos humanos e das Oficinas e Material Rodante são estudadas a partir da análise de documentos normativos dessas áreas. Esses dados costumam estar consolidados nos relatórios de atividades anuais da administração, relatórios do departamento de material rodante e oficinas e no departamento de empregados.

Para compreender o contexto administrativo que compõe os documentos analisados, reunimos diferentes informações bibliográficas e documentos de arquivo produzidos pela própria Light São Paulo, buscando, principalmente, informações normativas que moldam os documentos em seu preceito jurídico.

Como referencial teórico para compor o contexto administrativo da companhia, utilizamos como base principal a tese de doutorado de João Marcelo Pereira dos Santos (2009), que estudou os trabalhadores da Light São Paulo entre 1900 e 1935.

Para complementar o estudo administrativo, selecionamos três tipos de relatórios de atividades da companhia para compreender tanto o mapeamento das atividades desempenhadas quanto as decisões gerenciais que impactaram diretamente as transformações documentais.

O primeiro relatório anual de atividades analisado, é a série documental *Annual Report General Manager* (1923-1946). Em um recorte mais nuclear da investigação contextual, selecionamos a série documental dos relatórios anuais de atividade, *Annual Report - Employment Bureau* (1932 e 1946). Para compor outro recorte específico, e nos aproximarmos do setor relacionado aos trabalhadores analisados nesta pesquisa, coletamos a série de relatórios anuais de atividade, denominada *Annual Report Rolling Stock Department* (1925 -1946)

Com as informações coletadas, elencamos os principais marcos de desenvolvimento administrativo da companhia para compreender quais transformações administrativas e políticas são influenciadas pelo conjunto leis trabalhistas do nosso recorte temporal.

No que diz respeito aos dados legislativos estudo concentrado na segunda seção deste trabalho, a pesquisa utilizou como referência metodológica a coleta de dados empregada na tese de doutorado de José Antonio da Silva (2020). Seguindo essa abordagem, os dispositivos legais foram coletados a partir da hierarquia normativa de Kelsen, partindo do princípio de que as leis do trabalho são compostas, primeiramente, pela Constituição Federal, seguidas das leis complementares, leis ordinárias e decretos executivos.

A partir desta linha de ordenamento legislativo, coletamos os dados normativos a partir do conjunto do de leis do Brasil presente no site da Câmara dos Deputados e o conjunto de leis da Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo (Alesp), que impactaram diretamente na constituição das fichas e prontuários de registro dos trabalhadores da Light São Paulo.

Para análise direta da composição das fichas e prontuários de registro de trabalhadores, que compõe a terceira seção deste trabalho, seguimos com as proposições metodológicas da diplomática como ciência auxiliar que, para além da função de garantir a autenticidade jurídica, também proporciona uma investigação social do documento de arquivo.

Ainda a respeito da investigação sobre a estruturação da forma documental dos documentos analisados, ao comentar como a ciência diplomática explica a transformação dos documentos, Natalia Tognoli explica:

[...] A forma, pode-se se dizer que esta estrutura o documento, ou seja fornece elementos necessários e as regras de composição para que um determinado negócio jurídico possa ser reconhecido como idôneo para atuação de sua função. Assim o documento diplomático terá a mesma forma houver a mesma problemática jurídica. Esta forma será determinada por regras estabelecidas pelo Direito. (Tognoli, 2013, p.70)

Sendo assim, a partir dos tipos documentais elencados — as fichas de registro e os prontuários de trabalhadores correspondentes ao setor de Oficinas e Material Rodante da Light São Paulo —, serão analisadas categorias de informação que possibilitem identificar a interferência na formulação do documento, assim como os aspectos legislativos do poder público, da gestão empresarial e dos trabalhadores organizados.

Essas categorias de informação, traduzidas nos campos descritivos das fichas e dos prontuários de registro de trabalhadores, darão origem a dados capazes de produzir indícios da influência dos aspectos extrínsecos e intrínsecos dos documentos, justificando sua forma e conteúdo e proporcionando o entendimento da trajetória profissional do empregado.

A respeito da investigação contextual, oriundas das formulações do poder público, serão feitos levantamentos dos marcos institucionais do CNT (1923-1946), Ministério do Trabalho (1931-) e Constituição Federal (1934,1937,1946). Ao final desta investigação, os dados coletados serão convertidos em um índice legislativo, capazes de construir um panorama quantitativo da influência do poder público nos documentos analisados

Quanto às instituições empregadoras, pretende-se investigar, na quarta seção deste trabalho, os documentos de arquivo formulados em decorrência das obrigações trabalhistas, que, por consequência, transformam as estruturas administrativas. As funções e estruturas representadas pelo corpo diretivo, pelo setor jurídico, pelos recursos humanos e pelo setor de Oficinas e Material Rodante serão estudadas a partir da análise de documentos normativos

dessas áreas, dados que costumam estar consolidados nos relatórios anuais da administração e dos recursos humanos. Nesse caso, uma nova análise foi construída, com informações dos organismos produtores, para melhor entendimento dos marcos que alteram a atividade de registro dos trabalhadores.

A compreensão de como as reivindicações dos trabalhadores, representados institucionalmente por sindicatos, impactam a documentação será abordada a partir dos de regimentos, convenções e acordos coletivos e processos trabalhistas nos quais seja percebida a participação judicial dos sindicatos, na qual os trabalhadores descritos na documentação estiveram associados no período analisado.

A reflexão a respeito das ações desempenhadas pela instituição empregadora frente as necessidades dos trabalhadores, nos subsidiaram a pensar em questões relacionados a memória do trabalho em diferentes lugares sociais, desde a memória individual a coletiva. Nesse sentido destacamos que estas interpretações estão ligadas a processos de patrimonialização em que esta documentação foi sujeita no decorrer do tempo.

As proposições metodológicas presentes nesta pesquisa, estarão tanto a serviço da construção da dissertação quanto da elaboração do produto da pesquisa. Este produto consiste na elaboração de um documento com as diretrizes processuais para interpretação dos documentos trabalhistas, em conjunto com índices formados com base nos dados coletados do cruzamento dos tipos documentais elencados na pesquisa e pesquisa do contexto arquivístico dos documentos, com um recorte temático especificamente voltado à função de registro das obrigações do vínculo empregatício.

Como objeto central para exemplificar nossa análise e essa cadeia de processos que geraram os registros trabalhistas, selecionamos as fichas de registro de trabalhadores da Light. O conjunto de fichas apresentadas obedecerá ao recorte temporal da pesquisa (1923-1946), vinculado aos fatores sociais, políticos e econômicos que contribuíram significativamente para sua transformação de fichas de registro de trabalhadores para prontuários de registro de trabalhadores.

Após a consolidação dos estudos contextuais, análise legislativa e análise direta dos tipos documentais elencados no decorrer da pesquisa, o produto, seção anexa a esta dissertação, apresentará diretrizes para a interpretação da forma dos documentos como forma de evidenciar suas funções, associadas a todo o contexto arquivístico apresentado na dissertação. Com a colaboração de quadros descritivos, será possível direcionar métodos para compreender os impactos na forma física e intelectual dos documentos, decorrentes das transformações na

gestão administrativa dos empregadores, dos atos mandatórios do Estado e das reivindicações dos trabalhadores organizados.

Diante do conjunto de informações a serem analisadas no decorrer deste trabalho, contemplamos nossa hipótese inicial de que o contexto arquivístico na elaboração de fichas e prontuários de trabalhadores da Light São Paulo está principalmente atrelado à intensa mudança legislativa do recorte temporal analisado, além de sua inevitável transformação no ambiente administrativo pelos empregadores.

Ainda que sempre seja possível que cada instituição responsável pela elaboração e gestão de documentos tenha registros exclusivos ao seu ramo de atividade, entendemos que o caráter obrigatório da legislação trabalhista impôs transformações em grande parte dos documentos produzidos no contexto brasileiro.

Por fim, esperamos que este trabalho contribua para a compreensão dos entrelaçamentos entre a gestão pública e privada no cumprimento dos direitos trabalhistas, e que a mesma estrutura de concepção desses documentos seja observada em outros arquivos que possuam registros trabalhistas.

1. CONTEXTO ARQUIVÍSTICO: FATORES AMBIENTAIS QUE TRANSFORMAM OS REGISTROS TRABALHISTAS

O presente capítulo destina-se a compreender o contexto arquivístico que transforma as fichas e prontuários de registro de trabalhadores. Os fatores ambientais explorados serão avaliados de maneira aprofundada, sendo importante ampliar as motivações da transformação desses documentos, observando as transformações políticas e culturais que os impactaram.

Nesta etapa, elencamos informações sobre o contexto legislativo trabalhista do executivo federal e estadual como vetores das transformações políticas que resultaram em uma nova consciência e obrigação em relação ao mundo do trabalho, especialmente nos ambientes urbanos.

Nesse sentido, descreveremos a construção do nosso referencial teórico, que orientou o levantamento de informações e a consequente percepção a respeito do que era construído como uma demanda obrigatória para constituição dos registros trabalhistas, que extrapolavam a autonomia das decisões dos empregadores.

Em sequência aos fatores que transformaram a legislação trabalhista no recorte temporal selecionado, iremos reconstituir as principais mudanças que a Light São Paulo implementou para gerir seus empregados em situações de disputas com os trabalhadores e obrigações com o poder público.

Nesta seção, pretendemos investigar, em conjunto com as decisões administrativas da companhia, como os trabalhadores são inseridos como sujeitos que pressionam e definem o modo como o empregador irá atender às reivindicações já reconhecidas legalmente.

Portanto, entendemos que o contexto administrativo também é ampliado pela inserção representativa dos trabalhadores, principalmente em instituições que modificam diretamente os registros trabalhistas, sendo importante observar este aspecto perante as instituições do poder público.

Esta condição é importante, principalmente nos aspectos jurídicos que circundam a produção de registros trabalhistas. Os trabalhadores organizados em sindicatos têm participação efetiva nas categorias de informação que compõem os registros trabalhistas. Ou seja, as questões de jornada, salários, afastamentos, pensões, são elementos presentes nestes documentos que não se constroem sem a proposição legal das categorias profissionais organizadas.

A análise dos documentos da área de recursos humanos permitiu identificar que as mudanças nas fichas de registro e nos prontuários dos trabalhadores nas empresas industriais brasileiras, entre as décadas de 1920 e 1940, foram influenciadas por fatores como a legislação trabalhista, a modernização da gestão empresarial e a crescente sindicalização da classe trabalhadora.

1.1 Aspectos do contexto legislativo que transformam os registros trabalhistas.

Neste estudo, vamos acompanhar a trajetória de consolidação dos direitos trabalhistas, sob o ponto de vista da produção dos documentos trabalhistas nos ambientes privados, mais precisamente na instituição patronal, que será avaliada como instrumento de investigação a Light São Paulo.

O objetivo geral da pesquisa foi compreender como os registros trabalhistas se transformam no cenário patronal, para atender à crescente demanda legislativa. Para isso, verificamos a necessidade de identificar, temporalmente, quais estruturas do Estado determinam a intensificação destas mudanças na forma física e intelectual dessa documentação.

Escolhemos os marcos legislativos como norteadores das mudanças, por considerar que as transformações nos documentos trabalhistas que ocorreram na Light São Paulo são decorrentes das determinações do poder público.

Os documentos de arquivo representam o cumprimento das atividades de seu produtor. Nas entidades privadas, embora prevaleçam os regimentos internos como principais norteadores de sua atividade, não podemos desconsiderar que a legalidade destas instituições depende do cumprimento do regimento público.

Nesse sentido, entendemos que as relações trabalhistas são exemplos típicos em que a entidade privada não elabora documentos sem que antes sejam atendidas as necessidades legais. Portanto, nosso recorte temporal obedeceu ao regramento maior do Estado.

Entendendo a intersecção obrigatória entre as esferas pública e privada na produção de documentos trabalhistas, o recorte temporal selecionado (1923-1946) é representativo de relevantes conquistas legislativas no cenário brasileiro e internacional, o que torna nossa investigação propícia para observar como se configuram os registros trabalhistas em um intenso cenário de mudanças.

A partir disso, nos amparamos teoricamente em um grupo de autores que refletiram sobre o período, como excepcional e determinante para a legislação trabalhista, para pensar no contexto arquivístico que molda os documentos.

Sendo esta legislação resultante da disputa de interesses entre patronato e classe trabalhadora, a análise das leis realizadas neste trabalho não é apenas representativa da atuação do Estado, mas também da disputa dos interesses da correlação de forças que produziram um conjunto de regulamentos que impactaram diretamente a produção dos registros trabalhistas no interior das instituições empregadoras.

Embora seja reconhecido que o campo de disputa não ocorra somente na esfera legislativa, entendemos que a abordagem escolhida para este trabalho tem como premissa obrigatória o contexto jurídico para a transformação dos documentos de arquivo referentes às relações de trabalho. Desta forma, nos concentramos na aplicação da lei como parte do contexto arquivístico que produz os documentos a serem analisados.

As pesquisas que norteiam a construção teórica do contexto arquivístico legislativo, foram selecionadas avaliadas em critérios que observem múltiplos agentes na construção das leis do trabalho. Nesse sentido, procuramos, em nossa investigação, ver o Estado como vetor da construção dos registros trabalhistas em diferentes situações, sejam elas de conflito e diálogo com o patronato e empregados.

Samuel Fernando de Souza, autor de *coagidos e subornados* (2007), estuda o período do trabalhismo varguista, pensando a legislação sem restringir a conquista de direitos a uma atuação exclusiva do Estado. Para ele, a legislação foi aplicável justamente pela ação dos trabalhadores, que criaram estratégias, mesmo sob restrição de atuação política, utilizando dos instrumentos normativos legais para garantia de direitos. Esta visão se mostrou fundamental para que nosso estudo leve em consideração o viés multifacetado da legislação trabalhista.

Marcos Untura Neto, ao estudar o Conselho Nacional do Trabalho, analisa a gênese da estrutura do Estado para lidar com as relações trabalhistas. A instituição, que futuramente viria a se transformar na Justiça do Trabalho, realizou a jurisdição de toda a fase anterior à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e instrumentalizou todo um sistema de fiscalização, servindo de base para toda a estrutura estatal.

Esta visão nos ampara metodologicamente a observar a evolução jurídica, o que nos ajuda a compreender os mecanismos administrativos do Estado para atender direitos trabalhistas que atingem diretamente as atividades e os documentos produzidos na instituição empregadora.

Para ampliar o estudo da movimentação política dos trabalhadores no espaço urbano para a conquista de leis trabalhistas na era Vargas, nos apoiamos na pesquisa de Erik Chiconelli Gomes. O autor analisa as reivindicações desses trabalhadores, que foram diretamente levadas ao Conselho Nacional do Trabalho como base para elaboração legislativa. Nesta pesquisa, são analisadas como as demandas dos trabalhadores impactaram diretamente a legislação voltada para acidentes de trabalho, proteção de menores e jornada de trabalho, dentre outras condições laborais nos espaços urbanos. Destaca-se ainda um estudo sobre a formação do sistema previdenciário, visto como produto da demanda operária.

E para entender como se aplicariam a leis e fiscalização contexto paulistas, escolhemos a pesquisa de Marcelo Antonio Chaves que estuda o Departamento Estadual do Trabalho (DET). Para o autor, o órgão que iniciou sua atuação no início do século XX, foi modelo de mediação das relações de trabalho, servindo de inspiração para o Ministério do Trabalho. Ainda é analisado como a aplicação das leis de ordenamento federal foi dirigida pelo órgão, mesmo na década de 1930, em que a centralização política é uma marca do Estado Novo.

Diante das percepções coletadas pelo nosso referencial teórico, determinamos como ponto de partida para nossa análise o ano de 1923, com a criação do Conselho Nacional do Trabalho, instituição idealizada para estudar a questão do trabalho no Brasil, com o intuito de legislar e regulamentar o trabalho em questões centrais da época, como jornada de trabalho,

salários, férias remuneradas e sistema previdenciário, além de estabelecer funções fiscalizatórias e de arbitragem nas questões trabalhistas a partir do Estado (Souza, p. 30, 2007).

O início da década de 1920 é o período em que organizações de trabalhadores passam a ter representatividade no Estado. A fase conflituosa com patronato nas duas primeiras décadas do século XX proporcionaram ganhos importantes para classe trabalhadora, que se tornou propulsora direta de direitos trabalhistas para solucionar suas causas mais urgentes.

Essa ação nos mostra que a crescente legislação sobre o trabalho parte essencialmente das novas relações de trabalho vistas no ambiente urbano. A nova República agora se ocupava de estruturar os serviços públicos, nos quais a eletricidade e o transporte urbano estabeleciam protagonismo no ainda incipiente trabalho livre brasileiro.

É nesse cenário que o sistema previdenciário é forjado, por iniciativa dos ferroviários, com a criação da caixa de aposentadorias e pensões, por meio do decreto nº 4.682 de 24 de janeiro de 1923⁴. Conhecida como lei Eloy Chaves, o sistema organizado pelos trabalhadores se preocupou com a aposentadoria e pensões por invalidez, em um contexto em que o trabalho nas ferrovias era caracterizado pela constância nos acidentes e desgaste físico, tornando mais latente a necessidade de uma aposentadoria digna.

A criação da lei, em concomitância com a institucionalização do CNT, reforça que as questões oriundas das relações de trabalho começavam a ser reconhecidas e regulamentadas pelo Estado. Mais adiante, a CAP dos ferroviários se tornaria o modelo a ser seguido pelas demais categorias, que se apropriaram dessa experiência para garantir que essa regulamentação fosse expandida para outras categorias profissionais ao longo da década de 1920.

Em âmbito constitucional, a emenda de 1926 mostra a preocupação do Estado em definir o papel central do Congresso Nacional em sua competência para legislar sobre o trabalho.⁵

Em paralelo, temos a criação da lei de férias em 1925 e sua regulamentação em 1926, o que mostra o quanto as questões trabalhistas estavam em fase de ampliação, sendo elevadas formalmente a uma questão que deveria ser tratada como o principal regramento do Estado.

Mais adiante, a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio em 1931, símbolo do trabalhismo do governo varguista, ampliou a regulação do trabalho, obrigando que essas leis fossem seguidas em todo o território nacional. Em São Paulo, o Departamento Estadual do Trabalho (DET) amplia as ações do Ministério do Trabalho em nível regional. Em

⁴ BRASIL. Decreto nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923. Crea, em cada uma das empresas de estradas de ferro existentes no país, uma caixa de aposentadoria e pensões para os respectivos empregados. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, p. 10859, 13 abr. 1923. Seção 1.

⁵ BRASIL. Constituição federal (1891). **Emenda constitucional de 3 de setembro de 1926**. Diário do Congresso Nacional - Seção 1 - 04/09/1926.

funcionamento desde 1911, o órgão agora teve seu status elevado, em razão do cenário político que reforçou sua atuação na defesa das normas trabalhistas.

Um pouco mais adiante, a lei de sindicalização⁶ foi fundamental para que a representação tanto da classe patronal como da classe trabalhadora estivesse presente na formulação das leis do trabalho. Os sindicatos dos trabalhadores, oficializados pelo Ministério do Trabalho, tinham o poder de representar os trabalhadores em reclamações trabalhistas, regular jornadas de trabalho e salários.

Não podemos dizer que oficialização dos sindicatos, foi a única ferramenta disponível aos empregados para obter seus direitos. Porém devemos salientar que, na investigação proposta por esta pesquisa, a regulamentação da representação dos trabalhadores organizados foi catalisadora de documentos que asseguram direitos nas relações de trabalho.

Tanto que um dos principais produtos resultantes da lei sindical foi o estabelecimento das convenções coletivas de trabalho⁷, documento formal que ajusta periodicamente o acordos trabalhista com o patronato, fortalecendo a disputa nos recém-criados tribunais do trabalho.

Na década de 1930, temos a efetivação da carteira profissional de trabalho, um documento de identificação profissional que ficava sob a posse do trabalhador e que registrava seus direitos trabalhistas e previdenciários. Este marco é reflexo da evolução da legislação trabalhista e replica o que já era praticado como obrigação nos registros documentais patronais para formalização do vínculo trabalhista.

No decorrer da década, a formulação das Constituições de 1934 e 1937 foi essencial para firmar o controle das relações de trabalho por parte do Estado, aperfeiçoando a organização judiciária na resolução de conflitos e outros temas que se referiam ao mundo do trabalho.

A constituição do governo provisório em 1934 demonstrou, por exemplo, que, apesar das restrições oferecidas ao campo de atuação sindical de caráter revolucionário, vistas na regularização dessas entidades para plena atuação legal, mostrou, em certos momentos, ser condicional para o avanço da regulamentação de direitos nas premissas do Estado:

Ao mesmo tempo que estas correntes buscavam a aproximação com a estrutura oficial no interesse de ampliar sua participação política, especialmente na eleição dos delegados na Assembleia Constituinte, o governo investia, ao seu turno, na tentativa de evitar a participação, ao menos

⁶ BRASIL. Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931. Regula a sindicalização das classes patronais e operárias e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, p. 4801, 29 mar. 1931. Seção 1.

⁷ BRASIL. Decreto nº 21.761, de 23 de agosto de 1932. Institue a convenção coletiva de trabalho. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, p. 16195, 25 ago. 1932. Seção 1

em grande escala daqueles representantes de trabalhadores não alinhados a política oficial. A estratégia adotada pelo Ministério do Trabalho era enviar funcionários para organizar os trabalhadores e garantir a vitória da orientação oficial nos pleitos classistas estaduais. (Souza, 2007, p. 102)

Apesar do direcionamento arbitrário dos interesses dos trabalhadores, a Constituição possuía o aparato legal para a formalização dos direitos trabalhistas, uma vez que a Carta Magna assegurava os direitos sindicais.

A Constituição de 1934 ainda indicava a necessidade da criação de uma Justiça própria para o trabalho, embora sua efetivação só ocorresse em 1941. Nesse momento, vemos que o Estado reconhece que as relações trabalhistas necessitam de um sistema próprio, para atender às crescentes reclamações trabalhistas e para fazer valer as legislações sobre o assunto, que se ampliaram em grande número desde a emenda constitucional de 1926.

A Constituição Federal de 1937, representativa do Estado Novo proposto por Getúlio Vargas, impôs caráter restritivo e centralizador do Estado em sua legislação. Naturalmente, isso impactou as leis relacionadas ao trabalho, principalmente nos dispositivos que garantem direitos aos trabalhadores organizados.

O papel dos interventores nos estados também atingiu a esfera do trabalho, sendo o momento em que atuação regional de fiscalização era realizada por esses representantes. No estado de São Paulo, isso não foi diferente; a presença de interventores disputando atuação dos Departamentos Estaduais do Trabalho era significativa, o que evidencia o quanto a Constituição de caráter centralizador impactava a prática.

Embora o trabalhismo ainda fosse simbolicamente exposto como política nacional, as manifestações dos trabalhadores, em âmbito formal ou informal, eram controladas e restritas pelo Estado. A atuação dos sindicatos era monitorada por inquéritos que visavam investigar e punir o teor político dessas associações.

O impedimento das greves, por via constitucional, era o registro normativo mais contundente da representação de trabalhadores. A ilegalidade dada a paralisação por busca de direitos configura uma contradição ao trabalhismo, amplamente defendido na era varguista.

Embora sob sérios impedimentos, à Constituição Federal de 1937 deu continuidade à regulamentação das relações de trabalho, com o estabelecimento das convenções coletivas de trabalho, como complemento às jornadas de trabalho, remuneração e outras cláusulas sociais.

O equilíbrio representativo entre as três forças atuantes era notável, já que os protestos de insatisfação por parte dos trabalhadores passaram a ser mais restritos. Contudo, a manutenção

de órgãos em nível judiciário poderia conceder algum horizonte para os trabalhadores que utilizassem os dispositivos legais a seu favor. A respeito disso, Alexandre Fortes comenta:

De fato, por mais que possam ser apontados princípios teóricos, jurídicos e políticos comuns entre as primeiras leis trabalhistas varguistas e a CLT, a mudança no próprio contexto da gestação da legislação foi notável entre o primeiro e o segundo momentos. O caráter interativo do desenvolvimento da legislação no período anterior a 1937, ou seja, o seu aperfeiçoamento, a partir das tentativas de aplicação, foi demonstrado de forma pioneira por José Albertino Rodrigues. Nas décadas seguintes diversos trabalhos demonstram como esse processo foi permeado por intensos conflitos no que tange às relações entre Estado, trabalhadores e empresários. O reconhecimento por parte do Estado da titularidade dos trabalhadores a direitos sociais é uma forma de representação coletiva legalizada, ainda que com severas restrições à sua atuação produzia importantes transformações na atuação sindical. (Fortes, 2009. p.69)

No final da década de 1930 e início da década de 1940, observamos uma ampliação da estruturação do Estado para acompanhar e fiscalizar as relações de trabalho no Brasil. Certamente, a implementação da Justiça do Trabalho em 1941 é um marco importante para garantir que a legislação seja seguida também em aspectos regionais.

Em São Paulo, a fiscalização do cumprimento da legislação foi tradicionalmente realizada pelo DET. A partir do convênio de 1933, o governo federal conferiu maior representatividade ao órgão, o que marcou uma cooperação com o projeto trabalhista, mesmo diante dos conflitos entre o governo federal e o Estado de São Paulo, que se intensificaram após a Revolução de 1932.

A sofisticação do sistema judiciário em favor do direito trabalhistas alcançou um grande marco em 1946 com a criação do Tribunal Superior do Trabalho. A criação desse órgão possibilitou decisões em uma instância máxima, consolidando toda a fase de estruturação do Estado iniciada com o CNT em 1923.

Os marcos temporais delineados, a partir do referencial teórico elencado, nos indicam um direcionamento legislativo que constrói metodologicamente o levantamento de dados normativos. Esses dados são essenciais para que, mais adiante, possamos compreender os mecanismos que transformam os registros documentais trabalhistas, em concomitância com todo o sistema administrativo das empresas, para atender às obrigações legais.

1.2 Aspectos do contexto administrativo da Light São Paulo que transformam os registros trabalhistas

Após a delimitação teórica e metodológica dos marcos legislativos que constroem os registros trabalhistas, seguimos com o contexto arquivístico, utilizando as ferramentas que nos permitem analisar como, enquanto produtora dessa documentação, a Light São Paulo se estruturou administrativamente para obedecer às ordens legais que constituem os registros trabalhistas.

A escolha da empresa Light São Paulo como objeto de análise de constituição dos registros trabalhistas é importante, pois nos proporciona uma observação da consolidação dos direitos trabalhistas de modo concomitante ao avanço da legislação, à medida que o Estado brasileiro se estrutura para atender às demandas das relações de trabalho.

Certamente, a constituição de registros trabalhistas não foi um processo exclusivo da companhia paulista, porém a documentação hoje custodiada pela Fundação de Energia e Saneamento nos proporciona um raro panorama da constituição e transformação desses documentos em um momento tão relevante para a implementação de direitos trabalhistas.

Ainda sob o ponto de vista da constituição de um arquivo que tinha grande preocupação com demandas legais, a Light nos apresenta uma perspectiva privilegiada para esta observação. A respeito disso, Márcia Pazin e Telma Madio comentam:

Podemos identificar dois resultados dessa característica administrativa do grupo empresarial, relacionados diretamente à documentação. Um deles é a produção regular de relatórios sobre a evolução dos negócios, tanto jurídicos quanto técnicos, que registravam diversos aspectos da gestão empresarial. O segundo foi a formação, desde o início da empresa, de um arquivo bem estruturado que organizava e disponibilizava a documentação necessária. A existência das longas séries de documentos em diversas áreas da companhia, cobrindo todo o período de concessão da Light, demonstra a importância dada aos administradores à informação e à prova legal (Vitoriano; Madio, 2015, p. 136-137)

Percebemos que um dos norteadores da administração e da composição dos documentos produzidos na Light é o fator da prova legal e a informação. Esta característica do arquivo nos proporciona um contexto arquivístico com uma perspectiva focada na garantia da autenticidade da documentação, essencial para a comprovação de direitos nas relações trabalhistas.

Para compreender o contexto administrativo que compõe os documentos a serem analisados, reunimos diferentes informações bibliográficas e de documentos de arquivo produzidos pela própria Light São Paulo, buscando principalmente informações normativas que moldam os documentos em seu preceito jurídico.

Como referencial teórico bibliográfico para compor o contexto administrativo da Companhia, adotamos como base principal a tese de doutorado de João Marcelo Pereira dos Santos (2009), que analisou as relações de trabalho na Light São Paulo entre 1900 e 1935. Essa obra serve como fundamento para compreender a estrutura organizacional da empresa, especialmente no que se refere à dinâmica entre os trabalhadores.

O autor traça o perfil dos funcionários da empresa, reconstruindo o contexto administrativo para o gerenciamento da mão de obra. Em sua pesquisa, é possível delinear também o cenário político e econômico que circundou a trajetória do empreendimento, incluindo as adaptações legislativas realizadas tanto para a sustentação do negócio quanto para atender às reivindicações dos trabalhadores.

Em seu trabalho, autor também elenca diferentes marcos de estruturação administrativa que sofisticaram a empresa para gerenciar os trabalhadores. Como o tema desta pesquisa se relaciona com as relações de trabalho nos documentos de arquivo, achamos prudente consultar as semelhanças que apoiaram o autor em sua investigação.

Consideramos, evidentemente, as diferenças no problema de pesquisa. Portanto, como nossa questão é observar a transformação dos registros trabalhistas no interior da Light, não nos basearemos nesses documentos para análise de seu conteúdo, mas sim para observar os aspectos formais que foram desenvolvidos para atender às obrigações legais inerentes aos registros trabalhistas.

Em complemento ao estudo administrativo da pesquisa de João Marcelo Pereira dos Santos, consultamos edições dos periódicos publicados pelo extinto departamento histórico da Eletropaulo S. A.⁸ (1985-1986) e pela Fundação Energia e Saneamento (1998-2004).

Os periódicos *História e Energia* (1986 - 1997) e *Revista Memória* (1988 - 1997) foram publicações resultantes dos trabalhos técnicos e pesquisas realizadas com arquivo permanente da Light.

⁸ O departamento histórico da Eletropaulo herdou a documentação da Light São Paulo, no processo de estatização da companhia em 1981. A criação do departamento histórico tinha como missão institucional preservar a memória do setor elétrico da cidade de São Paulo e outros debates como processo de urbanização da cidade e sua interlocução com as funções públicas. A partir da criação da Fundação Energia e Saneamento em 1998 o acervo da Light São Paulo foi transferido para a instituição em conjunto com outros fundos documentais ligados a empresas do setor de energia.

Dentre os diversos artigos publicados pelos periódicos, encontramos informações sobre o desenvolvimento administrativo da companhia, juntamente a documentos que estruturam a instituição, como regulamentos, organogramas, decretos, leis e estatutos. Isso nos auxilia a compor um referencial contextual arquivístico, o que nos ajuda ampliar a compreensão algumas especificidades da Companhia, no que se refere à sua gestão e modelo de negócios no recorte temporal a ser analisado.

Após a avaliação dessas fontes, selecionamos para nossa análise de reconstituição do contexto administrativo três tipos de relatórios de atividades da Companhia, a fim de compreender tanto o mapeamento das atividades desempenhadas quanto as decisões gerenciais que impactam diretamente as transformações documentais.

O primeiro relatório anual de atividades analisadas é a série documental *Annual Report General Manager*. Este tipo documental consiste no relatório anual da administração, enviado ao final do exercício administrativo à diretoria geral do Grupo Light no Canadá, como prestação de contas de todas as atividades e demais decisões administrativas realizadas na concessão da Light em São Paulo.

Selecionamos os relatórios correspondentes ao nosso recorte temporal da pesquisa (1923-1946) para acompanhar as principais transformações estruturais da companhia, que contextualizam as decisões internas para gerir o negócio e as relações de trabalho.

Atentamo-nos principalmente nas seções: *Legal department*, *Department of work*, e *Accidents in work*, para obter respostas mais objetivas sobre o cumprimento de ações ligadas ao contencioso trabalhista e ao controle de empregados.

Na divisão do relatório *Legal department*, correspondente à função jurídica da Companhia, vemos, já no primeiro relatório analisado, o andamento de processos movidos por trabalhadores que tramitam na época na esfera civil. Estas informações tinham o principal intuito de apontar os gastos legais contenciosos, mas, por outro lado, possibilitam mapear as razões pelas quais os empregados procuram a justiça para resolver questões relacionadas ao trabalho.

Na seção *Department of work*, dedicada à gestão de mão de obra, verificamos cálculos relacionados à rotatividade da mão de obra, tempo de serviço, afastamentos e aposentadorias por departamento. O mapeamento dessas informações nos permite traçar a necessidade de controle e prestação de contas, tanto as exigências internas da empresa quanto o comprometimento legal da legislação trabalhista.

A seção *accidents in work* também é significativa, pois observamos o quanto a Light necessitava do controle dos registros dos acidentes, novamente por uma questão de controle de gastos financeiros, mas também para prestação de contas aos órgãos públicos do trabalho.

Em um recorte mais nuclear da investigação contextual sobre o gerenciamento de empregados, selecionamos a série documental dos relatórios anuais de atividade, *Annual Report - Employment Bureau*, entre 1932 e 1946. Consideramos fundamental a existência deste relatório, principalmente como prova documental da preocupação da Light São Paulo em coletar dados sobre sua mão de obra para o atendimento das demandas legais trabalhistas.

Esta percepção sustenta nossa hipótese de que a instituição promoveu uma importante reestruturação administrativa para atender às obrigações trabalhistas, principalmente no que diz respeito à fiscalização dos órgãos do poder público instaurados no início da década de 1930, que se desenvolveram em grandes instâncias, especialmente após a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, em 1931.

Para compor outro recorte específico, nos aproximamos do setor relacionado aos trabalhadores que preenchem as informações das fichas e prontuários de trabalhadores analisados nesta pesquisa, coletamos a série de relatórios anuais denominada *Annual Report Rolling Stock Department* (1925-1946).

Este tipo documental registrava as atividades das oficinas de material rodante ao longo do ano. Além de apontar o quantitativo das atividades realizadas, o documento também apresentava seções específicas para os empregados, o que é importante para entender como as tarefas realizadas nas oficinas do Cambuci impactaram na composição dos elementos a serem designados nas fichas e prontuários de empregados.

Delimitados os referenciais teóricos e metodológicos do nosso trabalho quanto ao contexto da companhia, elencamos os principais marcos de desenvolvimento administrativo da empresa para compreender quais os momentos de sua trajetória impulsionaram os documentos a serem avaliados.

Primeiramente, observamos em qual cenário político e econômico o empreendimento The São Paulo Tramway Light Power Company se apresentou no Brasil. Em 1899, um grupo de empresários canadenses liderados por Alexander William Mackenzie contatou líderes políticos brasileiros, em conjunto com estudos hidrográficos e ferroviários, com intuito de explorar a potencial rede de transportes urbanos e energia no país (SANTOS, 2009, p. 23-24).

A concessão para os serviços públicos de transporte urbano e energia teve um contrato inicial de 40 anos, concedido pelo governo de Ontário, no Canadá, e ratificado pela rainha Vitória da Grã-Bretanha, com aprovação da operação pela Câmara Municipal de São Paulo.

A instalação da empresa foi ainda beneficiada pelo contexto legislativo que favorecia os investidores estrangeiros, com baixos tributos e com grandes possibilidades de exploração devido ao intenso desenvolvimento urbano na cidade de São Paulo, além da facilidade de contratação da mão de obra estrangeira empobrecida que se abrigava na cidade. (SANTOS, p.24, 2009).

Nos primeiros anos de funcionamento, a companhia optou pela estratégia de aquisição de empresas locais de energia elétrica e transporte urbano, aproveitando a estrutura já existente para realizar sua operação com maior rapidez:

Os três primeiros anos da Companhia foram dedicados aos aspectos institucionais, à mobilização de capital e ao aporte de recursos técnicos através da contratação de serviços de equipe de engenharia de projeção internacional. Concluída a fase de legalização, passou a adquirir contratos de concessão e a comprar ações de empresas que concorriam na prestação de serviços públicos, com a pretensão de consolidar a sua presença na região. Em menos de cinco anos, a Light estava legalmente constituída, o problema de geração de energia estava equacionado com a Usina de Parnaíba, o novo sistema de transporte funcionava sem obstáculos e as concessões lhe possibilitam exercer um verdadeiro monopólio. Os concorrentes estavam todos “fora do jogo”, alguns inclusive satisfeitos em estarem no “banco de reservas”. Além disso, os canadenses lograram com a elite paulista. Ou seja, em São Paulo, o desafio era apenas gerenciar a expansão e contornar os imprevistos. (SANTOS, 2009 p.37).

Nota-se que o desenvolvimento da companhia tinha uma estratégia combinada: aproveitamento da estrutura já instalada, equipamentos da indústria estrangeira e o relacionamento político privilegiado pela falta de legislação, o que certamente se estendia às relações de trabalho, objeto de nossa investigação.

Na década de 1910, o Grupo Light, com operações em São Paulo e no Rio de Janeiro, foi responsável por grande parte dos serviços públicos de transporte urbano e energia. A exploração se estendeu ao interior, com a aquisição de mais companhias e a construção de usinas hidrelétricas. A expansão do empreendimento, até então bem-sucedida, começava a travar por conta das dificuldades econômicas advindas do pós-guerra, que impediram o envio de equipamentos da indústria estrangeira para suportar a crescente demanda das transformações urbanas em energia elétrica e transporte.

Na segunda década do século XX, os trabalhadores urbanos também começaram a se mobilizar em busca de melhores condições de trabalho, o que gerou conflitos e gastos contenciosos da companhia.⁹ Os trabalhadores também passam a se organizar em associações e sindicatos trabalhistas, manifestando sua insatisfação com greves.

As greves do ano 1919 demonstram a insatisfação dos empregados da Light São Paulo. Os trabalhadores da empresa, incluindo grande parte dos empregados das oficinas aos demais operários da cidade, insatisfeitos com condições de trabalho atual regimento das relações de trabalho vigentes no Brasil, como observamos de maio de 1919:

No dia 7 de maio, os jornais anunciam a entrada dos trabalhadores da Light na greve: cerca de 800 operários da Light & Power, 500 da secção do Cambuci e 300 das secções das linhas e cabos, aderiram ao movimento exigindo 8 horas de trabalho o aumento salarial para 4\$000 réis diários e o dobro para o trabalho noturno (Segatto,1990. p.21)

A pauta de reivindicações dos empregados da Light e de outros operários participantes da greve incluía mudanças diretas na legislação. Um novo regulamento para as jornadas de trabalho e adicionais noturnos determinaram novas ações do Estado, trabalhadores e empregadores para implementar essas mudanças.

As oficinas do Cambuci ainda eram vistas como o termômetro político da Light, sendo conhecidas como o setor onde se organizavam as greves. Durante campanhas salariais, era comum as organizações de trabalhadores se perguntavam sobre a “temperatura do Cambuci” (Silveira, 1989, p.43).

O cenário político e econômico desfavorável, somado à insatisfação dos empregados, levou a mudanças na estrutura administrativa da empresa na década de 1920. A Companhia se preparava para atender às novas exigências legais, tanto para a operação de sua concessão quanto para o gerenciamento dos empregados.

A transição para o período da Nova República exigiu novas estratégias políticas por parte da companhia, já que as críticas e a insatisfação com o monopólio de serviços públicos dominado pelo capital estrangeiro sofreram fortes críticas do campo político nacionalista, que se tornaria predominante nas décadas seguintes.

⁹ As reclamações vistas nos inquéritos do período giravam em torno das condições de segurança, insalubridade e jornadas extensas que geram acidentes além da baixa remuneração (Chaves, 2009, p. 93-99).

Outros tipos de crise, relacionados à escassez de recursos, também foram limitantes para a expansão da empresa. Em 1920, o racionamento de água na cidade de São Paulo afetou o abastecimento de energia e da indústria, o que ameaçou o monopólio do grupo (Santos, 2009, p. 45).

A solução para a ameaça de empresas concorrentes foi expandir a capacidade de produção energética com a construção de usinas hidrelétricas de maior capacidade de produção. Para garantir a autorização do poder público, a Light recorreu novamente ao seu trânsito político. O governador Carlos de Campos, ex-consultor jurídico da companhia, intermediou a aprovação rápida das usinas para cessar a crise de abastecimento.

Além das ações de reestruturação no modelo de negócios, o grupo Light deu continuidade ao seu plano de aquisição de pequenas empresas de energia no interior do estado de São Paulo,¹⁰ fortalecendo a produção local, já que a indústria local tinha pouca capacidade de produzir os equipamentos necessários ao setor de transporte e energia.

A inauguração das oficinas no bairro do Cambuci, em 1917, também fez parte desse cenário de reestruturação da empresa, sendo uma solução para a fabricação e reparos de equipamentos de transporte urbano, iluminação urbana e peças para usinas hidrelétricas¹¹.

Dentre as atividades do setor, estavam a construção de postes elétricos, montagem e reparos de bondes, reparos geradores, rodas de turbina das usinas, componentes metálicos de linha de produção e construção de postes elétricos (Kühl, 1998, p. 39).

Neste setor, que chegou a ter mais de 2.000 empregados, diversas funções foram desempenhadas, gerando também reivindicações diretas aos empregadores quanto às relações de trabalho (Kühl, 1998, p. 40).

Para atender internamente os aspectos sociais que afetam os empregados, a Light procurou atenuar tensões criando, em sua própria estrutura, setores ligados à assistência social, desde os primeiros anos de operação em São Paulo.

A Sociedade Beneficente de Empregados Light (SBEL), fundada em 1903, operava em uma estrutura cooperativa e tinha como principal função proporcionar socorros médicos e farmacêuticos aos empregados da Light. A SBEL, em sua composição estatutária, continha em

¹⁰ De 1927 a 1930, o grupo Light adquiriu a Companhia Ituana de Força e Luz, a Empresa Luz e Força de Jundiáí, a Empresa Melhoramento de Porto Feliz S.A., a Companhia Força e Luz Norte de São Paulo, a Companhia Força e Luz de Jacareí e Guararema, a Empresa de Eletricidade São Paulo e Rio, a Companhia Luz e Força de Guaratinguetá, a Empresa Hidrelétrica da Serra da Bocaina e a City of Santos Improvements Company, o que garantiu sua expansão no fornecimento de energia no litoral e interior do estado de São Paulo. (Santos, 2009, p. 47-48).

¹¹ O sistema de trabalho misto das oficinas durou até 1948, quando o serviço de transportes da Light São Paulo foi transferido para a CMTC - Companhia Municipal de Transportes Coletivos (Silveira, 1989, p. 42).

seus regimentos, normas arbitrárias e impôs condições restritivas a quem citasse assuntos políticos ou criticasse a gerências da Companhia, sendo possível a expulsão do membro (Soares, 1992, p. 50).

Em 1917, o controle por parte da direção da Light se tornou mais presente na administração da cooperativa, sendo agora determinado nos estatutos que a empresa seria responsável pela gestão contábil da organização.

Os membros da cooperativa também sofreram mais restrições quanto ao acesso aos benefícios da organização. Os funcionários estrangeiros de nacionalidade pertencente a países beligerantes tiveram seus direitos à SBEL anulados durante a Primeira Guerra Mundial, mesmo que sob regime estatutário. Os participantes da greve de 1919 também foram ameaçados de não poder usufruir dos benefícios da cooperativa (Soares, 1992, p. 54).

Era conveniente para a companhia que, no caso de acidentes de trabalho, o socorro médico ficasse atrelado a uma estrutura interna, dispensando uma investigação que poderia trazer problemas jurídicos à Companhia.

Nesse sentido, notamos que as demandas dos trabalhadores do setor foram primordiais para alteração nas transformações administrativas, pois a Light também reconhecia a importância de suas funções na empresa para a continuidade do negócio.

Portanto, para a reforma administrativa das relações de trabalho, era necessário negociar essas demandas com os empregados. Sendo assim, era necessário organizar setores que gerissem um sistema de prevenção de acidentes, controle de jornadas de trabalho, política de férias, remuneração e demais assistências.

Neste cenário, também se inserem a crescente regulamentação trabalhista e as leis que regulamentam as férias, acidentes, aposentadoria e a nacionalização da mão de obra. Logo, a combinação das necessidades de reivindicações dos trabalhadores e a regulamentação do Estado convergiram diretamente para a mudança administrativa da Light São Paulo e, por consequência, para a criação de documentos probatórios sobre a relação de trabalho.

Dessa forma, ainda que na década de 1920 as atividades de recursos humanos estivessem atreladas ao departamento jurídico, já estavam estruturadas na companhia uma gestão de empregados para atender aos aspectos legislativos, mesmo que para prevenir os gastos contenciosos e de fiscalização:

A organização interna desse departamento passou a contar com várias repartições: *colocação* (responsável pela administração e seleção de candidatos), *identificação* (após esta a admissão esse setor encaminhava a

fotografia, o exame médico e a ficha cadastral), *fichário* (responsável pela inclusão nas fichas dos operários dos dados relacionados a acidentes, multas, punições e salários), *estatística* (responsável pela coleta e sistematização de dados sobre idade, tempo de serviço, causa de demissão, nacionalidade), entre outras. (Santos, 2009, p. 49)

Vemos que, apesar das atividades da gestão das relações de trabalho estarem atreladas ao departamento jurídico, as implicações legais da inserção e gerenciamento de empregados condicionaram a companhia a realizar procedimentos específicos para a elaboração dos documentos.

O controle estatístico dos empregados também estava presente nos relatórios de prestação de contas, tanto no relatório anual de atividades, enviado à gerência estrangeira, quanto nos setores diretos, já que as oficinas do Cambuci, que tratavam do material rodante, também exerciam o controle e a prevenção de acidentes.

A legislação, agora mais presente quanto à atuação das empresas concessionárias de transportes urbanos e energia, viria a ser um entrave para o modelo de gestão administrativo do Grupo Light no Brasil, na década de 1930 e no período do Estado Novo.

No início da década, observamos nos relatórios anuais de atividades mudanças na gestão da Companhia, especialmente em relação à gestão de empregados. Em 1932, é criado o *Employment Bureau*, um departamento dedicado exclusivamente à gestão de empregados, desligando-se da estrutura do departamento jurídico.

O relatório abrigava as funções já apresentadas, que iam da inserção do empregado na empresa, sua trajetória profissional, o controle de jornadas, remuneração, afastamentos, aposentadoria e o controle e cálculo de acidentes.

A composição do relatório de atividade do departamento de empregados nos aponta um direcionamento para um setor que deveria se encarregar exclusivamente das relações de trabalho, em concomitância com o processo de organização do Estado para dirigir essas relações.

Vemos que, naturalmente, outros setores da empresa são transformados administrativamente para se adaptar às atividades relacionadas às relações de trabalho. No relatório anual de atividades *Annual Report Rolling Stock Department*, dedicado a relatar as atividades do setor de oficinas de reparos de equipamentos, incluindo as atividades do bairro do Cambuci, vemos que o setor se sofisticava principalmente nas questões relacionadas aos acidentes.

Ao longo dos relatórios, do primeiro produzido em 1925 até o último analisado, vemos que o departamento se sofisticou para além do controle de dados estatísticos de acidentes, sendo responsável, ao longo do tempo, pela prevenção de novas ocorrências.

Não é coincidência que, em anos próximos à criação do departamento de empregados, tenham sido inaugurados o Departamento do Trabalho Industrial, Commercial e Doméstico (1930), o Ministério do Trabalho Indústria e Comércio (1931), em conjunto com as Inspetorias Regionais do Trabalho (1932).

Somadas à criação de instituições reguladoras e fiscalizadoras, surgiram novas regulamentações, como a do funcionamento dos sindicatos (1931), o uso obrigatório da carteira de trabalho (1932) e as convenções coletivas de trabalho (1932).

As mudanças administrativas quanto à relação de trabalho na década de 1930 ainda seriam modificadas com a adoção do sistema de Caixa de Aposentadorias e Pensões, via União dos Trabalhadores da Light (UTL).

A exemplo de outras categorias profissionais, o sistema previdenciário organizado pelos operários funcionava como uma assistência importante para necessidades em caso acidentes, pensões por afastamento e aposentadoria, sendo o grande marco a lei Elói Chaves, que garantiu o direito a CAPs dos ferroviários em 1923.

A UTL, fundada em novembro de 1931, nasce em um cenário de reivindicações, frente a ameaças de demissões na Companhia. No primeiro memorial enviado à companhia constavam reivindicações de todos os setores, já com a preocupação pela atualização da lei sindical de 1931 e pelo cumprimento das leis já existentes (SANTOS, 2009, p. 178).

Destacam-se, entre as reivindicações, o fim da associação obrigatória com a SBEL e o fim das demissões sem declaração expressa de motivos:

O fim da demissão sem comprovação do motivo também era uma das grandes reivindicações do pessoal da Light. Queixavam-se os membros da UTL, que, muitas vezes, uma simples denúncia, de um fiscal anônimo era suficiente para gerar a demissão por indisciplina sem nenhuma chance de defesa. Por fim o memorial, exigia o fim da obrigatoriedade na adesão à Sociedade Beneficente dos Empregados da Light, cujo valor da mensalidade era descontado compulsoriamente dos vencimentos. (Santos, 2009, p.178)

Vemos que esses dois questionamentos, a declaração do motivo de demissão e o desconto de pagamentos à SBEL, implicavam mudanças administrativas no que se refere ao

vínculo trabalhista. Conseqüentemente, era exigida por parte dos trabalhadores uma inevitável mudança administrativa, visível expressamente nos documentos administrativos que estamos analisando, pois essas informações deveriam constar nos registros documentais individuais de cada empregado contratado.

Ainda que legalmente a UTL se beneficiasse com a sindicalização, especialmente no que diz respeito à negociação de direitos trabalhistas, sua legalização frente ao Ministério do Trabalho foi questionada por parte dos trabalhadores, principalmente aqueles alinhados com o anarquismo, que a viam como um instrumento patronal em colaboração com a ditadura, excluindo as reivindicações dos sindicatos autônomos (Santos, 2009, p. 191).

Outras organizações sindicais tentaram disputar a representação dos trabalhadores da Light. O STLF (Sindicato dos Operários em Tração, Luz e Força de São Paulo) tentou impor um programa de reivindicações alinhado com o sindicalismo revolucionário, mas, na disputa com a UTL, a entidade perdeu sua carta sindical por meio de requerimentos junto ao Ministério do Trabalho em 1934 (Santos, 2009, p. 195).

A UTL foi a entidade que recebeu autorização para seu funcionamento, após autorização do Ministério do Trabalho, por meio da carta sindical. Neste momento, a organização passou a ser a instituição responsável por atender às questões previdenciárias dos funcionários, sendo a emissão do seu atestado obrigatória em casos de afastamentos por doença ou acidente, por exemplo.

Em paralelo à pressão dos trabalhadores organizados, continuavam as mudanças no topo hierárquico da gestão. A atmosfera política da crescente visão nacionalista do governo Vargas tinha com um dos destaques o debate sobre o fomento ao setor da indústria e serviços, majoritariamente fundada pelo poder público, suprimindo a era do investimento privado e estrangeiro, que havia sido priorizado até então.

A produção energética, até então dominada pelo capital estrangeiro, passou a ser questionada quanto ao seu privilégio de estruturar a urbanização nas grandes cidades. Novos projetos agora tinham outra visão administrativa e estratégica na política nacional.

Nesse sentido, a legislação e a criação de agências reguladoras foram de fundamental importância para essas mudanças. O Código das Águas de 1934¹² foi mais uma legislação limitadora às concessões de capital estrangeiro, que atingiu diretamente a Light, afetada pela fiscalização contábil mais rigorosa proporcionada por essa lei.

¹² BRASIL. Decreto nº 24.643, de 10 de julho de 1934. Decreta o Código de Águas. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, p. 14738, 20 jul. 1934. Seção 1.

A restrição também dificultou o acesso aos recursos hídricos, antes disponíveis com maior facilidade para a empresa. A política de Estado passa a dar sinais de que gostaria de desenvolver um setor elétrico nacional.

Para seguir com a concessão, era, portanto, necessário regulamentar a produção nacional e, por consequência, as relações de trabalho. Órgãos reguladores como o Conselho Nacional das Águas e Energia (1939) foram criados para realizar essa função e aplicar, dentro das instituições como a Light São Paulo, uma legislação própria quanto à produção de energia.

Assim, notamos que o projeto de regulação do setor de energia, juntamente com a crescente legislação trabalhista da era Vargas, foi determinante para que a companhia dessa continuidade à sua concessão.

A pressão social vinda do empresariado industrial e da classe média, cansada de pagar taxas abusivas das empresas concessionárias de energia (NETO, 2015, p. 7), também exerceu um conjunto de elementos que levou a mudanças na gestão da empresa.

A pressão relacionada aos marcos regulatórios da Era Vargas também apareceu na prestação de contas da empresa. Em um trecho do *Annual Report General Manager*. de 1937, na seção *Employment Bureau*, vemos claramente que o controle de jornada e suas implicações estão relacionadas com o ano da Constituição Federal de 1937:

O acontecimento mais importante de 1937 foi a introdução da lei das 8h, que entrou em vigor a partir de 6 de janeiro de 1937. Embora a Companhia estivesse sob este regime desde 1919, esta lei, por conta de diversas determinações, obrigou-nos a grandes modificações da rotina habitual; tendo estabelecido o descanso semanal obrigatório como complemento de percentagens especiais no trabalho realizado após 10 horas de serviço e noite de trabalho, tivemos que adaptar os salários para compensar menos horas, organizar novas turmas e admitir mais empregados, para operar sob estrita observância dos dispositivos legais acima mencionados. (THE SÃO PAULO TRAMWAY LIGHT & POWER CO. LTDA, 1937, p. 168, tradução nossa)¹³

¹³ No original: The most important occurrence in 1937 was the introduction of the 8h hours law, which became effective as of January 6th 1937. Although the Company had been under this regime since 1919, this law on account of several of the determinations, obliged us to great modifications of the habitual routine; having established compulsory weekly rest as well payment of special percentages in work performed after 10 hours of service and night of work, we had to adapt salaries so as to compensate for less hours, organise new gangs and admit more employees, in order to operate under strict observance of the above mentioned legal provisions.

Neste trecho do relatório, vemos claramente que a Constituição de 1937 intensifica ainda mais as modificações administrativas e econômicas ligadas às relações de trabalho. A novidade para a companhia, nesta época, eram questões relacionadas ao descanso semanal e ao trabalho noturno.

Embora o descanso semanal e a jornada noturna já estivessem presentes em legislações anteriores, é interessante notar que a pressão normativa da Constituição de 1937, conhecida por seu caráter autoritário, pelo que vemos no relatório, tenha sido o motor para o ponto de virada administrativa no cumprimento desses direitos, que, conforme mencionado, eram os principais motivadores de despesas com adicionais e novas contratações.

É também mencionado que já se praticava a jornada de 8 horas desde o ano de 1919, ano que coincide com as greves operárias realizadas na cidade, nas quais, conforme mencionamos, estavam presentes os empregados da Light, e as recomendações da primeira convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT), realizadas no mesmo ano.

A partir da Constituição de 1937 até o fim do Estado Novo, o governo Vargas tornou-se ainda mais restritivo ao capital estrangeiro, sendo que nenhuma nova concessão desse tipo foi concedida até 1945 (Paiva et al., 2020, p. 17).

No início da década de 1940, a companhia procurou expandir seu negócio com a criação de novas linhas de bondes e construção de usinas hidrelétricas no estado de São Paulo. Entretanto, a política nacional voltada ao desenvolvimento da indústria de fomento estatal avançava na disputa econômica de energia e transportes urbanos, reduzindo a capacidade de operação de empresas de capital privado.

A redução de políticas em apoio a empresas de capital estrangeiro nos serviços públicos por parte do Estado, diminuiu consideravelmente, principalmente se consideramos o período entre a 2ª Guerra Mundial, em que os valores caíram de 47% em 1940 para 15% em 1952 (Paiva, et al, 2020, p.8).

Junto aos aspectos de falta de investimentos por parte do Estado, as crises de racionamento hídrico, somadas à regulação a respeito do uso da água, as empresas foram diminuindo sua capacidade competitiva frente às estatais de energia institucionalizadas com apoio do investimento do Estado.

Em paralelo a todos os ajustes necessários à adaptação à nova fase dos negócios, a Light São Paulo não interrompeu seus aspectos de desenvolvimento administrativo para atender às novas mudanças legislativas, tanto nos aspectos econômicos quanto nos aspectos trabalhistas.

A necessidade de maior controle da gestão do pessoal passou ter um viés que tomou conta de toda administração, sendo a prevenção uma palavra chave nos setores operacionais e, por consequência, nos setores com maior risco de acidentes.

Os acidentes são eventos que desencadeiam grande movimentação por parte da administração, pois trazem problemas econômicos que afetam diretamente a produção e os serviços oferecidos pela empresa. Estes episódios são importantes por serem propulsores de uma gama diversa de documentos e por, principalmente, serem um dado constante quando observamos a série documental de fichas e prontuários de registro de empregados em todo recorte temporal a ser avaliado em nossa pesquisa.

Embora os problemas ocasionados por acidentes serem uma constância na história da concessão da Light, presentes nos serviços de transporte, usinas hidrelétricas, manutenção de rede elétrica e nas oficinas de material rodante, a visão da gerência nesta fase busca alternativas para lidar com presença maior do Estado. Nesta nova fase, a macroestrutura estatal agia contra infrações e se opunha à onda da fase anterior das concessões estrangeiras que prevaleciam no país.

Sendo assim, ao observamos um trecho da seção *accidents* no relatório anual da administração do ano de 1942, notamos como a questão dos acidentes está atrelada às relações de trabalho e a gestão econômica da companhia:

Como a empresa teve que pagar a conta por todos os acidentes, pelo número de vidas perdidas no decurso da produção, pelo material danificado, pela interrupção da linha produção, a investigação concluiu que a maioria dos acidentes poderia ser evitada ou pelo menos minimizada, se fossem tomadas medidas adequadas para fornecer ações de segurança, como educar os encarregados e proteger os trabalhadores.

Descobriu-se que era muito mais barato prevenir acidentes do que pagá-los. Portanto, o motivo econômico para a segurança recebeu o seu grande impulso. Não há melhor maneira de aprender segurança do que ensiná-la. As aulas de segurança devem começar assim que o homem for contratado. (THE SÃO PAULO TRAMWAY LIGHT & POWER CO. LTDA, 1942. p.39, tradução nossa)¹⁴

¹⁴ No original: Because industry has had to pay the bill for all accidents, the number of lives lost in the course of production, spoiled material, interruption in orderly of the manufacture, it was found by investigation that majority of the accidents could be prevented or at least minimize if proper measures were taken for providing safe guards, such as educating the foremen and protecting the workmen. It was discovered that it was much cheaper to prevent

Notamos que este trecho marca um ponto de virada em que as diretrizes adotadas pela companhia relacionadas aos acidentes são inversas às medidas tomadas nas décadas anteriores. Nos relatórios da administração da década de 1920, por exemplo, vemos que os acidentes eram principalmente registrados na seção do *legal department*, quando esses episódios eram resolvidos já na fase dos litígios, em que a companhia tentava uma disputa direta com o empregado, sendo, naquela fase, em princípio, driblar os argumentos do trabalhador perante o corpo jurídico forte da empresa, que ainda contava com apoio político substancial.

A razão econômica também é central e aparece como principal argumento que justifica a antecipação deste problema, ou seja, a prevenção, conforme é citado, sendo primordial desde o momento da contratação do funcionário. Isso nos lembra novamente a centralidade que os documentos de contratação poderiam ter neste momento, como registros de conduta e ações, e que, por consequência, também resguardavam em parte a companhia quanto a acusações de falta de treinamento e medidas de prevenção.

Outros aspectos administrativos também moldam as relações de trabalho na década de 1940, e podem ser observados diretamente do núcleo departamental onde estavam alocados os empregados das oficinas do Cambuci. Em 1944, o relatório anual de atividades do setor de material rodante (THE SÃO PAULO TRAMWAY LIGHT & POWER CO. LTDA; ROLLING STOCK DEPARTMENT, 1944), que contém as fichas e prontuários de trabalhadores a serem analisados neste trabalho, mostra uma importante adaptação dentro do setor.

Entre as seções presentes no relatório, vemos que as questões advindas das novas relações trabalhistas condicionam a companhia a estabelecer uma rotina de trabalho adaptada às questões da folha de pagamento, cálculo e prevenção de acidentes. A seção *payroll and labor statistics*, na página 12, relaciona os dados dos trabalhadores do setor, identificando cargos, jornadas e respectivos salários. O cálculo desses aspectos no interior do departamento é interessante, pois serve como um indicador de mudança administrativa que tenta abarcar os aspectos da mão de obra em maior amplitude.

As especificidades de cada cargo e sua respectiva remuneração deveriam ser calculadas principalmente para controle dos aspectos financeiros e da mão de obra. A coleta de dados

accidents than to pay for them. Therefore the economic motive for safety received its great impetus. There is no better way to learn safety than to teach it. Safety lessons should begin as soon as man is hired.

possibilita cálculos estatísticos, nos quais podemos observar o número de afastamentos, transferências, férias e a rotatividade (entradas e saídas de funcionários).

É relevante destacar que os dados coletados para cálculos estatísticos do setor de oficinas e material rodante se relacionam administrativamente com o departamento de empregados. O setor era o principal responsável pela gestão da mão de obra e pela produção de documentos que organizam esses dados, sendo as fichas e prontuários de registro de empregados de grande importância.

Nesse sentido, vemos neste exemplo que a cadeia arquivística responsável pela produção dos documentos das fichas e prontuários de registro de trabalhadores é resultado de transformações administrativas que se expandem até os setores mais periféricos da companhia.

Ainda no mesmo relatório anual do setor de oficinas e material rodante (THE SÃO PAULO TRAMWAY LIGHT & POWER CO. LTDA; ROLLING STOCK DEPARTMENT, 1944. p.48), vemos outro aspecto que nos aproxima dos efeitos que a legislação trabalhista tem nas fichas e prontuários de registro de trabalhadores.

Na seção *employees*, na página 48 do relatório, são elencados em uma tabela, o quantitativo de trabalhadores estrangeiros (256), naturalizados (7) e brasileiros (835). É importante observar a sofisticação dos dados apresentados, já que todas as nacionalidades presentes também são contabilizadas.

É importante notar novamente que essas estatísticas são possíveis a partir dos dados coletados no ingresso do empregado, preenchidos inicialmente nas fichas e prontuários de registro de trabalhador, sendo que essas informações são fundamentais para que o cálculo e controle da proporção desses trabalhadores não ultrapasse os $\frac{2}{3}$ delimitados pela legislação.¹⁵

Em nosso recorte temporal, percebemos que, na década de 1920, a gestão da mão de obra se estendia em grande parte ao setor jurídico. Qualquer problema oriundo das relações de trabalho era designado a uma resolução contenciosa, em um contexto em que a legislação e o judiciário não estavam amparados por uma estrutura trabalhista consolidada.

À medida que o conjunto legislativo das relações de trabalho, juntamente com uma estrutura de fiscalização e a Justiça do Trabalho, foram estabelecidos em tribunais pelo Estado na década de 1930, vemos que a administração da companhia se modificou gradativamente para atender a essas questões.

A criação de um departamento próprio para gestão das relações de trabalho e a extensão dessa atividade para departamentos operacionais foi um movimento inevitável para

¹⁵ O controle da mão de obra estrangeira começou a ser regulado pela emenda constitucional de 1926 e mais efetivamente na constituição de 1934, sendo sua última menção na constituição de 1937.

continuidade do negócio, incluindo as oficinas de material rodante, núcleo da nossa observação, já que o setor abrigava grande número de operários, sujeitos a aspectos delicados como a iminência de acidentes e consequentes afastamentos, ou, em último caso, despesas contenciosas e multas.

Portanto a sofisticação da gestão administrativa da empresa, realizada de ponta a ponta para de atender às novas dinâmicas das relações de trabalho, visou o cumprimento das exigências legais, controle de recursos econômicos e a contenção das crescentes reivindicações dos empregados, agora amparados pelo conjunto legislativo do Estado.

Essas mudanças implicaram diretamente na produção documental, que precisou ampliar os descritores dos formulários de registros de empregados, anexar documentos, inserir fotografias, entre outras transformações, com o objetivo de produzir dados de identificação, remuneração, jornada de trabalho e demais instrumentos de controle que os tornassem autênticos perante as autoridades.

2. ANÁLISE DOS DISPOSITIVOS LEGAIS QUE CIRCUNDAM A PRODUÇÃO DE REGISTROS TRABALHISTAS NA LIGHT SÃO PAULO.

Para construção dos dados legislativos que alteram a forma intelectual e física das fichas e prontuários de trabalhadores, a pesquisa utilizou como inspiração a metodologia de coleta de dados empregada na tese de doutorado de José Antonio da Silva, *A efetividade da transparência pública no Brasil à luz dos “dispositivos de acesso à informação”*: entre possibilidades e limites (2020).

A partir da construção de uma coleta de dados em uma perspectiva quali-quantitativa, o autor investigou a transparência pública no Brasil e seus dispositivos de informação. Argumenta-se que a transparência pública é limitada, mesmo com a infraestrutura disponível, aparentemente favorecendo a legislação. Para esclarecer essas questões, o estudo investiga dispositivos de acesso à informação, relacionados à qualificação desses dispositivos e à capacidade de promover ações de transparência pública.

o construir seu levantamento e análise de dados, o autor considera como estrutural a coleta e análise de dados legislativos. Nesse processo, o autor não se limitou apenas ao uso da lei de acesso à informação, mas adotou uma gama maior de estrutura legislativa, levantando informações desde as constituições federais até leis complementares, leis ordinárias e decretos que ajudavam a compreender o seu estudo.

Em seu trabalho, o pesquisador José Antônio elenca dispositivos legais a partir da hierarquia de Kelsen, de forma que os níveis da legislação são compostos primeiramente pela constituição federal, leis complementares, leis ordinárias e decretos executivos, sendo cada um avaliado com uma média que apresenta avanços e limitações na transparência pública. Cada artigo, inciso ou item selecionado também é dividido em categorias a serem analisadas isoladamente.

Em nosso caso, construímos linha de ordenamento legislativo inspirados na proposta do autor. Coletamos os dados normativos a partir do conjunto de leis do Brasil presentes no site da Câmara dos Deputados e o conjunto de leis da Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo (Alesp), que impactaram diretamente na constituição das fichas e prontuários de registro dos trabalhadores da Light São Paulo.

Considerando que a hierarquia da legislação trabalhista também respeita essa normativa, adaptamos algumas mudanças que se fazem necessárias ao observar que a construção dos direitos trabalhistas elencados no recorte temporal desta pesquisa possui características específicas atreladas a outros propósitos e contextos políticos.

Como primeira etapa do trabalho, para construir o conjunto legislativo trabalhista, nos guiamos pelo ordenamento apresentado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), para elencar os principais marcos que levaram à constituição do órgão. Entendemos que os marcos elencados acompanham o desenvolvimento legislativo abordado nesta pesquisa e foram apresentados no estudo do contexto arquivístico.

Neste trabalho compreende-se que o desenvolvimento do trabalho urbano e indústria na segunda metade do século XX proporcionou mudanças importantes para ativação tanto de reivindicações da classe trabalhadora, patronato e Estado.

Portanto, o levantamento de legislações e estruturas que não estão diretamente ligadas ao ordenamento do trabalho é essencial para entendermos essas transformações, como a lei de proteção de menores, que influenciou diretamente o emprego nas indústrias, as quais frequentemente lidavam com esses casos, sendo exemplos de demandas e disputas sobre as relações de trabalho (Souza, 2009, p. 14).

Outro recorte legislativo importante para o levantamento foi considerar a legislação instituída para o Estado de São Paulo. Embora o ordenamento jurídico relacionado ao trabalho predomine na legislação federal, o papel fiscalizatório do cumprimento das normativas era atribuição de órgãos estaduais, visto o importante papel do Departamento Estadual do Trabalho (DET) na fiscalização de trabalhadores na indústria.

A respeito do DET, Fernando Teixeira da Silva, ao contar a trajetória do departamento nos anos 30, discute o papel do órgão na transição de uma política regional para uma política federativa, sendo este um exemplo do conflito no mundo do trabalho. Ele afirma que:

Com os elementos levantados nesta pesquisa podemos concluir que a construção da história do trabalho, desde a segunda década do século XX, não poderá prescindir dessa instituição regional que é o Departamento Estadual do Trabalho. Ademais, os fatos deixam evidente que, em São Paulo, a partir de 1930, o Ministério do Trabalho tem a sua atuação eclipsada pelo órgão estadual. Em que pese a criação do órgão ministerial na aurora da década de 1930, a centralização, no âmbito federal, não acontece de imediato. A política, até então, ainda está circunscrita ao espaço regional, devido à incipiente integração do espaço nacional. No entanto, quando lemos os autores que escrevem sobre esse período percebemos que, no plano da intervenção estatal nas relações de trabalho, é o MTIC o único agente que aparece nas narrativas. Quando o Departamento do Trabalho de São Paulo aparece, ela não passa de simples citação, muitas vezes confundida com a Delegacia Regional do Trabalho, ou como uma simples extensão do próprio MTIC. (Chaves, 2009, p. 129).

Desta forma, a primeira etapa metodológica para coleta do conjunto legislativo procurou selecionar o que era pertinente e que condiciona diretamente a transformação direta constituição das fichas e prontuários de registro de trabalhadores, principalmente a respeito do aspecto mandatório que a disciplina normativa do Estado, que se aplica mesmo aos ambientes privados.

O conjunto legislativo possui diversas implicações quando pensamos em seu impacto nos registros trabalhistas da Light São Paulo. Os decretos que marcam a criação das instituições fiscalizadoras e reguladoras das relações de trabalho demandam a construção de documentos não apenas para o controle da mão de obra, mas também para atender às exigências legislativas, sujeitas a multas do Estado.

A atuação dessas instituições impacta diretamente os gastos financeiros e os contenciosos, que modificam a gestão do negócio. Por tratar-se de uma concessão pública de transportes e energia, as questões trabalhistas se somavam ao risco de perda do negócio para a Light São Paulo.

Portanto a inclusão de decretos que marcam a institucionalização do Conselho Nacional do Trabalho, Departamento Nacional do Trabalho, Departamento Estadual do Trabalho,

Ministério de Trabalho representam o maior impulso para que a produção documental estivesse de acordo com os regulamentos. Por essa razão, a pesquisa coletou decretos que demarquem essa imposição institucional.

No caso das leis federais e estaduais, selecionamos informações normativas relacionadas à regulamentação dos direitos concedidos aos trabalhadores, tanto nos aspectos gerais quanto nos específicos. A regulamentação sobre férias, acidentes, limitação quantitativa de empregados estrangeiros e trabalho de menores, por exemplo, possui quase em sua totalidade regulamentos que atingem a massa de trabalhadores com vínculo empregatício formal.

Entretanto, é importante considerar as especificidades, mesmo nas legislações mais abrangentes. O período do trabalhismo varguista foi favorável aos direitos trabalhistas das mulheres, como observado no decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932, que regulamentou jornadas, licenças e tipos de trabalho. Porém, esse decreto não foi aplicável aos registros trabalhistas que estamos avaliando, uma vez que esses registros provêm do setor de material rodante da Companhia, devido ao número de empregados nesse setor, tanto em nosso recorte temporal quanto tradicionalmente nas oficinas dessa natureza.

Para aprofundar o recorte, já que estamos lidando especificamente com os trabalhadores das oficinas de material rodante, selecionamos na legislação os artigos, incisos e subitens específicos que afetam essa categoria. O mesmo recorte foi feito para as jornadas de trabalho, que têm especificidades por categoria e função. A jornada de um ferroviário responsável pela manutenção direta nos trilhos, por exemplo, não é a mesma que a jornada dos trabalhadores das oficinas de material rodante.

Após os aspectos apresentados, seguimos para a segunda etapa do levantamento: a seleção da legislação que envolve os trabalhadores da oficina de material rodante da Light São Paulo. Obtivemos o conjunto de 47 legislações, divididas nas categorias do quadro abaixo:

Quadro 1. Conjunto legislativo selecionado.

Tipo de legislação	Documentos
Constituição	3
Reforma constitucional	1
Leis federais	26
Decretos executivos federais	14

Decretos executivos estaduais	3
Total	47

Fonte: Vide Apêndice

Na terceira etapa do trabalho, utilizamos uma escala de 0 a 5 para classificar cada legislação trabalhista do recorte temporal selecionado, tanto em seu impacto geral nas relações de trabalho quanto nas transformações dos registros trabalhistas na Light São Paulo.

Somente a legislação que obteve a média máxima nos dois critérios avaliados foi selecionada para análise na pesquisa. Ao todo, 18 dispositivos normativos que receberam nota 5 foram destacados para uma avaliação mais detalhada, por apresentarem uma ação direta na transformação dos registros trabalhistas da Light.

Seguindo o modelo metodológico para avaliação dos dispositivos da transparência pública, seguimos com a quarta etapa do levantamento, utilizando palavras chaves na forma de seus radicais, pensando nos termos que circundam tanto a legislação trabalhista como os trechos que oferecem atribuições claras dadas ao patronato para cumprimento legislativo, a exemplo do quadro abaixo:

Quadro 2 - Lista de termos e radicais utilizados

Termo de interesse	Radical utilizado
Trabalho/Trabalhador	Trabalh
Empregador/Empregado/Emprego	Empreg
Registro/Registrado/	Registr
Indenizar/Indenização/	Indeniz
Rodante	-
Transporte	Transpor
Energia	-
Elétrica	Electric
Urbano	Urban

Fonte: Elaborado pela autora

Para refinar a busca, incluímos as espécies e tipos documentais que são resultantes das relações de trabalho e que deveriam ser obrigatoriamente produzidos pelos empregadores. A partir da lista abaixo, coletamos informações sobre se esses documentos eram mencionados nas leis.

Como referência para definir os documentos, usamos o Dicionário de Terminologia Arquivística (ARQUIVO NACIONAL, 2005), o Glossário de Espécies e Tipos Documentais da Universidade de São Paulo (CAMARGO; BELOTTO, 1996) e o Glossário de Espécies e Tipos Documentais em Arquivos de Laboratório (SILVA, 2014).

Quadro 3 - lista de espécies e tipos documentais utilizadas

Espécies /Tipos documentais
Declaração
Atestado
Caderneta
Ficha
Formulário
Carteira
Fotografia
Contrato de trabalho
Apólice de seguro
Aviso
Contrato

Fonte: Elaborado pela autora

A quinta etapa do trabalho consiste em identificar qual o papel dos dados normativos encontrados nos artigos da legislação para transformar os registros trabalhistas da Light São Paulo.

Se fosse constatado que a norma, direta ou indiretamente, implicasse na alteração da forma física ou intelectual do documento, ou ainda delegasse a inclusão acumulativa de

atestados, declarações e outros documentos com características de um prontuário, isso seria registrado.

A seguir, apresentaremos os dados os normativos coletados, seguidos de nossa análise quali-quantitativa, contidos na legislação trabalhista que afetam diretamente o conjunto de fichas e prontuários de registro de trabalhadores da Light.

2.1 Emenda constitucional de 3 de setembro de 1926

Ementa: - Substituição de artigos e parágrafos da Constituição.

Promulgação: 03 de setembro de 1926

Conforme explicado na seção anterior, vamos realizar a avaliação do conjunto legislativo coletado a partir das constituições federais. A constituição delimita os princípios fundamentais de ordenação do Estado e, conseqüentemente, é válida para o direito do trabalho.

Em nosso recorte temporal, a emenda constitucional de 1926 apresenta novos dados normativos que interferem na composição do mundo do trabalho, principalmente ao considerar os aspectos relacionados aos atores no poder do Estado que passam a legislar sobre o trabalho.

Essas transformações se devem aos impactos da legislação anteriores, que começaram a fundar o direito previdenciário. Essas transformações são ainda mais perceptíveis com o impacto da criação da CAPs, por meio da lei Eloi Chaves, que garantiu mais direitos relativos a indenizações e aposentadorias para categoria estudada nesta pesquisa.

Outro trecho que impacta as relações de trabalho, sendo propulsor de legislação posterior, é a regulamentação do trabalho de estrangeiros. Devido à significativa presença de grupos estrangeiros na Light, certamente essas diretrizes afetaram diretamente o trabalho nas oficinas de material rodante.

Identificamos, portanto, quatro artigos que impactam os registros de trabalho e demais normas a serem aplicadas na Light São Paulo.

Quadro 04 - Trechos selecionados - Emenda constitucional de 3 de setembro de 1926:

Q.4.1	Referência: artigo 34, parágrafo 28 Eixo temático: Legislação trabalhista Trecho selecionado: Compete ao Congresso Nacional legislar sobre o trabalho
Q.4.2	Referência: artigo 34, parágrafo 29 Eixo temático: legislação previdenciária

	Trecho selecionado: Compete ao Congresso Nacional legislar sobre licenças, aposentadorias e reformas, não as podendo conceder, nem alterar, por leis especiaes
Q.4.3	Referência: artigo 72, inciso 24 Eixo temático: legislação trabalhista para estrangeiros Trecho selecionado: E' garantido o livre exercício de qualquer profissão moral, intellectual e industrial
Q.4.4	Referência: artigo 72, inciso 34 Eixo temático: legislação trabalhista para estrangeiros Trecho selecionado: Nenhum emprego póde ser creado, nem vencimento algum, civil ou militar, póde ser estipulado ou alterado senão por lei ordinária especial."

Fonte: BRASIL (1926, p. 2845)

Quadro 5 - Elementos da emenda constitucional de 3 de setembro de 1926 que garantem a transformação dos registros de empregados

Princípios legais que garantem a transformação das fichas de registro de empregados	<ul style="list-style-type: none"> • Na reforma constitucional é atribuído ao Congresso Nacional a legislação do Trabalho, função ausente na Constituição original (1891); [Q.41] • Em 1926 vemos que há intenção do Congresso Nacional de legislar sobre o direito previdenciário, tarefa a época relacionada a Caixa de Aposentadorias e Pensões que estava distante do poder público; [Q.4.2] • No artigo 72, inciso 24 vemos que a legislação para estrangeiros permite exercício na indústria, o que é discriminado como campo descritor da ficha de registro de empregados [Q.4.3] • É previsto constitucionalmente que o regimento para empregos de estrangeiros deve ter uma legislação própria. [Q.4.4]
---	--

Fonte: Elaborado pela autora

Os dados normativos analisados em nível constitucional apontam mudanças diretas nos registros de trabalhadores, sendo marcante a interferência no registro de trabalhadores estrangeiros.

2.2 Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil

Ementa: Sem ementa

Promulgação: 16 de julho de 1934

A Constituição de 1934 apresenta grandes mudanças relacionadas à legislação do trabalho. Após a emenda constitucional de 1926, o poder executivo passa a estruturar consideravelmente as relações de trabalho.

A década de 1930, como detalharemos mais adiante, quando serão apresentados os detalhes da legislação trabalhista do período, mudou as relações de trabalho, principalmente por delimitar tarefas e representantes dedicados ao mundo do trabalho. Nesse momento, os sindicatos patronais e de trabalhadores têm presença no congresso, o que demonstra um alcance considerável por parte desses atores na composição legislativa.

Nesse período, também temos o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio em operação, o que mostra que a estrutura voltada ao trabalho passa a ter uma estrutura mais robusta para tratar desses assuntos. A justiça do trabalho, a atuação do CNT e dos departamentos estaduais do trabalho também se intensificam, evidenciando o papel expandido desses órgãos em todos os níveis, com ênfase nos papéis fiscalizatórios e contenciosos. Fica evidente uma regulamentação mais robusta para cuidar das relações do mundo do trabalho, com descrições claras sobre condições de jornada, repouso, trabalho de menores, mulheres e estrangeiros.

Quadro 05 - Trechos selecionados - Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil - 16 de julho de 1934.

Q.5.1	Referência: Artigo 22, inciso 3 Eixo temático: representação no Congresso Nacional Trecho selecionado: Os Deputados das profissões serão eleitos na forma da lei ordinária por sufrágio indireto das associações profissionais compreendidas para esse efeito, e com os grupos afins respectivos, nas quatro divisões seguintes: lavoura e pecuária; indústria; comércio e transportes; profissões liberais e funcionários públicos.
Q.5.2	Referência: Artigo 22, inciso 9 Eixo temático: legislação trabalhista para estrangeiros Trecho selecionado: Nas eleições realizadas em tais associações não votarão os estrangeiros.
Q.5.3	Referência: Artigo 5, XIX - item i) Eixo temático: Legislação trabalhista Trecho selecionado: Compete privativamente à União, legislar sobre: comércio exterior e interestadual, instituições de crédito; câmbio e transferência de valores para fora do País; normas gerais sobre o trabalho , a produção e o consumo, podendo estabelecer limitações exigidas pelo bem público;
Q.5.4	Referência: Artigo 120

	<p>Eixo temático: Representação sindical</p> <p>Trecho selecionado: Os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei.</p>
Q.5.5	<p>Referência: Artigo 121, inciso 1º</p> <p>Eixo temático: Legislação trabalhista</p> <p>Trecho selecionado: A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; b) salário-mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador; c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei; d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres; e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos; f) férias anuais remuneradas; g) indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa; h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte; i) regulamentação do exercício de todas as profissões; j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho.
Q.5.6	<p>Referência: Artigo 121, inciso 6º</p> <p>Eixo temático: Legislação para estrangeiros</p> <p>Trecho selecionado: A entrada de imigrantes no território nacional sofrerá as restrições necessárias à garantia da integração étnica e capacidade física e civil do imigrante, não podendo, porém, a corrente imigratória de cada país exceder, anualmente, o limite de dois por cento sobre o número total dos respectivos nacionais fixados no Brasil durante os últimos cinquenta anos.</p>
Q.5.7	<p>Referência: Artigo 122</p> <p>Eixo temático: Atribuições do Poder Judiciário</p> <p>Trecho selecionado: Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título I.</p>

A criação dos deputados profissionais, responsáveis por representar os empregadores e empregados no Congresso Nacional, também demonstra o interesse em que as disputas nas relações de trabalho fossem levadas diretamente ao poder executivo, mostrando um modelo mais participativo na construção legislativa.

Embora a instituição de deputados profissionais com representatividade patronal e de trabalhadores tenha ocorrido, a proibição de estrangeiros nessas associações limitava expressamente que estrangeiros ocupassem cadeiras. A partir disso, vemos que o projeto de nacionalização da mão de obra se refletiu até mesmo na constituição, impedindo que estrangeiros decidissem de maneira autônoma sobre sua inserção e direitos no mundo do trabalho.

A Constituição Federal de 1934 deixa claro que compete ao poder executivo legislar sobre o trabalho. O mesmo ocorre no campo da produção e comercialização. É notável que, neste momento, as instituições privadas, incluindo as concessionárias de serviços públicos como a Light, precisam obedecer ao ordenamento federal.

A autorização para o funcionamento dos sindicatos e associações, somente por autorização do poder federal, é importante, por possibilitar maior defesa dos direitos dos trabalhadores de acordo com sua categoria. Porém, ao considerarmos essa necessidade de legitimação, também desconsideramos outras formas associativas que, uma vez não reconhecidas pelo poder público, podem atuar sem a legalidade, tornando-se apenas uma voz e uma atuação sem respaldo oficial.

O artigo 121 da Constituição insere uma regulamentação geral do trabalho, que não visa apenas dispor sobre as conquistas já formuladas na legislação, mas também melhorar as condições de trabalho. A equiparação salarial, limite de jornada de trabalho, repouso, férias remuneradas, acidentes de trabalho e saúde do trabalhador também são aspectos significativos, demonstrando que o conjunto legislativo é elevado a caráter constitucional.

A limitação do quantitativo estrangeiro na mão de obra nacional aparece expressa na Constituição, de forma a equilibrar a ocupação proporcional desse tipo de trabalhador, como visto no item Q.5.2. O poder político de imigrantes também exercia baixa representativa na elaboração de legislação que alterasse essa proporção. Essa condição é importante, pois obriga o empregador a se preparar administrativamente para equilibrar a proporção de empregados.

Uma das principais mudanças na Constituição de 1934 é a instituição da Justiça do Trabalho, para decidir sobre os conflitos entre empregadores e empregados. Nesse sentido, o poder judiciário começa a contar com um órgão próprio para questões trabalhistas, o que demonstra a necessidade de uma estrutura exclusiva para resolver os conflitos trabalhistas, que

se intensificaram naturalmente devido ao processo de urbanização e ao grande número de trabalhadores, tanto formais quanto informais.

Quadro 6 - Elementos da Constituição Federal de 1934 que garantem a transformação dos registros de empregados

<p>Princípios legais que garantem a transformação dos registros de empregados</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A figura de Deputado de profissões insere a representatividade dos trabalhadores no poder legislativo. [Q.5.1] • Falta de representatividade de estrangeiros nas decisões do Congresso Nacional, impede que mudanças para esta categoria seja efetiva nos registros trabalhistas [Q.5.2] • A legislação trabalhista é tarefa da União, a Light uma concessão estadual deverá obedecer a esta ordenação jurídica [Q.5.3] • A Constituição agrega as leis que autorizam o funcionamento de sindicatos e associações, o que representa e autoriza estas organizações como formuladores de documentos trabalhistas [Q.5.4.]; • Nas designações constitucionais a respeito da legislação trabalhista, está claro o comprometimento legal do Estado com a proteção ao trabalhador, estes itens influenciam na forma física e intelectual dos documentos que devem comprovar estas exigências. O item a) obriga os empregadores a manter o mesmo salário independente do gênero e idade estado civil; o item b), constitui o salário-mínimo a partir dos critérios dos custos de vida regionais, o item c) estabelece a jornada de oito horas; o item d) regulamenta o trabalho e jornada dos trabalhadores menores de idade e mulheres; o item e) estabelece o descanso semanal ao menos 1x por semana e aos domingos; o item f) estabelece as férias remuneradas. o item g) obriga que dispensa sem justa causa seja indenizada; o item h) estabelece o sistema previdências designando responsabilidades ao Estado, empregadores e empregados em casos de acidentes, aposentadoria e maternidade; o item i) aponta a necessidade das profissões serem regulamentadas; o item j) Autoriza a convenções coletivas de trabalho, instrumento jurídico de negociação entre Estado, empregadores e empregados para ajustar periodicamente as normas a respeito de uma categoria profissional. [Q.5.5] • A Constituição Federal assinala a lei dos $\frac{2}{3}$ para mão de obra estrangeira, e limita esta condição para os próximos 50 anos o que obriga esta especificação nos registros formais de trabalho por parte dos empregadores [Q.5.6] • A Justiça do Trabalho é designada para julgar questões entre empregadores e empregados e constituir a legislação sobre o assunto. O que demonstra a elevação do antigo Conselho Nacional do Trabalho com órgão dedicado aos assuntos trabalhistas, como uma necessidade a questões conflituosas e
---	---

	disputas, o que certamente a partir do impacto destas decisões, altera os registros trabalhistas [Q.5.7]
--	--

Fonte: Elaborado pela autora

Os dados normativos apresentados na Constituição Federal de 1934 alteram significativamente os registros trabalhistas. O trabalhismo da Era Vargas proporcionou que o conjunto legislativo das décadas de 1920 e 1930 fosse elevado a uma hierarquia maior, derrubando os critérios regionais que poderiam, de alguma forma, deslegitimar essas mudanças.

Em comparação com a emenda constitucional de 1926, vemos que a regulamentação do trabalho teve um amplo desenvolvimento, o que sinaliza que grandes demandas sociais e interesses políticos do poder executivo se impuseram em favor dessa legislação.

2.3 Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil

Ementa: Sem ementa

Promulgação: 10 de novembro de 1937

A constituição de 1937 apresentou uma forte intervenção estatal aos interesses trabalhistas e econômicos. O Estado passou a regulamentar a assistência prestada por associações, sindicatos e institutos, garantindo uma orientação centralizada nas políticas de proteção ao trabalhador.

Normas foram estabelecidas para contratos coletivos de trabalho, assegurando que as relações entre sindicatos e associações fossem padronizadas e protegidas pelo Estado.

Entre seus principais impactos nos direitos trabalhistas, destacam-se a criação da Justiça do Trabalho, encarregada de resolver conflitos entre empregados e empregadores, e a instituição de sindicatos oficiais, controlados pelo governo. Essa centralização permitiu a Vargas implementar uma política de intervenções diretas no mercado de trabalho, incluindo a regulamentação das condições de trabalho, salários e o estabelecimento de uma legislação de proteção ao trabalhador, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943.

Ao considerarmos essas questões, analisaremos os dispositivos normativos que estabelecem mudanças, restrições e continuidades:

Quadro 07 - Trechos selecionados - Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 10 de novembro de 1937

Q.7.1	<p>Referência: Artigo 61, item a, b e d</p> <p>Eixo temático: Atuação fiscalizatória do Estado</p> <p>Trecho selecionado: São atribuições do Conselho da Economia Nacional</p> <p>a) estabelecer normas relativas à assistência prestada pelas associações, sindicatos ou institutos;</p> <p>b) editar normas reguladoras dos contratos coletivos de trabalho entre os sindicatos da mesma categoria da produção ou entre associações representativas de duas ou mais categorias;</p> <p>d) organizar, por iniciativa própria ou proposta do Governo, inquéritos sobre as condições do trabalho, da agricultura, da indústria, do comércio, dos transportes e do crédito com o fim de incrementar, coordenar e aperfeiçoar a produção nacional.</p>
Q.7.2	<p>Referência: Artigo 136</p> <p>Eixo temático: Legislação trabalhista</p> <p>Trecho selecionado: O trabalho é um dever social. O trabalho intelectual, técnico e manual tem direito a proteção e solicitude especiais do Estado. A todos é garantido o direito de subsistir mediante o seu trabalho honesto e este, como meio de subsistência do indivíduo, constitui um bem que é dever do Estado proteger, assegurando-lhe condições favoráveis e meios de defesa.</p>
Q.7.3	<p>Referência: Artigo 137</p> <p>Eixo temático: Legislação trabalhista</p> <p>Trecho selecionado: A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos:</p> <p>a) os contratos coletivos de trabalho concluídos pelas associações, legalmente reconhecidas, de empregadores, trabalhadores, artistas e especialistas, serão aplicados a todos os empregados, trabalhadores, artistas e especialistas que elas representam;</p> <p>b) os contratos coletivos de trabalho deverão estipular obrigatoriamente a sua duração, a importância e as modalidades do salário, a disciplina interior e o horário do trabalho;</p> <p>c) a modalidade do salário será a mais apropriada às exigências do operário e da empresa;</p> <p>d) o operário terá direito ao repouso semanal aos domingos e, nos limites das exigências técnicas da empresa, aos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local;</p> <p>e) depois de um ano de serviço ininterrupto em uma empresa de trabalho contínuo, o operário terá direito a uma licença anual remunerada;</p> <p>f) nas empresas de trabalho contínuo, a cessação das relações de trabalho, a que o trabalhador não haja dado motivo, e quando a lei não lhe garantir a estabilidade no emprego, cria-lhe o direito a uma indenização proporcional aos anos de serviço;</p> <p>g) nas empresas de trabalho contínuo, a mudança de proprietário não rescinde o contrato de trabalho, conservados empregados, para com o novo empregador, os direitos que tinham em relação ao antigo;</p> <p>h) salário-mínimo, capaz de satisfazer, de acordo com as condições de cada região, as necessidades normais</p>

	<p>i) dia de trabalho de oito horas, que poderá ser reduzido, e somente suscetível de aumento nos casos previstos em lei;</p> <p>j) o trabalho à noite, a não ser nos casos em que é efetuado periodicamente por turnos, será retribuído com remuneração superior à do diurno;</p> <p>k) proibição de trabalho a menores de catorze anos; de trabalho noturno a menores de dezesseis, e, em indústrias insalubres, a menores de dezoito anos e a mulheres;</p> <p>l) assistência médica e higiênica ao trabalhador e à gestante, assegurado a esta, sem prejuízo do salário, um período de repouso antes e depois do parto;</p> <p>m) a instituição de seguros de velhice, de invalidez, de vida e para os casos de acidentes do trabalho;</p> <p>n) as associações de trabalhadores têm o dever de prestar aos seus associados auxílio ou assistência, no referente às práticas administrativas ou judiciais relativas aos seguros de acidentes do trabalho e aos seguros sociais.</p>
Q.7.4	<p>Referência: Artigo 138</p> <p>Eixo temático: Representação sindical</p> <p>Trecho selecionado: A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas do Poder Público.</p>
Q.7.5	<p>Referência: Artigo 139</p> <p>Eixo temático: Atribuições do Poder Judiciário</p> <p>Trecho selecionado: Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça comum.</p> <p>A greve e o lock-out são declarados recursos anti-sociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional.</p>

Fonte: (BRASIL, 1937p. 22359)

Ao delimitar ao Conselho de Economia Nacional a tarefa de administrar e fiscalizar as atividades sindicais, o Estado delega maior poder às organizações patronais. As demandas do trabalho ficaram fragilizadas, pois, estruturalmente, o órgão estava voltado aos interesses do capital. Esta condição fica bem clara no item b), que permitia que o órgão editasse contratos coletivos de trabalho. Nesse sentido, mesmo que as CCTs fossem permitidas, este documento estava sujeito ao interesse maior da economia, enfraquecendo a negociação salarial, jornadas de trabalho e outros elementos que poderiam alterar os registros trabalhistas.

Ao definir o trabalho, a Constituição de 1937 se alonga em alguns aspectos, se considerarmos os textos anteriores. O trabalho é considerado como dever social do Estado e condicionado a uma estrutura estatal específica, o que demonstra um legado estrutural da década de 1930.

Ao especificar o regulamento das relações de trabalho, a Constituição de 1937 traz como novidade o trabalho noturno, o trabalho de menores e os direitos e deveres dos sindicatos e associações com o trabalhador. Os contratos coletivos também passam a ser especificados, e é dito que deve ser mantida igualdade entre empregadores e empregados. Entretanto, a legitimidade dos sindicatos legalizados em um estado de exceção permite inferir certa fragilidade desses direitos.

É delimitado no artigo 138 o papel dos sindicatos quanto à elaboração dos contratos coletivos de trabalho, desde sua condição de legalização. Mas, como exposto no item Q.5.3, as limitações quanto aos sindicatos legalizados não garantem a plenitude das demandas sociais levadas às CCTs.

A Justiça do Trabalho é novamente disposta como órgão responsável por dirimir os conflitos trabalhistas, entretanto é veementemente expressa a proibição de greves, instrumento até então bastante utilizado nas décadas de 1920 e 1930 para garantia de direitos, especialmente pelos trabalhadores urbanos, nos quais se incluem os trabalhadores da Light São Paulo.

Quadro 8 - Elementos da Constituição Federal de 1937 que garantem a transformação dos registros de empregados

<p>Princípios legais que garantem a transformação dos registros de empregados</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Ação fiscalizatória do Estado é delegada ao Conselho da Economia Nacional, que modifica esta atividade ao órgão próprio para o trabalho. Os itens a, b e d, são direcionadas as atividades econômicas, o que favorece aos interesses dos empregadores, principalmente nos contratos coletivos de trabalho e regulamento de associações e sindicatos, o que poderia favorecer os empregadores, provocando poucas mudanças nos direitos identificados nos registros documentos de trabalhadores [Q.7.1]; ● Ao estabelecer o trabalho como dever social e que deve ser estabelecido condições favoráveis e meio de defesas, o Estado se impõe novamente como legislador mandatário e proporciona que esta ação seja identificada nos registros dos trabalhadores [Q.7.2] ● A legislação trabalhista presente no artigo 137 Constituição de 1937 também retrocede alguns direitos alcançados no documento anterior. O item d, mantém as folgas semanais aos domingos, mais deixa a cargo do empregador a folga nos feriados, retirando ação mandatória do Estado, consequentemente
---	--

	<p>os registros trabalhistas não necessariamente modificados. Os itens m e n que regulamentam direitos previdenciários também retiram ação regulatória do Estado e obrigação das empresas na manutenção de indenizações e controle de acidentes, sendo esta ação prevista pelas associações de trabalhadores, o que desobriga a empresa a registrar acidentes e licenças maternidade por exemplo [Q.7.3.]</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Somente os sindicatos autorizados pelo Estado, e não mais associações de trabalhadores e outros organismos, podem participar da elaboração de contratos coletivos de trabalho, o que limita o poder dos trabalhadores não alinhados com as intenções governamentais de pautar direitos trabalhistas, naturalmente este fator limita os interesses dos trabalhadores nos registros trabalhistas. [Q.7.4] ● Apesar de manter a Justiça do Trabalho como órgão específico para regular o trabalho, o impedimento as greves limitam os recursos políticos e participativos na garantia de direitos por parte dos trabalhadores, o que contribui para manter a imobilidade nos registros trabalhistas que garantem direitos [Q.7.5]
--	---

Fonte: Elaborado pela autora

Ao observar a Constituição de 1937, vemos mais elementos que restringem a reivindicação de direitos trabalhistas já existentes. Porém, a regulamentação de aspectos relacionados à jornada noturna, ao trabalho de menores e aos direitos e deveres dos sindicatos ainda estabelece novos regramentos nas relações de trabalho. Isso obriga as instituições a formalmente modificar seus registros trabalhistas e, por consequência, abre uma brecha para a reclamação trabalhista em caso de recusa no cumprimento das obrigações legais.

2.4. Férias remuneradas, lei n. 4.982 de 24 de dezembro de 1925

Ementa: Manda conceder, anualmente, 15 dias de férias aos empregados e operários de estabelecimentos commerciaes, industriaes e bancários, sem prejuízo de ordenado, vencimentos ou diárias e dá outras providências

Promulgação: 24 de dezembro de 1925

Em sequência à análise dos dispositivos normativos legislativos federais, seguiremos com as leis federais e estaduais que afetaram direta ou indiretamente os registros trabalhistas da Light São Paulo, nas especificidades dos trabalhadores do setor das oficinas de material rodante.

Neste recorte, identificamos normas legislativas produzidas entre 1925 e 1944. Para investigar a trajetória do conjunto legislativo, é possível percorrer diversas leis que sofisticaram o conjunto legislativo promovido ainda na metade do século XX até a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943.

A primeira lei selecionada se refere às férias remuneradas. Não há uma regulamentação significativa nos dados normativos, mas sua promulgação é bastante representativa na conquista de direitos trabalhistas. Sua efetivação teve difícil aceitação, sendo driblada pelos empregadores com tentativas de revogação da lei. Porém, gradativamente, a lei passou a ser mais bem respeitada pela ação fiscalizatória do CNT e do DET, que agiam diretamente cumprimento das normas (SOUZA, 2007, p. 38).

Quadro 9 - Trechos selecionados - Lei n. 4.982, de 24 de dezembro de 1925.

Q.9.1	<p>Referência: Artigo 1, inciso 1</p> <p>Eixo temático: Legislação trabalhista - Férias remuneradas</p> <p>Trecho selecionado: A empregados e operarios de estabelecimentos commerciaes, industriaes e bancarios e de instituições de caridade e beneficencia no Districto Federal e nos Estados, senão annualmente concedidos 15 dias de férias, sem prejuizo dos respectivos ordenados, diarias, vencimentos e gratificações.</p> <p>§ 1º A concessão poderá ser feita de uma só vez, pelo prazo acima fixado, ou parcelladamente, até que se complete o tempo das férias indicado nesta lei.</p>
-------	---

Fonte: (BRASIL, 1925, p. 126)

A lei apresenta poucos dados normativos que indiquem a transformação efetiva dos documentos, sendo pouco claro quais modificações administrativas nas empresas deveriam ser realizadas para que a lei fosse atendida. Apesar da importante indicação de que os ordenados não poderiam ser descontados no período da licença, existem poucas determinações sobre qual forma isso deveria ocorrer administrativamente.

Quadro 10. Elementos da Lei n. 4.982, de 24 de dezembro de 1925 que garantem a transformação dos registros de empregados.

Princípios legais que garantem a transformação dos registros de empregados	<ul style="list-style-type: none"> • A lei de férias concede férias obrigatórias aos empregados das indústrias. A concessão apesar de ainda não estar regulamentada, prepara as empresas para constituir documentação trabalhista que calcule o tempo necessário para o benefício nas folhas de pagamento, informações posteriormente adicionadas aos prontuários dos funcionários [Q. 9.1]
--	--

2.5 Férias remuneradas, Decreto nº 17.496

Ementa: Aprova o regulamento para a concessão de férias aos empregados e operários de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários e outros

Promulgação: 30 de outubro de 1926.

O decreto nº 17.496 veio a ser uma legislação muito clara sobre as férias remuneradas, principalmente no que diz respeito ao papel dos empregadores no cumprimento desse direito. Os diversos dispositivos normativos têm a intenção de regulamentar diversos aspectos que impactaram a administração dos empregados e, por consequência, o cálculo financeiro dos salários.

Tal regulamentação aumentou o poder fiscalizatório dos órgãos reguladores. O decreto ainda era apoiado pela Emenda Constitucional de 1926, que fortaleceu os poderes legislativos do trabalho na esfera executiva. No mesmo ano, durante a reorganização do CNT, era possível que o órgão legislasse arbitrariamente sobre questões coletivas do trabalho (CHAVES, 2009, p. 132).

Essa lei ainda é importante por impor significativamente a transformação dos registros trabalhistas, especialmente as fichas de registro de trabalhadores, que agora teriam que ser compostas por elementos obrigatórios. Embora denominadas como cadernetas, esses documentos se assemelham ao que chamamos de fichas de registro de trabalhadores.

É evidente nos dados normativos coletados abaixo que a forma intelectual e física dos documentos está condicionada à ação fiscalizatória do CNT, o que demonstra que as instituições reguladoras exercem forte influência sobre os registros trabalhistas:

Quadro 11: Trechos selecionados - Decreto nº 17.496, de 30 de outubro de 1926 Aprova o regulamento para a concessão de férias aos empregados e operários de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários e outros.

Q.11.1	<p>Referência: Artigo 1</p> <p>Eixo temático: Legislação trabalhista - Férias remuneradas</p> <p>Trecho selecionado: Fica assegurado aos empregados e operários de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários e de instituições de caridade e beneficência, bem como aos empregados de qualquer seção de empresas jornalísticas, no Distrito Federal e nos Estados, o direito ao gozo de quinze dias de férias anualmente, sem perda dos respectivos ordenados, diárias, vencimentos e gratificações.</p>
Q.11.2	<p>Referência: Artigo 2</p>

	<p>Eixo temático: Legislação trabalhista - Férias remuneradas</p> <p>Trecho selecionado: São considerados empregados e operários dos estabelecimentos e empresas a que se refere o artigo antecedente todos os que, sem exceção de classe, trabalham nos mesmos ou por conta destes, percebendo remuneração por mês, quinzena, semana, dia, hora ou, ainda, por comissão, empreitada ou tarefa, uma vez que exerçam sua actividade por conta de um só estabelecimento ou empresa e estejam subordinados a horário ou fiscalização.</p> <p>§ 1º Terão direito ás férias os que trabalharem nas casas de commercio, estabelecimentos bancarios, cafés, hotéis, casas de pensão, restaurantes e congêneres, açougues, padarias, confeitarias, leiterias, officinas de costuras e modas, alfaiatarias e outras officinas, salões de barbeiros e cabeleireiros, empresas editoras, redacções de órgãos de publicidade, empresas graphicas, escriptorios de qualquer natureza, estabelecimentos pios e de caridade, casas de saude, associações civis, agremiações artisticas e litterarias, empresas theatraes ou cinematographicas e quaesquer outros estabelecimentos franqueados ao público, bem como os que trabalharem nos estabelecimentos industriaes ou nos serviços de transporte de qualquer natureza e de communicações.</p> <p>§ 2º Não são considerados empregados ou operários os que trabalhem por comissão, para diversos, por sua conta, bem como os que trabalhem por empreitada ou tarefa, fóra dos estabelecimentos, e, ainda, os que, nelles trabalhando, recebam remuneração directamente da pessoa a quem prestam o serviço.</p> <p>§ 3º Exceptuam-se da exigencia do trabalho em um unico estabelecimento os que exerçam a sua actividade em empresas jornalisticas.</p>
Q.11.3	<p>Referência: Capítulo II</p> <p>Eixo temático: Legislação trabalhista - Férias remuneradas</p> <p>Trecho selecionado: O direito ás férias é adquirido depois de doze mezes, sem interrupção, de trabalho no mesmo estabelecimento ou empresa.</p> <p>Art. 4º Serão as férias de quinze dias uteis, e não se descontarão dellas as faltas durante o anno dadas por doença ou por outro motivo de força maior, devidamente justificado, a juizo dos responsaveis pela administração do estabelecimento ou empresa.</p> <p>§ 1º Não serão também descontados das férias os dias em que não tiver havido trabalho por conveniência do estabelecimento ou empresa.</p> <p>. Art. 5º As férias poderão ser concedidas de uma só vez ou parcelladamente.</p> <p>Art. 6º A época e a forma de concessão das férias serão as que melhor consultem os interesses do estabelecimento ou empresa.</p>
Q.11.4	<p>Referência: Capítulo IV</p> <p>Eixo temático: Legislação trabalhista - Férias remuneradas</p> <p>Trecho selecionado: Em cada estabelecimento ou empresa a que se referem o art. 1º e o § 1º do art. 2º deste regulamento haverá um registro dos respectivos empregados e operários.</p>

	<p>§ 1º Esse registro será feito em fichas ou em livro especial, em que, de cada empregado e operario, se affixará uma photographia e se mencionarão o nome, a data da admissão, a idade, filiação, estado civil, lugar do nascimento, residencia, natureza do cargo ou serviço, o ordenado, diaria, vencimentos ou gratificação e percentagens, bem como as datas em que forem gosadas as férias, e quaesquer occurrencias attinentes a disposições deste regulamento.</p> <p>§ 2º Todo empregado ou operario possuirá uma caderneta com a respectiva photographia e as especificações do paragrafo anterior.</p> <p>§ 3º A caderneta será pelo interessado apresentada ao estabelecimento ou empreza por ocasião de ser admittido e quando fôr demittido ou dispensado, a fim de se fazerem na mesma os lançamentos do registro.</p> <p>§ 4º O direito ao gozo das férias depende da legalização da respectiva caderneta.</p> <p>§ 5º A caderneta servirá continuamente, ainda que o empregado ou operario se transfira de um para outro estabelecimento ou empreza, e somente depois de completamente cheia poderá ser substituida.</p> <p>§ 6º A exigencia da photographia será satisfeita apenas onde a obtenção desta fôr possivel.</p> <p>Art. 12. A caderneta a que alludem os §§ 2º ao 5º do artigo precedente será restituida ao proprietario dentro do prazo de 60 dias, contados da sua admissão, e, novamente exhibida por ocasião de se retirar, será reentregue no acto do pagamento dos seus serviços, com as devidas annotações.</p> <p>Art. 13. Para os empregados no commercio fica dispensada a caderneta, sem prejuizo do registro de que se occupam o art. 11 e seu § 1º.</p> <p>§ 1º Ao empregado será fornecida, sempre que o solicite, cópia authentica do que a seu respeito constar do livro de registro.</p> <p>§ 2º A concessão das férias será participada por escripto ao empregado, com oito dias, no minimo, de antecedencia. Dessa participação o interessado dará recibo.</p>
Q.11.5	<p>Referência: Capítulo V</p> <p>Eixo temático: Legislação trabalhista - Férias remuneradas</p> <p>Trecho selecionado: Compete ao Conselho Nacional do Trabalho a fiscalização da execução do presente regulamento.</p> <p>§ 1º No Districto Federal e cidades de Nitheroy e Petropolis, bem como em outros pontos proximos do mesmo Districto, será a fiscalização exercida por funcionarios do Conselho Nacional do Trabalho, designados pelo presidente dessa corporação.</p> <p>§ 2º Nos Estados, a fiscalização ficará a cargo de funcionarios federaes ou de outras pessoas idoneas.</p> <p>§ 3º Aos encarregados da fiscalização compete:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) examinar os livros, fichas e cadernetas, que lhes devem ser franqueados; b) lavar os autos e remettel-os ao Conselho Nacional do Trabalho, afim de que, pelo mesmo, sejam impostas as respectivas multas; c) corresponder-se com o Conselho, cumprindo as determinações do mesmo. <p>§ 4º Haverá recurso:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) para o Ministro da Agricultura, Industria e Commercio, da imposição de multas pelo Conselho, feito préviamente o deposito da respectiva importancia; b) para o Conselho Nacional do Trabalho, de quaesquer actos dos encarregados da fiscalização. <p>Art. 15. A designação dos encarregados da fiscalização, a que se refere o § 2º do artigo anterior, será feita pelo Ministro da Agricultura, Industria e Commercio, sob indicação do Conselho Nacional do Trabalho, e poderá recahir em funcionarios de outros ministerios.</p> <p>Art. 16. Todos os estabelecimentos ou emprezas, a que se refere o presente Regulamento, reinetterão ao Conselho Nacional do Trabalho uma relação completa dos respectivos empregados e operarios, com as especificações indicadas no § 1º do art. 11.</p> <p>Paragrafo unico. Até 31 de março de cada anno, serão igualmente remettidas as relações dos empregados e operarios que foram admittidos ou deixaram os estabelecimentos ou emprezas durante o anno anterior.</p> <p>Art. 17. Aos interessados cabe o direito de communicar á autoridade competente a falta de cumprimento de qualquer dos dispositivos do presente Regulamento.</p> <p>§ 1º A communicação será feita por escripto e assignada pelo interessado.</p> <p>§ 2º A autoridade, logo após o recebimento da communicação, providenciará para que, com a maxima brevidade, se proceda ás syndicancias necessarias, lavrando-.se um auto, que será assignado pelo</p>

	denunciado ou contraventor e duas testemunhas ou sómente por estas e a pessoa que o lavrou, caso o primeiro a isso se recuse, o que deve constar, em additamento, do mesmo auto, o qual, depois de ouvida a parte infractora, será, enviado ao Conselho Nacional do Trabalho, com a respectiva defesa escripta, devidamente assignada.
--	--

Fonte: (BRASIL, 1926, p.2244)

A primeira ação para regulamentar as férias remuneradas foi delimitar quais categorias profissionais teriam direito à concessão das férias. Nesse sentido, ampliou-se a gama de beneficiados, incluindo os trabalhadores de empresas jornalísticas.

O direito às férias não está condicionado apenas a um tipo de remuneração. Mesmo os trabalhadores que recebem ordenados semanais, quinzenais ou sob outros sistemas também teriam esse direito garantido.

A única exceção seria para os ordenados realizados de forma excepcional e praticada irregularmente, o que não configura vínculo trabalhista. Também é expresso no artigo que a concessão de férias estará sujeita à fiscalização, o que obriga a produção de documentos probatórios para a obtenção ou recusa do direito.

O Capítulo II da regulamentação trata das condições para a concessão do pagamento. O empregado deve ter cumprido, no mínimo, 12 meses de trabalho para ter direito às férias. Fica claro também que os casos de afastamento por doença ou outras condições, desde que justificadas, não alteram a remuneração durante o período de férias.

O período de férias pode ser concedido de forma parcelada, a critério final do empregador, embora não seja definido claramente como deve ser realizada a solicitação, ficando a decisão a cargo do empregador.

O Capítulo IV da regulamentação de férias oferece uma delimitação clara e instrutiva para a produção dos registros trabalhistas, nos quais serão elencados e fiscalizados os direitos relacionados à concessão de férias. O texto indica que os dados necessários para a concessão do direito devem ser registrados em fichas ou livro de registro de empregados.

O primeiro inciso disposto no capítulo é especialmente importante para esta pesquisa, pois expressa grandes novidades na composição obrigatória da ficha de registro de trabalhadores como condição para a admissão do empregado no estabelecimento.

Vários elementos de identificação são claramente especificados, sendo a grande novidade a implementação da fotografia. A imagem associada ao empregado é particularmente interessante, pois traz elementos não escritos, mas que não descartam a condição de informação legal, facilmente provada nesta legislação. Embora a condição não seja obrigatória, ficando a critério dos recursos do empregador, a introdução de uma identificação por imagem viria a mudar a composição das fichas nos anos seguintes.

Destacam-se também como elementos de identificação a nacionalidade do empregado (lugar de nascimento), o que demonstra o cumprimento constitucional promovido pela Emenda de 1926, que visou a proporcionalidade da mão de obra estrangeira.

Por fim, neste capítulo, ainda é delimitada, mesmo que indiretamente, a configuração de um documento referente à solicitação de férias, que deveria ser reconhecido por testemunhas e possivelmente adicionado ao prontuário de registro de empregados.

O Capítulo V trata de outro aspecto importantíssimo para esta pesquisa, pois configura os registros trabalhistas no aspecto fiscalizatório, exercido nesse momento pelo Conselho Nacional do Trabalho, que deveria lavrar esses documentos ao remetê-los ao Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio.

A certificação dos documentos pelo CNT garante a autenticidade dos registros, que, após a fiscalização, seriam habilitados a cumprir as condições impostas pela legislação. Este sistema também impõe a guarda desses documentos por um período estendido após a admissão e demissão do empregado, pois nele estariam impostas condições previdenciárias além da gestão do negócio.

Quadro 12 - Elementos do Decreto nº 17.496, de 30 de outubro de 1926 que garantem a transformação dos registros de empregados

<p>Princípios legais que garantem a transformação dos registros de empregados</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● O controle de frequência é fundamental para que seja calculado a concessão e descontos das férias anuais, o que obrigatoriamente modifica o registro de trabalhadores [Q.11.1] ● A delimitação de controle de horários e fiscalização para concessão de férias, também implica numa modificação dos registros em vista de inspeções internas e externas a serem discriminados nos artigos seguintes do regulamento [Q.11.2] ● A proibição de descontos ou multas por falta , salvos por justificativas de condição de doença ou outras atividades, obriga que seja anexado aos registros trabalhistas documentos probatórios como o atestado médico. A falta de expediente por parte da empresa também deve ser descrito nos registros formais do trabalhador para que exista prova que não houve falta por parte do funcionário [Q.11.3] ● O capítulo V do regulamento obriga e dá diretrizes de campos de descrição a serem preenchidos no livro de registro de empregados ou fichas por cada empregado contratado. A concessão de férias só é possível com as condições expressas neste item, a inserção da obrigatoriedade da fotografia é um grande marco nos registros de empregados que visa aprimorar questões de
---	--

	<p>identificação, assim como necessidades de anexos para comprovar ausências ou situações excepcionais, o que torna naturalmente a ficha em prontuário. A impossibilidade de eliminação da “caderneta” mesmo após a dispensa do empregado, reforça a obrigação legal do empregador em manter estas informações disponíveis à fiscalização. Por fim a concessão de férias gera um novo documento a ser confeccionado em 2 vias (empregador e empregado) e adiciona mais 1 anexo ao prontuário. [Q.11.4]</p> <ul style="list-style-type: none"> ● O peso da fiscalização, exercido pelo CNT - Conselho Nacional do Trabalho, até mesmo em relação ao Ministério da Indústria, Agricultura e Comércio é também um grande marco tanto para transformação como para a preservação de fichas e prontuários funcionais. A entrega da relação anual de empregados ao CNT inicia um sistema de controle de registros exigida pelo Estado em moldes semelhantes ao praticados nos tempos atuais [Q.11.5]
--	---

Fonte: Elaborado pela autora

A regulamentação de férias modificou diversos elementos dos registros dos empregados, ao delimitar campos obrigatórios nos registros. Embora nem todos os campos sejam obrigatórios, já é clara a forma documental que esses documentos assumiriam com as demais legislações somadas à regulação das férias.

As mudanças nos documentos não são perceptíveis no primeiro momento, como veremos na análise documental dos registros trabalhistas nos capítulos seguintes. Isso se deve à resistência da Light em implantar efetivamente o regulamento, como explica João Santos:

Desde 1925, quando pela primeira vez se normatizou o direito de férias, a Light, através de seus advogados interpôs recursos através do Conselho Nacional do Trabalho argumentando que a natureza da empresa não se enquadra nem como um estabelecimento comercial, nem tampouco industrial; por isso não se sentia afetada pela lei de férias. (Santos,2009, p. 192)

2.6 Código de menores, Decreto nº 5.083

Ementa: Institue o Código de Menores

Promulgação: 01 de dezembro de 1926

Embora a maior parte do conjunto legislativo a ser analisado se refira à legislação trabalhista, não podemos desconsiderar a influência de outros campos legislativos vigentes no recorte temporal da pesquisa, os quais influenciam diretamente na composição dos documentos

analisados. Diante disso, consideramos pertinente analisar as condições para o emprego de menores nas oficinas de materiais rodantes da Light.

O Código de Menores é uma legislação importante para as relações de trabalho, pois impõe condições claras ao trabalho dessa categoria em um momento de expansão da indústria nos meios urbanos.

Apesar de legislação anteriores, como as de 1891 e 1911, proibirem esse tipo de trabalho, ainda era necessário regulamentar essa condição com maiores detalhes, pois as leis anteriores eram frequentemente ignoradas pelo patronato.

A regulamentação com regras claras e com a imposição fiscalizatória era importante para a garantia dos direitos humanos, conferindo maior efetividade à proibição do trabalho de menores de 12 anos. As diversas legislações a respeito demonstram um problema difícil de ser superado.

A questão da regulamentação sobre o trabalho de menores também era pauta de reivindicações da classe trabalhadora, sendo abordada em décadas anteriores, como no 4º Congresso Operário, em 1912 (Chaves, 2009, p. 46).

Os avanços sobre a questão foram mais evidentes após a década de 1920, quando diversos documentos probatórios deveriam ser anexados à admissão do menor. O amparo aos menores também se estende a condições que garantam o pleno bem-estar, afastando-os de condições insalubres de trabalho.

Estas condições podem ser observadas nos seguintes dispositivos normativos:

Quadro 13 - Trechos selecionados - Decreto nº 5.083, de 1º de dezembro de 1926. Institue o Codigo de Menores.

Q. 13.1	Referência: Artigo 59 Eixo temático: Legislação trabalhista para menores Trecho selecionado: E' prohibido em todo o territorio da Republica o trabalho aos menores de 12 annos.menor
Q. 13.2	Referência: Artigo 60 Eixo temático: Legislação trabalhista para menores Trecho selecionado:Igualmente não se póde occupar maiores dessa idade que contem menos de 14 annos, e que não tenham completado sua instrucção primaria. Todavia a autoridade competente poderá autorizar o trabalho destes, quando o considere indispensável para a subsistência dos mesmos ou de seus paes ou irmãos, contanto que recebam a insrucção escolar, que lhe seja possivel.
Q. 13.3	Referência: Artigo 63 Eixo temático: Legislação trabalhista para menores

	Trecho selecionado: Nenhum menor de idade inferior a 18 annos póde ser admittido ao trabalho, sem que esteja munido de certificado de aptidão physica, passado gratuitamente por medico que tenha qualidade official para fazê-lo. Si o exame fôr impugnado pela pessoa legalmente responsavel pelo menor, poder-se-ha, a seu requerimento proceder a outro.
Q.13.4	Referência: Artigo 64 Eixo temático: Legislação trabalhista para menores Trecho selecionado: As autoridades incumbidas da Inspeção do trabalho ou seus delegados, podem sempre requerer exame médico de todos os menores empregados abaixo de 18 annos, para o effeito de verificar si os trabalhos, de que elles estão encarregados, excedem suas forças; e têm o direito de os fazer abandonar o serviço, si assim opinar o médico examinador. Cabe ao responsável legal do menor o direito de impugnar o exame e requerer outro.

Fonte: (BRASIL, 1926, p.22124)

O primeiro artigo da lei trata de estabelecer a proibição do trabalho de menores de 12 anos como condição primária para a contratação de menores.

Ao mesmo tempo em que a regulamentação autoriza o trabalho de menores de 12 anos, a admissão de menores só será concedida mediante a apresentação de documento probatório de instrução primária. Essa condição limitava muitos menores de 14 anos, devido ao baixo nível de alfabetização da população brasileira, sendo quase um impeditivo indireto para que essa faixa etária estivesse presente no mercado de trabalho.

Além das condições de letramento, a legislação ainda determinava a obrigatoriedade de um atestado de aptidão física para menores de 18 anos. Esse trecho é bastante importante, considerando que o trabalho nas oficinas de material rodante era exaustivo e relacionado a tarefas braçais. Mais uma vez, temos um instrumento legal que impõe uma forte barreira à presença de menores de 18 anos, caso a regra fosse cumprida.

O papel fiscalizatório das autoridades dos poderes executivos federal e estadual é bastante importante para permanência ou não dos menores no emprego. A fiscalização realizada por meio de inspeção médica obrigava ao empregador a manter condições específicas para o trabalho do menor, sendo sua participação condicionada ao documento que certifica as condições de saúde para sua permanência no emprego. Nesse sentido, o poder público teria maior autonomia para retirar os menores em condições insalubres.

Quadro 14 - Elementos do Decreto nº 5.083, de 1º de dezembro de 1926 que garantem a transformação dos registros de empregados.

Princípios legais que garantem a transformação dos registros de empregados	<ul style="list-style-type: none"> ● O impedimento de trabalho de menores de 12 anos obrigava a inclusão de dados probatórios de identificação que informassem esta condição preliminar [Q.13.1] ● A condição para o trabalho de menores a partir de 14 anos era a instrução primária, o que obrigava a apresentação da declaração escolar, e no caso da exceção dos responsáveis autorizarem o trabalho, era necessária apresentação de outra declaração de legitimando esta permissão [Q.13.2] ● Outra condição para admissão era um atestado médico de aptidão física. [Q.13.3] ● No decorrer das atividades novos atestados médicos podem ser incluídos ao histórico do funcionário, a pedido da fiscalização que fãra o acompanhamento do menor na relação de trabalho [Q.13.4]
--	--

Fonte: Elaborado pela autora

Diante da exposição dos dados normativos, vimos que a regulamentação do Código de Menores cuidava de aspectos importantes relacionados ao trabalho infantil. É importante notar que essas mudanças são certificadas por meio da apresentação de documentos obrigatórios para a admissão e permanência do menor.

Nesse sentido, mais uma vez destacamos a importância dos registros trabalhistas como repositórios de direitos. Os documentos produzidos em função do cumprimento desses direitos são fundamentais para evitar relações abusivas ou ilegais no trabalho infantil. Mesmo que as regras não sejam cumpridas pelo empregador, a presença ou ausência de documentos em posse do empregador garante ao menor a possibilidade de uma reclamação trabalhista apoiada pelo código em questão.

2.7 Regula a sindicalização, Decreto nº 19.770

Ementa: Regula a sindicalização das classes patronais e operárias e dá outras providências

Promulgação: 19 de março de 1931

A lei de sindicalização é um grande marco na trajetória de disputa entre as classes patronais e classe trabalhadora, nesta fase mediada pelo Ministério do Trabalho Indústria e Comércio. A possibilidade de criar, em conjunto com os sindicatos patronais, as convenções coletivas de trabalho, com regramento sobre jornadas de trabalho, férias, acidentes, aposentadorias e demais direitos herdados das legislações anteriores, reforçou a implementação de registros trabalhistas que condizem com a realidade desse universo de direitos.

A regulamentação da sindicalização também foi muito importante para os trabalhadores da Light São Paulo, por também ser este o momento da fundação, em 1930, da União dos Trabalhadores da Light (UTL). A organização viria a unificar a diversidade de categorias na empresa, condição importante para negociação de cláusulas dos contratos de trabalho frente ao patronato.

Quadro 15 - Trechos selecionados - Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931.

Q.15.1	<p>Referência: Artigo 1, item b e c</p> <p>Eixo temático: Representação sindical</p> <p>Trecho selecionado: Terão os seus direitos e deveres regulados pelo presente decreto, podendo defender, perante o Governo da República e por intermédio do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, os seus interesses de ordem econômica, jurídica, higiênica e cultural, todas as classes patronais e operárias, que, no território nacional, exercerem profissões idênticas, similares ou conexas, e que se organizarem em sindicatos, independentes entre si, mas subordinada a sua constituição às seguintes condições:</p> <p>b) maioria, na totalidade dos associados, de dois terços, no mínimo, dos brasileiros natos ou naturalizados;</p> <p>c) exercício dos cargos de administração e de representação, confiado à maioria de brasileiros natos ou naturalizados com 10 anos, no mínimo, de residência no país, só podendo ser admitidos estrangeiros em número nunca superior a um terço e com residência efetiva no Brasil de, pelo menos, 20 anos;</p>
Q.15.2	<p>Referência: Artigo 5</p> <p>Eixo temático: Representação sindical</p> <p>Trecho selecionado: Além do direito de fundar e administrar caixas beneficentes, agências de colocação, cooperativas, serviços hospitalares, escolas e outras instituições de assistência, os sindicatos que forem reconhecidos pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio serão considerados, pela colaboração dos seus representantes ou pelos representantes das suas federações e respectiva Confederação, órgãos consultivos e técnicos no estudo e solução, pelo Governo Federal, dos problema que, econômica e socialmente, se relacionarem com os seus interesses de classe.</p>
Q 15.4	<p>Referência: Artigo 7</p> <p>Eixo temático: Representação sindical</p> <p>Trecho selecionado: Como pessoas jurídicas, assiste aos sindicatos a faculdade de firmarem ou sancionarem convenções ou contratos de trabalho dos seus associados, com outros sindicatos profissionais, com empresas e patrões, nos termos da legislação, que, a respeito, for decretada.</p>

Fonte: (BRASIL, 1931, p.5263)

O artigo 1º da legislação deixa bem claro que as negociações entre os sindicatos patronais e os sindicatos de trabalhadores aconteceriam mediante autorização do Ministério do

Trabalho, sendo sua legalização expressamente condicionada à maioria da diretoria de representantes de nacionalidade brasileira.

Tal condição, analisada sob o contexto da Light nas décadas anteriores, em que os líderes de origem estrangeira organizaram um conjunto de reivindicações de orientação anarquista e comunista, diminuiu, em teoria, a entrada de cláusulas que colaborassem para legalização dessas demandas.

A possibilidade de eleger e administrar o sistema previdenciário, à época, regulado pelo sistema de caixa de aposentadorias e pensões, foi importante para acelerar diversas mudanças quanto ao sistema de indenizações, aposentadorias, assistência a acidentes e afastamentos por doença.

A CAP oficializada pela UTL criou todo um sistema de atendimento médico, apto a realizar até mesmo pequenas cirurgias. Entretanto, no decorrer de sua administração, o Conselho Nacional do Trabalho, em suas ações de fiscalização, apontou a necessidade de isenção de membros do CAP, após denúncias contra a diretoria e médicos da organização, que eram influenciados a tomar decisões a favor da empresa (Santos, 2009, p. 205).

A autorização para negociação de convenções ou contratos coletivos de trabalho foi fundamental para a implementação de direitos trabalhistas que impactam diretamente os registros trabalhistas. As convenções coletivas de trabalho, renovadas periodicamente, permitiam atualização tanto nas cláusulas econômicas quanto nas cláusulas sociais, por meio de documento público que firma o acordo legal das três partes envolvidas. Esta condição documental era determinante para o cumprimento de direitos trabalhistas e consequente transformação dos registros trabalhistas.

Quadro 16 - Elementos do Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931 que garantem a transformação das fichas de registros de empregados.

<p>Princípios legais que garantem a transformação dos registros de empregados</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Os empregados poderiam reivindicar legalmente junto ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio diversos direitos, o que contribui para que os direitos conquistados fossem representados legalmente em registros de trabalhos formulados pelas empresas. A condição de que o número de associados e de líderes sindicais fosse de empregados brasileiros ou naturalizados, limita ação de estrangeiros na luta por direitos trabalhistas [Q 15.1] ● A condição de controlador da CAP e consultor dada ao sindicato de trabalhadores frente a aplicação das leis, contribui para ação fiscalizatória e
---	---

	<p>por consequência para necessidade de maior controle de direitos trabalhistas verificados nos documentos trabalhistas [Q 15.2]</p> <ul style="list-style-type: none"> • A possibilidade de negociar junto ao patronato e Estado as convenções coletivas de trabalho, também é instrumento regulamentar efetivo para conquista e efetivação de direitos trabalhistas, que naturalmente são representados nos registros trabalhistas. [Q 15.3]
--	---

Fonte: Elaborado pela autora

Apesar das considerações a serem feitas sobre a lei de sindicalização e o contexto político, é possível reconhecer o quanto as condições impostas pelos principais dispositivos normativos elencados colaboraram para transformar os registros trabalhistas, principalmente pela ação mandatória do poder público.

Este é um momento de grande aparelhamento administrativo do poder executivo, voltado à regulação do trabalho. Mesmo que as condições pesassem a favor dos interesses patronais, há uma clara mudança nos documentos, pelo cumprimento ou descumprimento das normas, já que os registros constituíam provas judiciais para causas trabalhistas.

2.8 Férias remuneradas, Decreto nº 19.808

Ementa: Suspende a execução da lei n. 4.982, de 24 de dezembro de 1925, e do respectivo regulamento, e estabelece nova modalidade para a concessão de férias a operários e empregados.

Promulgação: 28 de março de 1931

O Decreto nº 19.808 nasce da necessidade de fortalecer e expandir a concessão de férias para uma ampla gama de categorias profissionais. Conforme comentado anteriormente, a lei nº 4.908 ainda deixava brechas quanto ao cumprimento do regulamento por instituições, nas quais não estava claro sua função.

Após o decreto, ainda houve resistência quanto à implementação do regime de férias do funcionário. Sobre isso, João dos Santos cita a importância do conselheiro do Ministério do Trabalho, Oliveira Viana, que determinou, em 1932, que as empresas que realizavam concessões serviços públicos de transporte se subordinassem ao regime de férias (SANTOS, 2009, p. 192).

Neste mesmo contexto, a Light passa a se estruturar administrativamente, criando em 1932, departamento para gestão de recursos humanos. O denominado *Employment Bureau*

passou a elaborar anualmente, através *do Annual Report*, dados específicos sobre a gestão de empregados, com a contabilização de remuneração, número de demissões, número de acidentes, distribuição de empregados por seções, entre outras informações.

É também no ano de 1932 que os registros de empregados convertem-se de fichas em prontuários, o que permitia que outros documentos, como o requerimento de férias, fossem adicionados ao dossiê. A estrutura do documento, em seus campos descritores, também passa a dispor das informações obrigatórias explicitadas no regulamento de férias de 1925.

A seguir, veremos os dados normativos que colaboraram diretamente para a transformação dos registros trabalhistas, para concessão dos direitos de férias remuneradas, a partir das novas orientações do poder público.

Quadro 17 - Trechos selecionados - Decreto n. 19.808, de 28 de março de 1931. Suspende a execução da lei n. 4.982, de 24 de dezembro de 1925, e do respectivo regulamento, e estabelece nova modalidade para a concessão de férias a operários e empregados

Q 17.1	<p>Referência: Artigo 8</p> <p>Eixo temático: Legislação trabalhista - Férias remuneradas</p> <p>Trecho selecionado: São considerados empregados e operarios, nos termos do art. 1º, todos os que, sem exceção de classe, trabalhem em estabelecimentos commerciaes, industriaes e bancários. escritórios, empresas ou instituições compreendidos no mesmo artigo, ou por conta delles, percebendo remuneração mensal, quinzenal ou semanal, ou por dia, hora ou, ainda, por commissão empreitada ou tarefa, uma vez que exerçam sua. atividade por conta de um só esvriptorio, estabelecimento, fábrica, empresa ou instituições e estejam subordinados a horario ou fiscalização.</p>
Q 17.2	<p>Referência: Artigo 10, inciso 1</p> <p>Eixo temático: Legislação trabalhista - Férias remuneradas</p> <p>Trecho selecionado: Só terão direito a férias os empregados ou operários que tiverem suas cadernetas devidamente legalizadas, por meio de registro no estabelecimento onde trabalhem.</p> <p>§ 1º Cada estabelecimento ou empresa deverá ter o registo de caderneta de seus empregados ou operarios.</p>
Q 17.3	<p>Referência: Artigo 13</p> <p>Eixo temático: Legislação trabalhista - Férias remuneradas</p> <p>Trecho selecionado: A fiscalização dos dispositivos deste decreto, no Districto Federal, no Estados o no território do Acre, compete aos agentes fiscaes do Imposto de Consumo e aos fiscaes do Imposto do Selo sobre papéis e documentos maritimos, sem prejuízo da que, porventura, venha a ser ordenada pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Commercio.</p> <p>Paragpho unico. Aos encarregados da fiscalização cabe, nas respectivas circumscripções fiscaes:</p>

	<p>a) examinar livros, fichas, cadernetas e quaisquer documentos inerentes às relações dos empregados com os locatários de seus serviços, qualquer que seja a forma de sua admissão ao trabalho;</p> <p>b) lavrar autos de infração e remetê-los aos chefes da repartição a quem competir a aplicação das multas criadas pelo art. 15 deste decreto;</p> <p>c) corresponder-se com essas repartições, das quaes devem solicitar as providências necessarias à rigorosa execução do serviço a seu cargo.</p>
--	---

Fonte: (BRASIL, 1931, p.5263)

A condição imposta pela jornada de trabalho, somada à fiscalização, impõe com maior rigor o cumprimento das obrigações legais para o regime de férias, sendo esses dados importantes para o controle de ausências, licenças e outros fatores que venham a impactar a remuneração dos empregados nesta modalidade de direito trabalhista.

A concessão de férias, subordinada à elaboração da caderneta por parte do empregador, é mais um elemento fundamental para a compreensão da transformação massiva de uma unidade documental, as fichas de registro de empregados, em dossiê prontuário de registro de empregados, conforme nomenclatura que adotamos para este trabalho.

Novamente, a força mandatária da lei obriga que a caderneta seja elaborada conforme especificações técnicas do poder público, sobrando aos empregadores poucas ferramentas jurídicas para escapar da regulamentação trabalhista nesta questão. O estabelecimento de fiscalização e multas em esferas federal e estadual também molda a relação que os empregadores têm com os documentos trabalhistas.

É visível também que a estrutura do Estado passa a ser mais presente no interior das instituições empregadoras, com a vistoria não só do livro de empregados, mas da inspeção da documentação correlata que estaria somente presente nos prontuários de registro de empregados.

Quadro 18 - Elementos do decreto n. 19.808, de 28 de março de 1931 que garantem a transformação dos registros de empregados

<p>Princípios legais que garantem a transformação dos registros de empregados</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● A regulamentação das férias remuneradas estabelece para as categorias elencadas, independentemente da frequência de remuneração. Os registros sobre os pagamentos e frequências sujeitos a fiscalização reforçam a necessidade da sofisticação e controle dos prontuários de funcionários [Q.17.1] ● Para concessão das férias será obrigatório a confecção de cadernetas de acordo com procedimentos legais estabelecidos pelo Ministério do
---	--

	<p>Trabalho. A obrigação de confecção e legalização fica sob a responsabilidade da empresa [Q.17.2]</p> <ul style="list-style-type: none"> • O artigo 15 denomina órgãos fiscalizadores a todos os registros trabalhistas o que inclui as cadernetas ou fichas e prontuários de trabalhadores [Q.17.3]
--	---

Fonte: Elaborado pela autora

Avaliando os dados normativos e sua relação direta com a transformação dos registros trabalhistas, concluímos que esta legislação foi definitiva quanto à forma física e intelectual dos documentos.

O alinhamento com a políticas públicas trabalhistas também fica evidente, demonstrando mais uma vez como organização do poder executivo, principalmente com a Fundação do Ministério do Trabalho, foi fundamental para tal transformação.

2.9 Caixa de Aposentadoria e Pensões, Decreto nº 20.045

Ementa: Reforma a legislação das Caixas de Aposentadoria e Pensões

Promulgação: 01 de outubro de 1931.

A legislação relacionada à caixa de aposentadorias e pensões acompanha a crescente estruturação do sistema previdenciário. A Lei Eloi Chaves, elaborada para a categoria ferroviária, que inclui os trabalhadores de oficinas de material rodante, atenderia legalmente os funcionários deste setor na Light. Entretanto, conforme comentamos a respeito da lei de férias, era possível que este direito fosse ignorado devido à falta de definição quanto aos serviços públicos, especialmente os realizados por concessão.

Diante dessas dificuldades de concessão de benefícios previdenciários para trabalhadores em serviços públicos, a reforma da legislação visou atender os excluídos da organização tradicional das CAPs, que funcionam ligadas a categorias profissionais bem definidas.

As oficinas de material rodante possuíam grandes índices de acidentes, sendo que os relatórios do setor apontam continuamente a relação de acidentados por ano. Em anos anteriores à implementação da lei, o número de processos trabalhistas relacionados a acidentes também cresceu na Light, porém com grande absolvição da empresa.

Com a inserção obrigatória de um vínculo a uma CAP, era necessário um maior controle da saúde do trabalhador desde seu ingresso na empresa, com a inclusão de exames médicos de admissão e descontos na folha de pagamento, além da inspeção por parte do CNT para

verificação do cumprimento do regulamento. Veremos a seguir quais dados normativos indicam essas obrigações.

Quadro 19 - Trechos selecionados - Decreto nº 20.465, de 1º de outubro de 1931. Reforma a legislação das Caixas de Aposentadoria e Pensões.

Q 19.1	<p>Referência: Artigo 1</p> <p>Eixo temático: Legislação trabalhista - Sistema previdenciário</p> <p>Trecho selecionado: Os serviços públicos de transporte, de luz, força, telégrafos, telefones, portos, água, esgotos ou outros que venham a ser considerados como país, quando explorados diretamente pela União, pelos Estados, Municípios ou por empresas, agrupamentos de empresas particularidades, terão, obrigatoriamente, para os empregados de diferentes classes ou categorias, Caixas de Aposentadoria e Pensões, com personalidades jurídicas, regidas pelas disposições desta lei e diretamente subordinadas ao Conselho Nacional do Trabalho.</p> <p>Parágrafo único. O Governo Federal poderá expedir regulamento para a Caixa de cada classe de serviços públicos, de que trata esse artigo, quando julgado conveniente, continuando em vigor para as existentes os regulamentos atuais, salvo naquilo que contrariar preceitos desta lei.</p>
Q 19.2	<p>Referência: Artigo 7</p> <p>Eixo temático: Legislação trabalhista - Sistema previdenciário</p> <p>Trecho selecionado: A admissão dos empregados das empresas sujeitas ao regime desta lei será precedida de exame médico, no qual fique comprovada a sua capacidade física para o exercício do cargo permanente.</p>
Q 19.3	<p>Referência: Artigo 8</p> <p>Eixo temático: Legislação trabalhista - Sistema previdenciário</p> <p>Trecho selecionado: As receitas para as Caixas serão constituídas:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) da contribuição permanente e obrigatório dos associados ativos, correspondente há uma porcentagem sobre o que perceberem mensalmente, a título de remuneração do emprego, é variável para cada Caixa, na seguinte proporção: 3% quando a despesa não atingir: a 50% da receita, 4% quando atingir a 50%, 5% quando atingir a 70% e 6% a quando atingir 80%; b) das joias ou contribuições iniciais, equivalentes a um mês de vencimentos e pagáveis em 24 prestações, e de seus sucessivos aumentos, pagos e de uma só vez; c) da contribuição dos associados a aposentados, na forma do artigo 43; d) da contribuição anual das empresas, correspondente a 1 1/2 % da sua renda bruta, mas que não será inferior ao produto da contribuição dos associados ativos, o a que se refere a letra a; e) deu uma contribuição do Estado, proveniente de aumento das tarifas, taxas o preço dos serviços explorados pela empresa, e cujo produto não será inferior a contribuição desta; f) de doações e legados;

	<p>g) das multas aplicadas, em virtude de infrações desta lei e, bem assim, ao pessoal, salvo as que importarem em indenização por prejuízo material;</p> <p>h) dos vencimentos, de empregados, não reclamados dentro do prazo de dois anos da data em que se tornarem devidos;</p> <p>i) das importâncias, de aposentadorias e pensões, não reclamadas dentro de cinco anos da data em que se tornarem devidas;</p> <p>j) dos rendimentos produzidos pela aplicação dos bens a elas pertencentes;</p> <p>k) das importâncias pagas a maior pelo público e não reclamadas no prazo o de um ano.</p> <p>l) das demais contribuições previstas nesta lei.</p> <p>Parágrafo único. Ao entrar em vigor desta lei, as Caixas organizadas ou que se forem organizando ou irão cobrar a contribuição de 3% até que seja aprovada pelo conselho nacional do trabalho a percentagem proposta pela Caixa, nos termos das letras a deste artigo, a qual para alugar, de então em diante, aos acréscimos correspondentes sobre as quantias cobradas na base do coeficiente de 3%.</p>
Q.19.4	<p>Referência: Artigo 13, inciso 3</p> <p>Eixo temático: Legislação trabalhista - Sistema previdenciário</p> <p>Trecho selecionado: Todas as empresas sujeitas ao regime desta lei são obrigadas a fazer, nas folhas de pagamento do respectivo pessoal, os descontos previstos no artigo 8º, depositando os, juntamente com a "quota de previdência" e a contribuição que lhes cabe, o até ao o último dia útil do segundo mês de subsequente a aquele a que se reportarem tais descontos, no banco do Brasil, e suas agências ou correspondente de que em conta das respectivas Caixas, sem dedução de qualquer comissão, observado o disposto no artigo do 14.</p> <p>§ 3º As Caixas são o igualmente obrigadas a anotar, nas folhas de pagamento dos aposentados e de todos os pensionistas, o desconto que deverão fazer das contribuições pelos mesmos devidas, retirando do banco do Brasil, o de suas agências, somente as importâncias líquidas a das ditas folhas.</p>
Q. 19.5	<p>Referência: Artigo 28</p> <p>Eixo temático: Legislação trabalhista - Sistema previdenciário</p> <p>Trecho selecionado: para os efeitos da aposentadoria social levarão em conta os serviços efetivos, ainda que não contínuos mais que somem ao número de anos de atividade exigidos, embora prestadas em uma ou mais empresas sujeitas ao regime desta lei, ou em comissões do governo federal, estadual ou municipal, concernente aos serviços a que esta lei se aplicar.</p> <p>Parágrafo único. O tempo de serviço, a quem não puder ser apurado à vista de documentos existentes no arquivo das empresas. As Caixas, poderá provar se mediante justificação judicial, a que se haja procedido com a citação da Caixa interessada e a qual está dará o valor que merecer, o com recurso para o conselho nacional do trabalho, e, deste, para o ministro do trabalho, indústria e de comércio.</p>
Q.19.6	<p>Referência: Artigo 62</p> <p>Eixo temático: Legislação trabalhista - Sistema previdenciário</p>

	<p>Trecho selecionado: quando a empresa deixar de depositar nos prazos estabelecidos esta lei as contribuições de que tratam o artigo 13, §§ 1º e 2º, as juntas administrativas das Caixas ou mesmo qualquer associado, darão denúncia do fato ao conselho nacional do trabalho, o qual, verificando a lhe a precedência aplicará a multa devida e modificará a empresa a entrar, dentre 15 dias, com as importâncias em atraso.</p> <p>Parágrafo único. Se a empresa deixar de atender as modificações, proceder-se-a judicialmente contra a mesma, na forma da lei da execução fiscal.</p>
Q. 19.7	<p>Referência: Artigo 76</p> <p>Eixo temático: Legislação trabalhista - Sistema previdenciário</p> <p>Trecho selecionado: as empresas, a que se refere a presente lei, fornecerão, pelo custo real, a cada um dos empregados admitidos efetivamente uma caderneta, do modelo que será determinado pelo conselho nacional do trabalho, da qual constarão a natureza das funções exercidas, datas de nomeação de promoção, importância dos vencimentos, idade, naturalidade, estado civil, residência, declaração sobre si sabe ler e escrever e outras anotações úteis, além da impressão digital e da fotografia do empregado.</p> <p>§ 1º. A caderneta só poderá ser substituída por outra depois de completamente esgotada e que servirá para mais de uma empresa.</p> <p>§ 2º. O a caderneta, estando devidamente escriturada e autenticada, sem rasuras ou emenda, servirá de base para a inscrição de empregado como associado da Caixa de aposentadoria e de pensões e contagem do tempo para aposentadoria.</p>

Fonte: (BRASIL,1931, p.15578)

A reformulação da legislação das CAPs expande para os serviços de força e luz e transporte para amplas faixas e categorias, o que obriga Light a cumprir as regras previdenciárias para uma maior gama de funcionários, incluindo aqueles de categorias profissionais que ainda não possuíam uma CAP direcionada à sua categoria.

Em associação com a UTL, foi possível adotar um sistema para a Light que, em 1931, se viu obrigada a estender o benefício. Nesse sentido, a lei sindical de 1931 e a reformulação do sistema das caixas de aposentadoria e pensões tiveram ações coordenadas para garantir esses direitos.

O artigo 2º impõe a condição do exame médico para admissão do empregado. Este documento é de muita importância, pois é considerado uma prova documental essencial sobre o estado de saúde do empregado antes do ingresso no setor.

O sistema de descontos de contribuição visa equilibrar as responsabilidades entre empregadores, empregados e o Estado, em uma ação, a princípio, conjunta de proteção ao trabalhador. Ainda está previsto na lei que as CAPs poderão receber outras contribuições oriundas de multas por não cumprimento das regras.

A obrigação dos descontos previdenciários deve ser demonstrada nas folhas de pagamento dos empregados. O desconto é mensal e acompanha as obrigações de pagamento. Assim, as folhas de pagamento são os documentos apropriados para conferência dos descontos, já que, neste documento, é possível fazer o exercício comparativo de cumprimento da legislação.

O tempo de serviço e de contribuição para aposentadoria é calculado a partir dos registros trabalhistas de um ou mais empregadores. Apesar de a CAP ser a segunda referência para o tempo de serviço, o empregador é a primeira referência e detentor do arquivo probatório que comprova o tempo de serviço, por ser ele o responsável por realizar os descontos para a contribuição previdenciária.

Os registros trabalhistas também servem como prova judicial em caso de descumprimento dos descontos previdenciários, funcionando como um meio de denúncia às autoridades reguladoras, no caso, o Conselho Nacional do Trabalho, agora vinculado ao Ministério do Trabalho, que atribui ao órgão o poder de estipular multas nos casos de irregularidades.

Ficará a cargo da empresa elaborar uma caderneta referente aos depósitos previdenciários realizados na CAP. O formulário para a denominada caderneta é bastante semelhante à ficha de registro de empregados, em seus descritores de identificação, repetindo campos como fotografia, digital, endereço e nacionalidade.

Os elementos de autenticidade do documento também são evidenciados para garantir a validade dos documentos quanto aos direitos previdenciários. A escrituração citada na regulamentação é realizada na elaboração dos registros trabalhistas, por meio de livro ou fichas de registro de trabalhadores.

Quadro 20 - Elementos da lei Decreto nº 20.465, de 1º de outubro de 1931 que garantem a transformação dos registros de empregados.

Princípios legais que garantem a transformação dos registros de empregados	<ul style="list-style-type: none"> ● A lei considera que as empresas que atuam em serviços públicos , como o de energia são obrigadas a incluir os empregados ao sistemas das CAPs, o que conseqüentemente gera um novo registro nos prontuários funcionais [Q.19.1] ● A admissão do empregado deve ser precedida de um exame médico admissional para análise de condições de saúde do segurado. Este exame é mais documento a ser incluído no prontuário funcional [Q.19.2] ● O artigo 8 que comenta os respectivos percentuais de contribuição de empregados, empresas e Estado, contribuem para criação ou alteração de
--	---

	<p>documentos que apresentem estes descontos na folha de pagamento a ser anexada no prontuário funcional [Q.19.3]</p> <ul style="list-style-type: none"> ● No artigo 13, inciso 3 é reforçado que os descontos devem ser informados nas folhas de pagamentos dos empregados, e que serão acondicionados nos prontuários funcionais [Q.17.4] ● A lei menciona que os pagamentos previdenciários devem ser antes conferidos nos arquivos da empresas antes dos arquivos da CAPs, o que coloca preferencialmente os prontuários funcionais como referência principal a fiscalização dessa atividade [Q.19.5] ● O artigo 62 reforça o papel fiscalizatório e mandatário do Conselho Nacional do Trabalho no cumprimento do que esta disposto para as CAPs. Sendo assim, cabe às empresas manterem os prontuários funcionais com o detalhamento destas deduções bem-organizados [Q. 19.6] ● O artigo 76 dá instruções claras para formulação da caderneta do empregado, ou prontuário funcional em que vários elementos servem também as questões previdenciários. Os descritores elencados e a inclusão da fotografia e impressão digital são coincidentes com o prontuário funcional produzido pela Light São Paulo no ano de 1931 [Q.19.7]
--	--

Fonte: Elaborado pela autora

No estudo dos dados normativos da alteração do regulamento das CAPs, observa-se que há um reforço no cumprimento dos direitos trabalhistas, anteriormente comprometidos por brechas conceituais sobre quais segmentos econômicos estariam sujeitos ao cumprimento dos descontos previdenciários.

Esse reforço é legitimado diretamente pela elaboração de documentos no interior da instituição empregadora, que deve prestar contas a respeito de sua contribuição e a de seus empregados à CAP. Em consequência, a manutenção de um arquivo que preserve a trajetória funcional do trabalhador se torna ainda mais essencial para a efetivação dos direitos trabalhistas.

2.10 Convenção Coletiva de Trabalho, Decreto nº 21.761

Ementa: Institue a convenção coletiva de trabalho.

Promulgação: 23 de agosto de 1932

A institucionalização das convenções coletivas de trabalho é um dispositivo imposto pelo poder público, que visa equilibrar a negociação entre o patronato e trabalhadores, sendo de grande importância em associação à Lei Sindical de 1931.

Na Light São Paulo, a escolha da UTL como representante dos empregados nas negociações coletivas reforçou, no campo do direito do trabalho, a maior representatividade em relação às decisões que impactarão o contrato de trabalho.

As convenções coletivas são um dos principais documentos resultantes da negociação entre o patronato e os trabalhadores organizados. Embora outras reivindicações por melhorias em aspectos variados, como jornada de trabalho, salários e indenizações, fossem realizadas em paralelo por diversos movimentos sociais ligados ao operariado, nesta pesquisa, devemos destacar que somente os documentos autorizados pelo Estado têm impacto obrigatório na produção de registros trabalhistas.

Compreender a característica das convenções coletivas, ou seja, sua alteração periódica, é fundamental para entender que esse dispositivo impulsiona mudanças nas categorias descritivas dos registros trabalhistas, principalmente em relação às informações sobre remuneração, que serão definidas pela disputa dos interesses econômicos das empresas em frente às necessidades dos empregados.

Em reflexão a importância desse regulamento, veremos a seguir quais dados normativos contribuem diretamente para a produção dos registros trabalhistas.

Quadro 21 - Trechos selecionados: Decreto nº 21.761, de 23 de agosto de 1932. Institue a convenção coletiva de trabalho.

Q.21.1	<p>Referência: Artigo 1</p> <p>Eixo temático: Legislação trabalhista</p> <p>Trecho selecionado: Entende-se por convenção coletiva de trabalho e ajuste relativo às condições do trabalho, concluído entre um ou vários empregadores e seus empregados, ou entre sindicatos ou qualquer outro agrupamento de empregadores e sindicatos, ou qualquer outro agrupamento de empregados</p>
Q. 21.2	<p>Referência: Artigo 10, inciso 1</p> <p>Eixo temático: Legislação trabalhista</p> <p>Trecho selecionado: As convenções coletivas fixarão multas por infração das cláusulas ajustadas, de maneira que as que tiverem de ser impostas ao empregado ou aos seus sindicatos e agrupamentos sejam sempre inferiores às de que se tornarem passíveis os empregadores ou seus sindicatos e agrupamentos.</p> <p>§ 1º Verificada a infração, a parte infratora será autuada e intimada pelo Departamento Nacional do Trabalho, do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, ou pelas Inspetorias Regionais nos Estados, a pagar a multa, dentro de quinze dias.</p>

Fonte: (BRASIL,1932, p.16195)

O artigo 1º define as diferentes configurações dos participantes responsáveis pela elaboração da convenção coletiva de trabalho. A modalidade mais comum segue o esquema da Lei Sindical, em que o sindicato patronal, representado por empresas do mesmo setor, disputa interesses com o sindicato dos empregados de diferentes instituições, mas que compartilham a mesma categoria.

A possibilidade de negociação com apenas uma empresa ou com outro grupo de trabalhadores, que não seja a entidade sindical, flexibiliza a elaboração da convenção em diferentes sentidos. Para obter cláusulas específicas para a realidade de uma instituição empregadora como a Light São Paulo, seria interessante, em alguns momentos, negociar exclusivamente com seus próprios empregados. No mesmo sentido, na esfera patronal, é possível atenuar a disputa de interesses com empresas concorrentes que pertencem ao mesmo sindicato patronal.

O descumprimento das cláusulas das convenções coletivas é outra ferramenta importante para que o regramento fixado neste documento seja cumprido nos registros trabalhistas.

Vemos também que a legislação permite uma fiscalização em uma estrutura múltipla, presente tanto na macroestrutura do poder executivo, com o Ministério do Trabalho, seguindo a hierarquia com o Departamento Nacional do Trabalho e, por fim, ações mais diretas e operacionais com as Inspetorias Regionais.

Quadro 22 - Elementos do Decreto nº 21.761, de 23 de agosto de 1932 que garantem a transformação do registro de empregados.

Princípios legais que garantem a transformação dos registros de empregados	<ul style="list-style-type: none"> ● O acordo entre empregadores e empregados seja por representantes sindicais ou não é firmado num documento que ordena salários, jornadas de trabalho e outras cláusulas sociais. Estas normas alteram por obrigatoriedade os registros trabalhistas [Q.21.1] ● A atuação fiscalizatória do DNT e Ministério do Trabalho são outra força que fazem que os registros e trabalhistas e demais normas do empregador se adaptem às demandas da CCT [Q.21.2]
--	--

Fonte: Elaborado pela autora

Na avaliação dos dados normativos oriundos das convenções coletivas, notamos que seu impacto nos registros trabalhistas está direcionado a questões flutuantes, como remuneração, jornada de trabalho e repouso.

As convenções coletivas são ainda importantes como marco de conquistas trabalhistas por sua natureza reguladora de interesses entre as partes, sendo um importante prova documental na aplicação de multas e reclamações trabalhistas.

2.11 Contrato de trabalho, Lei nº 62

Ementa: Assegura ao empregado da indústria ou do comércio uma indenização quando não exista prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato de trabalho e quando for despedido sem justa causa, e dá outras providências.

Promulgação: 5 de junho de 1935

A indenização por rescisão contratual estabelecida pela Lei nº 62 foi um importante recurso concedido aos trabalhadores em caso de dispensa sem justa causa. Considerando a característica de alta rotatividade da Light São Paulo no período analisado, a elaboração de medidas que estabelecessem proteção financeira ao trabalhador foi fundamental para a composição dos registros trabalhistas dentro das empresas.

As inscrições referentes às motivações para demissão não apresentavam categorias de informação bem definidas no interior das fichas de registro de empregados, sendo suas motivações, com frequência, relacionadas a má conduta ou desistência do serviço.

A Lei nº 62 institui procedimentos para a demissão por justa causa e rescisão contratual e, conseqüentemente, impõe mudanças administrativas importantes para que o funcionário fosse ou não dispensado de acordo com este regulamento.

A rescisão contratual, nesse sentido, é mais um documento agregado aos prontuários de registro de trabalhadores, garantindo que as indenizações e pagamentos pertinentes à ruptura do contrato sejam legalmente efetuados.

Quadro 23 - Trechos selecionados: Lei nº 62 de 5 de junho de 1935. Assegura ao empregado da indústria ou do comércio uma indenização quando não exista prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato de trabalho e quando for despedido sem justa causa, e dá outras providências.

Q.23.1	<p>Referência: Artigo 1º</p> <p>Eixo temático: Legislação trabalhista - contrato de trabalho</p> <p>Trecho selecionado: É assegurado ao empregado da indústria ou do comércio, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato de trabalho, e quando for despedido sem justa</p>
--------	--

	<p>causa, o direito de haver do empregador uma indenização paga na base do maior ordenado que tenha percebido na mesma empresa.</p> <p>Parágrafo único. Para os efeitos da presente Lei, não se admitem distinções relativamente à espécie de emprego e à condição do trabalhador, nem entre o trabalho manual, intelectual, ou técnico, e os profissionais respectivos.</p>
Q 23.2	<p>Referência: Artigo 6</p> <p>Eixo temático: Legislação trabalhista - contrato de trabalho</p> <p>Trecho selecionado: O empregado deverá dar aviso prévio ao empregador, com o prazo mínimo de trinta dias, quando desejar retirar-se do emprego. A falta do aviso prévio sujeita-o ao desconto de um mês de ordenado ou do duodécimo do total das comissões percebidas nos últimos doze meses de serviço.</p> <p>Parágrafo único. O empregador ou seu representante é obrigado a fornecer imediatamente ao empregado que tiver feito o aviso prévio de que trata este artigo, por escrito, uma declaração de haver recebido essa comunicação</p>
Q. 23.3	<p>Referência: Artigo 9, inciso 1</p> <p>Eixo temático: Legislação trabalhista - contrato de trabalho</p> <p>Trecho selecionado: O afastamento do empregado, em virtude de exigências do serviço militar ou de outro múnus público, não constituirá, em hipótese alguma, motivo para sua despedida, assegurando-se-lhe, ao contrário, o direito de voltar ao seu lugar como se houvesse sido licenciado sem vencimentos.</p> <p>§ 1º Para que o empregado tenha direito a voltar a exercer o cargo do qual foi afastado em virtude de exigências do serviço militar ou de múnus público, é indispensável que notifique o empregador desse seu desejo, por telegrama ou carta registrada, dentro do prazo máximo de trinta dias, contados da data em que se verificar a respectiva baixa ou a terminação do encargo ao qual esteve obrigado.</p>

Fonte: (BRASIL, 1935, p.12368)

O artigo 6 da lei impõe procedimentos para o aviso prévio, uma condição importante que o regulamento oferece no caso dos pedidos de demissões. Neste aspecto, tenta-se manter o equilíbrio em relação à situação oposta, em que o empregado é despedido por justa causa e tem direito à indenização. Toda essa operação obedece a procedimentos documentais, com declarações produzidas tanto por empregadores na declaração de demissão quanto no pedido de dispensa do empregado.

No caso de afastamento do empregado devido a serviço militar ou público, o inciso I do artigo 9º estabelece a necessidade de inclusão de uma outra declaração para garantir que o direito à remuneração não seja afetado. A referência a este documento comprobatório é clara e estabelece novas condições para os afastamentos dos empregados.

Quadro 24 - Elementos da lei nº 62 de 5 de junho de 1935 que garantem a transformação das fichas de registros de empregados

<p>Princípios legais que garantem a transformação dos registros de empregados</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● O artigo primeiro da lei nº 62 estabelece regras para o pagamento de verbas rescisórias no encerramento do contrato de trabalho, em respeito ao ordenado recebido e a respectiva jornada de trabalho contratual [Q.23.1] ● A rescisão contratual também formula o documento de aviso prévio, uma declaração comunicando a saída e a dispensa de ordenados que será adicionado ao prontuário do funcionário [Q.23.2] ● O afastamento militar ou de serviço de natureza pública não consta como justa causa para rescisão contratual. A entrega de uma declaração que ateste a razão da dispensa ao empregador garante sua reintegração ao trabalho. Esta declaração também compõe um item ao prontuário funcional [Q.23.3]
---	---

Fonte: Elaborado pela autora

A Lei nº 62 ainda viria a ser aprimorada na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); no entanto, as mudanças provocadas nas condições impostas à indenização na dispensa por justa causa e no aviso prévio ao empregador demonstram um exercício de equilíbrio entre as partes na rescisão contratual.

Embora seja reconhecido que essa ação não equilibra, em todos os aspectos, os prejuízos de ambas as partes na dispensa do empregado, a lei apresenta um regulamento claro quanto a esses procedimentos, que, nas décadas anteriores, eram realizados sem muito amparo documental. A citação de documentos comprobatórios deixa claro que estes são necessários para o cumprimento legal e concessão de indenizações.

2.12 Institutos e Caixas de Aposentadorias e Pensões, Lei nº 159

Ementa: Regula a contribuição para a formação da receita dos Institutos e Caixas de Aposentadoria e Pensões subordinados ao Conselho Nacional do Trabalho e dá outras providências

Promulgação: 30 de dezembro de 1935

O recolhimento de receitas para prover o sistema previdenciário mostra que a Lei nº 159 contribui para a estratégia de compartilhamento entre as instituições sindicais e órgãos federais voltados à regulação do trabalho. Isso fica claro quando o CNT passa a ser o administrador das CAPs, o que comprova que a gestão dessas instituições estava mais próxima ao poder público.

Esta lei também é um desdobramento da Constituição, o que demonstra que o arranjo da gestão pública decidiu abrigar essas instituições definitivamente no Estado.

A Light São Paulo, ao delimitar, em negociação com os empregados, que a UTL seria a administradora da caixa de pensões e aposentadorias, permitiu que, mesmo diante de controvérsias com os empregados, que tinham outros vieses para a disputa de interesses nesse campo, atuasse junto ao poder público para garantir que, ao menos, a contribuição aos empregados fosse concedida com descontos diretos na folha de pagamento.

Os dados normativos da lei implicam em demandas administrativas que exigiam maior preparo financeiro e complexidade do departamento de empregados, que deveria informar na folha de pagamento os descontos financeiros a fim de prestar contas ao CNT e à UTL.

Quadro 25 - Trechos selecionados Lei nº 159, de 30 de dezembro de 1935. Regula a contribuição para a formação da receita dos Institutos e Caixas de Aposentadoria e Pensões subordinados ao Conselho Nacional do Trabalho e dá outras providências.

Q.25.1	<p>Referência: Artigo 1</p> <p>Eixo temático: Legislação trabalhista - Sistema previdenciário</p> <p>Trecho selecionado: A contribuição dos empregados, dos empregadores e da União, para a formação da receita dos Institutos e Caixas de Aposentadoria e Pensões subordinados ao Conselho Nacional do Trabalho será igual, na forma do art. 121, § 1º, alínea h, da Constituição Federal, obrigatória e fixada para cada instituição nos termos desta lei.</p> <p>Paragrapho unico. Para effeito da igualdade de contribuição estabelecida neste artigo, serão computadas todos e quaisquer contribuições a que estejam os associados obrigados por lei.</p>
Q.25.2	<p>Referência: Artigo 2, inciso 2</p> <p>Eixo temático: Legislação trabalhista - Sistema previdenciário</p> <p>Trecho selecionado: A contribuição dos empregados corresponderá mensalmente a uma percentagem sobre o respectivo vencimento, qualquer que seja a forma e a denominação deste, até o limite máximo de dois contos de réis (2:000\$000), e variável de 3 % a 8 % (tres a oito por cento), conforme exigir a situação de cada Instituto ou Caixa de Aposentadoria e Pensões.</p> <p>§ 2º Independente de aviso ou notificação, todas as empresas, estabelecimentos e empregadores, compreendidos na presente lei, são obrigados a descontar mensalmente nas folhas de pagamento de seus empregados a contribuição prevista neste artigo.</p>

Fonte: (BRASIL, 1935, p.27974)

O artigo 1º e 2º da lei informam que todos os descontos feitos às CAPs deveriam ser discriminados. Esta condição implicou mudanças contábeis para a prestação de contas aos órgãos de fiscalização e também aos próprios empregados, que deveriam ser informados, em

seu comprovante de pagamento, sobre a descrição do tipo de desconto e o valor subtraído de sua remuneração.

Quadro 26 - Elementos da lei nº 159, de 30 de dezembro de 1935 que garantem a transformação dos registros de empregados.

Princípios legais que garantem a transformação dos registros de empregados	<ul style="list-style-type: none"> ● No artigo primeiro vemos a intenção de regulamentar o que já está expresso pela Constituição Federal a respeito dos recolhimentos previdenciários pelas 3 partes envolvidas. No parágrafo único consta a obrigatoriedade os registros dessas contribuições, que conseqüentemente compõe também um campo descritor a folha de pagamento anexado ao prontuário funcional do empregado [Q.25.1] ● No artigo segundo está expresso claramente que os descontos mensais no que cabe a contribuição do trabalhador deve estar presente na folha de pagamento do empregado e por consequência em seu prontuário funcional [Q.25.2]
--	--

Fonte: Elaborado pela autora

Diante das diretrizes impostas pela lei, notamos que essas informações deveriam ser continuamente inseridas no prontuário de registro do trabalhador como um histórico de contribuições para diversos benefícios concedidos aos pensionistas. Mesmo que essas informações estivessem consolidadas na rescisão do contrato de trabalho, era essencial produzir este documento periodicamente para o cumprimento legal, conforme estabelece o regulamento. Os órgãos reguladores, como o CNT em nível federal e o DNT em nível estadual, reforçavam a necessidade desse cumprimento contínuo devido à natureza fiscalizatória dessas instituições.

2.13 Nacionalização do trabalho, Decreto-lei nº 1.843

Ementa: Dispõe sobre a nacionalização do trabalho e a proteção ao trabalhador nacional

Promulgação: 07 de dezembro de 1939

O controle de admissão de estrangeiros pela Light São Paulo e demais corporações que desenvolviam suas atividades nos ambientes urbanos mostrou-se uma questão preponderante nas relações de trabalho até a primeira metade do século XX.

Na década de 1930, a política nacionalista construída no discurso e nas leis brasileiras atingiu diretamente o mundo do trabalho. O decreto-lei nº 1.843, cuja ementa menciona a proteção do trabalhador nacional, foi um importante marco para intensificação desta premissa dentro da gestão administrativa das empresas, que agora deveriam ser ainda mais precisas quanto a admissão de estrangeiros.

Nos relatórios de atividades da Light, podemos acompanhar os dados que ilustram a trajetória da companhia na adaptação à lei, sendo regular a indicação, na seção dos relatórios, a proporção de trabalhadores estrangeiros admitidos anualmente.

João Marcelo Pereira dos Santos comenta que a nacionalização da mão de obra era um entrave para a companhia, que procurou equilibrar essa condição com levantamentos e revisões de registros trabalhistas intensificados na década de 1930:

Em 1934 a empresa patrocinou um recenseamento interno, com objetivo de mapear as nacionalidades e corrigir erros na escrita dos nomes do fichário de admissão. No ano seguinte apresentou os resultados desse recenseamento: do universo de 7.448 trabalhadores, 4.228 haviam nascido no Brasil, 16 naturalizados, 369 imigrantes casados com brasileiros, 1.775 imigrantes residentes no Brasil por mais de 10 anos e 1.160 trabalhadores fora destas situações. Na realidade a empresa procurou atestar que mais de 80% de seus trabalhadores podiam ser considerados “nacionais”. Isso lhe ajustava nas mudanças da legislação, restritivas aos estrangeiros, editadas na primeira metade da década de 1930. (Santos, 2009, p. 62)

Embora o Decreto nº 19.482, de 12 de dezembro de 1930, seja elencado como um grande marco para o controle de estrangeiros no país, o decreto-lei nº 1.843, de 7 de dezembro de 1939, foi o responsável por estabelecer normas mais claras quanto à admissão e gestão da mão de obra estrangeira.

Neste regulamento, existem diretrizes mais claras a respeito do que deve ser apresentado nos registros trabalhistas em relação aos estrangeiros, a fim de cumprir a proporção adequada desses trabalhadores.

Quadro 27 - Trechos selecionados: decreto-lei nº 1.843, de 7 de dezembro de 1939. Dispõe sobre a nacionalização do trabalho e a proteção ao trabalhador nacional

Q.27.1	<p>Referência: Artigo 1</p> <p>Eixo temático: Legislação trabalhista para estrangeiros</p> <p>Trecho selecionado: As empresas, ou os indivíduos que explorem serviços públicos dados em concessão, ou que exerçam atividades industriais ou comerciais, são obrigados a manter, no quadro do seu pessoal, quando composto de três ou mais empregados, uma proporção de brasileiros não inferior à estabelecida no presente decreto-lei.</p>
--------	---

Q.27.2	<p>Referência: Artigo 5</p> <p>Eixo temático: Legislação trabalhista para estrangeiros</p> <p>Trecho selecionado: A proporcionalidade será de dois terços de empregados brasileiros, podendo, entretanto, ser fixada proporcionalidade inferior, em atenção às circunstâncias especiais de cada atividade, mediante ato do Poder Executivo, e depois de devidamente apuradas pelo Departamento Nacional do Trabalho e pelo Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho a insuficiência do número de brasileiros na atividade de que se tratar.</p>
Q.27.3	<p>Referência: Artigo 10</p> <p>Eixo temático: Legislação trabalhista para estrangeiros</p> <p>Trecho selecionado: Nenhum empregador poderá admitir a seu serviço empregado estrangeiro sem que este exiba a carteira de identidade de estrangeiro devidamente anotada.</p> <p>Parágrafo único. O empregador é obrigado a assentar no registo de empregados os dados referentes à nacionalidade de qualquer empregado estrangeiro e o número da respectiva carteira de identidade.</p>
Q.27.4	<p>Referência: Artigo 18</p> <p>Eixo temático: Legislação trabalhista para estrangeiros</p> <p>Trecho selecionado: Enquanto não for expedida a carteira a que se refere o art. 10 deste decreto-lei, valerá, a título precário, como documento habil, uma certidão, passada pelo serviço competente do Registo de Estrangeiros, provando que o empregado requereu sua permanência no país.</p>

Fonte: (BRASIL, 1939, p.28244)

No primeiro artigo do decreto, vemos uma clara indicação de que as empresas concessionárias de serviços públicos, como a Light São Paulo, deveriam obedecer à proporcionalidade de empregados estrangeiros. Esta delimitação é importante por ser um indicativo direto do cumprimento da lei pela companhia.

O artigo 2º permite exceções quanto à maior quantidade de estrangeiros. Embora pudesse ser exercida pelo empregador, foi condicionada à aprovação dos órgãos reguladores do poder executivo, incluindo o setor estatístico da previdência, também comandado pelo governo.

Nesse sentido, vemos que esta não era uma decisão exclusiva do empregador. Diante disso, havia uma pressão para que os documentos oriundos da relação de trabalho sustentassem a proporção de estrangeiros, pelas dificuldades impostas pelo regulamento.

Os dados do trabalhador estrangeiro passam a ser categorias obrigatórias para a admissão do empregado, incluindo a confirmação dos dados com a apresentação da carteira de estrangeiro ou certidão de permanência. Nota-se que as proposições do artigo 3º colaboram com a crescente regulamentação da entrada de estrangeiros no país, sendo condição anterior para a contratação do trabalhador no país.

Quadro 28 - Elementos do decreto-lei nº 1.843, de 7 de dezembro de 1939 que garantem a transformação dos registros de trabalhadores

<p>Princípios legais que garantem a transformação dos registros de empregados</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● A proporcionalidade de trabalhadores estrangeiros obriga o registro de cada empregado quanto a sua nacionalidade e condições de vinda ao país [Q.27.1] ● A aplicação da proporcionalidade de trabalhadores estrangeiros poderia ser flexibilidade em casos de ausência de mão de obra brasileira especializada, de todo modelos registros deveriam comprovar esta necessidade com documentos que exibiam a qualificação dos estrangeiros nos prontuários funcionais [Q.27.2] ● O artigo 359 é claro quanto à obrigatoriedade de anexar a carteira de identidade estrangeira e anotar a condição desta nacionalidade nos registros dos empregados [Q.27.3] ● Na ausência de carteira de identidade estrangeira uma certidão expedida pelo serviço de estrangeiros, poderia ser anexada ao prontuário funcional para comprovar a nacionalidade do empregado [Q.27.4]
---	---

Fonte: Elaborado pela autora.

O controle da proporção da mão de obra estrangeira nos registros trabalhistas é um dos elementos marcantes na transformação desses registros. Podemos observar que, mesmo nas primeiras fichas de registro com dados simples, a delimitação da nacionalidade já era uma questão presente nesses documentos, sendo uma constante a presença dessa categoria de informação.

A novidade expressa no Decreto nº 1.843, de 7 de dezembro de 1939, é o contexto político e cultural que intensificou as práticas de regulação do trabalho com orientações nacionalistas. Não era mais possível apresentar apenas categorias de informação; era necessário comprovar a nacionalidade com documentos expedidos por outros órgãos, o que demonstra que o contexto político foi determinante para a nova gestão administrativa dos trabalhadores e, conseqüentemente, a inclusão de novos documentos nos prontuários dos trabalhadores.

2.14 Trabalho de menores, Decreto-lei nº 3.616

Ementa: Dispõe sobre a proteção do trabalho do menor e dá outras providências.

Promulgação: 13 de setembro de 1941

O emprego de menores nos diversos setores da economia era uma prática acentuada até a metade do século XX nos ambientes urbanos, sendo sua maior ocupação na indústria. O crescente regulamento sobre a inserção dessa categoria também fez parte da trajetória da concessão da Light São Paulo.

Nos dados estatísticos presentes nos relatórios da companhia, não encontramos informações consolidadas a respeito desse tipo de ocupação.

Entretanto, conforme menciona João Marcelo Pereira dos Santos (SANTOS, 2009, p. 56), era comum abrigar menores nas oficinas como aprendizes, uma constatação importante, já que os registros trabalhistas que estudamos são provenientes das oficinas de material rodante da companhia, ou seja, condizentes com a atividade citada pelo autor.¹⁶

No conjunto de fichas e prontuários de registro de trabalhadores, é possível perceber, nas datas de admissão, a presença desses menores nas oficinas do Cambuci. Portanto, a coleta de informações sobre o decreto-lei nº 3.616, de 13 de dezembro de 1941, é importante para compreendermos como eram compostos os registros trabalhistas dos menores.

Regulamentos anteriores abordam essa questão; porém, o decreto que iremos avaliar delimita de forma mais direta quais diretrizes implicam nos processos de registro dos menores de idade.

Quadro 29 - Elementos do Decreto-lei nº 3.616, de 13 de setembro de 1941. Dispõe sobre a proteção do trabalho do menor e dá outras providências

Q.29.1	<p>Referência: Artigo 12</p> <p>Eixo temático: Legislação trabalhista - trabalho de menores</p> <p>Trecho selecionado: Fica instituída a Carteira de Trabalho do Menor para todos os menores de 18 anos, sem distinção de sexo, empregados em empresas, ou estabelecimentos, de fins econômicos e naqueles que lhes forem equiparados.</p> <p>Parágrafo único. A carteira obedecerá ao modelo que o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio adotar e será, emitida, no Distrito Federal, pelo Departamento Nacional do Trabalho e, nos Estados, pelas Delegacias Regionais do referido Ministério.</p>
Q.29.2	<p>Referência: Artigo 19</p> <p>Eixo temático: Legislação trabalhista - trabalho de menores</p> <p>Trecho selecionado: A emissão da carteira será feita a pedido do menor, mediante a exibição dos seguintes documentos:</p> <p>g) declaração do empregador, da qual conste a função que irá exercer o menor na empresa.</p>
Q.29.3	<p>Referência: Artigo 20</p> <p>Eixo temático: Legislação trabalhista - trabalho de menores</p> <p>Trecho selecionado: O empregador não poderá fazer outras anotações na carteira de trabalho do menor além dos referentes ao salário, data da admissão, férias e saída.</p>

¹⁶ Em seu trabalho, João Marcelo Pereira dos Santos estuda alguns exemplos oriundos das fichas e prontuários de registro de trabalhadores, sendo que suas principais fontes de pesquisa são coletadas diretamente dos relatórios anuais de atividades e dos relatórios do departamento de empregados. Não foram consultados dados específicos dos relatórios produzidos pelas oficinas de material rodante.

Fonte: (BRASIL, 1941, p.17931)

Antes mesmo da contratação do menor por parte do empregador, era necessário que ele apresentasse uma carteira específica, denominada carteira de trabalho do menor, a qual era expedida pelo Ministério do Trabalho. Tal condição demonstra, mais uma vez, como o poder executivo estava cada vez mais presente na regulação do trabalho, impondo dificuldades à contratação irregular.

O artigo 19 ainda implica uma responsabilização por parte do empregador na emissão da carteira de trabalho do menor. A declaração do empregador para a emissão da carteira era parte da condição para que a relação contratual de trabalho se estabelecesse. O mesmo se aplica ao controle das anotações na carteira, que segue diretriz semelhante à da carteira de trabalho regular.

Quadro 30 - Elementos do Decreto-lei nº3.616, de 13 de setembro de 1941 que garantem a transformação do registro de trabalhadores.

Princípios legais que garantem a transformação dos registros de empregados	<ul style="list-style-type: none"> ● A emissão da carteira de trabalho para menores era a condição para o vínculo empregatício regular, sendo nelas empregadas todas as condições do vínculo [Q.29.1] ● A emissão da carteira estava condicionada a declaração prévia do empregador, o que comprova a função da carteira de cumprir função similar de fichas e prontuários de empregados maiores de idade [Q.29.3] ● As anotações feitas pelo empregador eram bem delimitadas pela legislação, sendo as outras inscrições e anexos delegadas somente nos casos em que não houver serviço de emissão de carteiras conforme explicitado no artigo 19 [Q.29.4]
--	--

Fonte: Elaborado pela autora

A entrada de menores na companhia também apresenta outras condições, como a redução da jornada em caso de estudantes, sendo possível notar a inserção de declarações escolares nos prontuários de registro desses trabalhadores.

Embora esta não seja uma condição expressa no decreto apresentado, a questão educacional possibilita cruzamentos com um conjunto de regulamentações associadas à proteção do trabalho infantil, que seriam aprimoradas na CLT em 1943.

2.15 Consolidação das leis do trabalho, Decreto-lei nº 5.542

Ementa: Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

Promulgação: 01 de maio de 1943

A Consolidação das Leis do Trabalho reúne um conjunto de legislações e seus respectivos dados normativos que contemplam e regulamentam as relações de trabalho. Com a instalação do poder executivo federal voltado ao mundo do trabalho, o conjunto de leis foi fundamental para que se consolidasse o direito do trabalho em suas variadas modalidades.

A CLT também é resultado da atuação sindical, processo intensificado com o decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931. O estabelecimento das convenções coletivas de trabalho, o recolhimento de impostos e o compartilhamento com o poder público na administração do sistema previdenciário também foram fundamentais para a efetivação dos direitos trabalhistas.

Apresentamos no quadro a seguir os dados normativos que trazem novidades ou acréscimos ao conjunto de leis implementadas anteriormente. Nesse sentido, procuramos elencar os artigos e incisos condizentes com o aperfeiçoamento do conjunto de diretrizes que proporcionaram mudanças diretas à gestão do trabalho e aos registros trabalhistas da Light São Paulo, no momento de sua publicação.

Quadro 31 - Trechos selecionados - Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

Q.31.1	<p>Referência: Artigo 1</p> <p>Eixo temático: Legislação trabalhista</p> <p>Trecho selecionado: Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.</p> <p>Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.</p>
Q.31.2	<p>Referência: Artigo 41</p> <p>Eixo temático: Legislação trabalhista – registro de trabalhadores</p> <p>Trecho selecionado: Em todas as atividades será obrigatório ao empregador o registro dos respectivos empregados, feito em livro próprio ou em fichas, na conformidade do modelo aprovado pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.</p> <p>Parágrafo único. Nesse livro ou nas fichas, além da qualificação civil ou profissional de cada empregado, serão anotados todos os dados relativos à sua admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, férias, casos de acidentes e todas as circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador.</p>
Q.31.3	<p>Referência: Artigo 47</p> <p>Eixo temático: Legislação trabalhista – registro de trabalhadores</p>

	Trecho selecionado: A falta do registo dos empregados ou infrações cometidas com relação ao mesmo sujeitarão os empregadores responsáveis à multa de cinquenta a cinco mil cruzeiros.
Q.31.4	Referência: 132 Eixo temático: Legislação trabalhista – férias remuneradas Trecho selecionado: Após cada período da doze meses a que alude o art. 130, os empregados terão direito a férias, na seguinte proporção: a) quinze dias uteis, aos que tiverem ficado à disposição do empregador durante os doze meses; b) onze dias uteis, aos que tiverem ficado à disposição do empregador por mais de 200 dias; c) sete dias uteis, aos que tiverem ficado à disposição do empregador menos de 200 e mais de 150 dias. Parágrafo único. É vedado descontar, no período das férias, as faltas ao serviço do empregado.
Q.31.5	Referência: 133 Eixo temático: Legislação trabalhista - férias remuneradas Trecho selecionado: Não tem direito a férias o empregado que, durante o período de sua aquisição: a) retirar-se do trabalho e não for readmitido dentro dos 60 dias subsequentes à sua saída; b) permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 dias; c) deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 dias, em virtude de paralização parcial ou total dos serviços da empresa; d) receber auxílio-enfermidade por período superior a seis meses, embora descontínuo.
Q.31.6	Referência: 134 Eixo temático: Legislação trabalhista - férias remuneradas Trecho selecionado: Não serão descontados do período aquisitivo do direito a férias : a) a ausência do empregado por motivo de acidente do trabalho; b) a ausência de empregado por motivo de doença atestada por instituição de previdência social, excetuada a hipótese da alínea d do artigo anterior; c) a ausência do empregado devidamente justificada, o critério da administração da empresa; d) os dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho, excetuada a hipótese da alínea a do art. 133.
Q.31.7	Referência: 135 Eixo temático: Legislação trabalhista - férias remuneradas Trecho selecionado: A concessão das férias será participada, por escrito, com a antecedência, no mínimo, de oito dias. Dessa participação o interessado dará recibo.
Q.31.8	Referência: 189 Eixo temático: Legislação trabalhista - Segurança do trabalho

	Trecho selecionado: Será obrigatório o exame médico à admissão dos empregados, exame esse que será renovado periodicamente, pelo menos uma vez por ano, nas atividades insalubres ou perigosas.
Q.31.9	Referência: Artigo 442 Eixo temático: Legislação trabalhista - Contrato individual de trabalho Trecho selecionado: Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.
Q.31.10	Referência: Artigo 464 Eixo temático: Legislação trabalhista - Contrato individual de trabalho Trecho selecionado: O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo.

Fonte: (BRASIL,1943, p.11937)

O primeiro artigo da CLT a posiciona como ordenamento principal das leis do trabalho, mas não dispensa o regramento já estabelecido em caráter provisório ou o que é válido nos demais estados da federação. Esta indicação mostra que, na data de publicação, ainda era necessária uma fase de transição, em respeito a conjuntura regional que apresentava aspectos diferentes.

Ponderando esse aspecto, a Light São Paulo poderia operar, neste momento, diferente regramento destas leis, por obedecer, naquele contexto, às leis e decretos estaduais. Entretanto, a efetivação da CLT mostrou que direção do cumprimento das leis do trabalho deveria obedecer em prioridade, ao ordenamento federal.

Em alinhamento com a legislação para férias remuneradas, os artigos 41 e 47 delimitam multas no caso da falta de registros de trabalhadores, reforçando sua obrigatoriedade para a admissão do empregado. A questão das práticas de segurança surge com mais um elemento que compõe o registro, mostrando que as noções de prevenção são demandas não só do contexto administrativo, mas também do poder público.

Os artigos relacionados às férias remuneradas, 133, 134 e 137, apresentam um conjunto de normas para diferentes situações que ocorrem com o trabalhador. Todo o controle dessa modalidade de afastamento também está relacionado a episódios de acidente de trabalho, tratamentos de saúde e outras modalidades de afastamento.

Embora não seja diretamente expresso nos dados normativos, as disposições do regulamento de férias exigem a inserção de declarações e atestados a serem inseridos no prontuário de registro do trabalhador. As anotações em categorias de informação a respeito de

episódios que implicam no regulamento de férias deveriam agora apresentar seus devidos comprovantes documentais.

O artigo 137 ainda apresenta a exigência de um documento obrigatório para a concessão das férias, sendo que uma via deveria estar na posse do empregado. Nesta tramitação, vemos que o direito às férias remuneradas procura assegurar o direito dos empregados, que poderiam obter uma prova documental desse direito.

Os aspectos relacionados à segurança do trabalho aparecem novamente no artigo 189, na obrigatoriedade do exame admissional. O atestado de saúde do trabalhador, coletado já no início da sua relação de trabalho, reforça o caráter de fiscalização contínua do ambiente de trabalho, que deve estar adequado para manter a integridade do trabalhador e prevenir acidentes.

Este dado normativo é um demonstrativo interessante para compreendermos que os documentos inseridos nos prontuários dos trabalhadores repercutem em uma nova compreensão da gestão administrativa, que agora deve oferecer ambientes adequados ao trabalho. A periodicidade do exame de saúde também foi essencial para verificar se o ambiente de trabalho afetou diretamente a condição de saúde do trabalhador, sendo um documento importante para reivindicar perante a justiça infrações cometidas pelo empregador.

O contrato individual de trabalho é um documento que consolida informações das relações de trabalho entre empregador e empregado. Suas normas contêm diretrizes mistas, resultado da política estabelecida pelo empregador e da negociação com as organizações sindicais, mas que não podem ser suprimidas ou alteradas.

Ainda como produto do contrato individual de trabalho, o artigo 442 trata do comprovante de pagamento em 2 vias, documento que compõe o prontuário de registro dos trabalhadores e que assegura o pagamento e os descontos, garantindo o cumprimento do contrato.

Quadro 32 - Elementos do Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943 que garantem a transformação dos registros de empregados,

Princípios legais que garantem a transformação dos registros de empregados	<ul style="list-style-type: none"> ● A CLT mantém inalteradas as normas estabelecidas nas legislações anteriores, o que mantém um conjunto de regras já consolidados como mandatórios para os registros trabalhistas [Q.31.1] ● O artigo 41 retoma a obrigatoriedade de se constituir ficha ou registro no livro de empregados de todos os dados referentes admissão e trajetória do empregado [Q.31.2]
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> ● A elaboração, preservação e disponibilização das fichas de empregados é obrigatória e sujeita a multa em caso de descumprimento [Q.31.3] ● A concessão de férias após o período de 12 meses exige a elaboração de documentos que discriminem o período de afastamento. Consequentemente o registro de frequência também é alterado para não apontar faltas neste período [Q.31.4] ● Os funcionários afastados possuem regime diferente de concessão de férias. Em casos de afastamento por doença e outros quadros o documento probatório deve ser anexado ao prontuário funcional para estabelecer esta diferenciação [Q.31.5] ● Para contabilizar o período de doze meses que garante o direito às férias, não serão considerados afastamentos por doença, acidentes, ou trabalhos externos. Neste caso os atestados e demais declarações devem ser anexados aos prontuários funcionais para itens probatórios [Q.31.6] ● A concessão de férias prevê a emissão de um documento declarando o ato, assim como um recibo para o funcionário. Este documento de valor probatório também deve ser anexado ao prontuário funcional [Q.31.7] ● Para atestar as condições de saúde do trabalhador, será realizado um exame adicional periodicamente a partir do ingresso do funcionário. A condição de saúde do trabalhador enquanto existir o vínculo profissional deve constar no prontuário funcional [Q.31.8] ● O contrato individual de trabalho como documento comprovante de vínculo e demais regras trabalhistas passam ser incluído no prontuário funcional [Q.31.9] ● O contrato individual de trabalho estabelece a emissão do comprovante de pagamento em 2 vias, como assinatura e impressão digital do empregado, estes documentos também eram anexados no prontuário funcional do empregado [Q.31.10]
--	--

Fonte: Elaborado pela autora

A implementação da CLT acentuou a padronização e formalização dos registros, contribuindo para um método sistemático de documentar as relações de trabalho. O conjunto de leis foi uma condição importante para preparar administrativamente a companhia para essa atividade e prevenir litígios.

As leis do trabalho, anteriormente esparsas, contribuíam para que os direitos já assegurados não fossem cumpridos. No caso da Light São Paulo, a consolidação das leis do trabalho pressionou a companhia a construir procedimentos contínuos para a gestão de seus trabalhadores.

Os sindicatos, enquanto representantes dos trabalhadores, também foram favorecidos pela CLT e seu impacto nos registros trabalhistas. O conjunto documental das relações de trabalho passou a ser mais robusto nas reclamações trabalhistas e se tornou um instrumento fundamental nas negociações.

As fichas e prontuários de registro dos trabalhadores da Light São Paulo apresentaram modificações contínuas, conforme pode ser acompanhado com a evolução das leis trabalhistas. No entanto, a CLT repercutiu de forma mais contundente na gestão administrativa da companhia, pois o descumprimento das diretrizes legais prejudicaria ainda mais a operação da concessão no estado de São Paulo.

2.16 Conselho Nacional do Trabalho, Decreto nº 16.027

Ementa: Crêa o Conselho Nacional do Trabalho

Promulgação: 30 de abril de 1923

A institucionalização do Conselho Nacional do Trabalho iniciou uma importante função reguladora e fiscalizatória, que influenciou a complexidade documental dos registros trabalhistas no ambiente do empregador.

Como embrião da Justiça do Trabalho, instituída em 1946, é fundamental o estudo dos dados normativos desse órgão, já que ele operou em um período determinante da transformação das fichas em prontuários de registro dos trabalhadores.

No processo de judicialização de questões relacionadas a trabalhadores, os documentos produzidos pelas empresas para contratação e gestão de empregados eram fundamentais nas causas judiciais envolvendo questões trabalhistas. Tal constatação é fundamental para reforçar que o contexto arquivístico que envolve a produção dos registros trabalhistas é amplo e deve observar as diretrizes, funções e atividades dos órgãos reguladores.

Quadro 33 - Trechos selecionados - Decreto n. 16.027, de 30 de abril de 1923. Crêa o Conselho Nacional do Trabalho

Q.33.1	<p>Referência: Artigo 2</p> <p>Eixo temático: Atuação do Poder Judiciário</p> <p>Trecho selecionado: Além do estudo de outros assumptos que possam interessar á organização do trabalho e da previdencia social, o Conselho Nacional do Trabalho occupar-se-ha do seguinte: dia normal de trabalho nas principaes industrias, systemas de remuneração do trabalho, contractos collectivos do trabalho, systemas de conciliação e arbitragem, especialmente para prevenir ou resolver as paredes, trabalho de menores, trabalho de mulheres, aprendizagem e ensino technico, accidentes do trabalho, seguros sociaes; caixas de aposentadorias e pensões de ferro-viarios, instituições de credito popular e caixas de credito agricola.</p>
--------	---

Q.33.2	<p>Referência: Artigo 8</p> <p>Eixo temático: Atuação do Poder Judiciário</p> <p>Trecho selecionado: Art. 8º Compete á Secretaria do Conselho Nacional do Trabalho:</p> <p>a) colligir e systematizar a documentação sobre os diversos problemas de nossa economia social;</p> <p>b) realizar inqueritos sociaes, ouvindo os profissionaes e interessados;</p> <p>c) promover a observancia do disposto nas leis numeros 1.150, de 5 de janeiro de 1904, e 1.907, de 29 de dezembro de 1906;</p> <p>d) propagar e fiscalizar a applicação das leis ns. 976, de 6 de janeiro de 1903, e 1.637, de 5 de janeiro de 1907;</p> <p>e) superintender a fiscalização de seguros contra accidentes do trabalho e quaesquer outros seguros operarios;</p> <p>f) superintender a fiscalização das caixas de pensões e aposentadorias de ferroviarios;</p> <p>g) executar quaesquer outros trabalhos referentes á organização do trabalho e da previdencia social.</p> <p>§ 1º Annexos á Secretaria do Conselho, serão organizados e mantidos um museu social e uma bibliotheca especializada em questões de economia social.</p> <p>§ 2º Serão classificadas em fichas as informações e dados colhidos, quer em suas investigações directas, quer em estudos publicados em revistas e obras recente</p>
--------	---

Fonte: (BRASIL, 1923,p.1466)

O artigo 2º estabelece funções ao CNT para operar diretrizes fundamentais para regulação do trabalho, tanto das leis já implementadas na época quanto para um conjunto de normas que viriam a ser fundamentais para a plena regulação do trabalho e a produção documental no ambiente do empregador.

Questões relacionadas ao sistema previdenciário, jornada de trabalho e contratos coletivos de trabalho aparecem como atribuições do órgão, o que o designa como propulsor das categorias de informação presentes nos registros trabalhistas.

No artigo 8, fica ainda mais clara a função do CNT em fiscalizar o cumprimento das leis relacionadas ao trabalho. Diversas questões relacionadas ao sistema de remuneração, acidentes de trabalho e até mesmo à organização sindical são atribuições do órgão. As informações coletadas na fiscalização não serviriam apenas ao cumprimento dos deveres legais por parte dos empregadores, mas também para dar embasamento à formulação de estudos sobre as relações de trabalho.

Quadro 34 - Elementos do Decreto nº. 16.027, de 30 de abril de 1923 que garantem a transformação dos registros de empregados.

Princípios legais que garantem a transformação dos registros de empregados	<ul style="list-style-type: none"> ● O CNT torna-se o principal órgão para estabelecer sistemas de trabalho, previdência e remuneração. A fiscalização e julgamentos em questões trabalhistas também é sua principal atribuição. Nesse sentido, colabora diretamente para elaboração conceitual da forma física e intelectual das fichas e prontuários de trabalhos para cumprimento da lei [Q.34.1] ● As diversas demandas fiscalizatórias estabelecidas no artigo 8, como o cumprimento de pagamento as CAPs indenização e afastamento por acidente de trabalho, demanda as empresas a organização de documentos que deem conta do cumprimento destas ações. Nesse sentido a presença do CNT reforça a obrigatoriedade da criação das fichas e prontuários de registros de trabalhadores pelo seu papel de anexar várias informações e documentos probatórios [Q.34.2]
--	--

Fonte: Elaborado pela autora

Os documentos gerados pelo CNT, incluindo regulamentos, resoluções e decisões jurídicas, serviram como diretrizes para as empresas na criação e manutenção de seus registros trabalhistas. Esses documentos englobam contratos de trabalho, folhas de pagamento, registros de jornadas e outros registros pertinentes às relações empregatícias.

A padronização e a regulamentação promovidas pelo CNT proporcionaram um marco regulatório que exigia das empresas uma documentação robusta e precisa de suas práticas trabalhistas.

A produção e a manutenção desses documentos pelas empresas, orientadas pelas diretrizes do CNT, garantem a preservação de evidências cruciais sobre as condições de trabalho e as práticas organizacionais ao longo dos anos. Isso não apenas facilita auditorias e fiscalizações, mas também possibilita uma análise sobre a trajetória das transformações das fichas e prontuários dos trabalhadores produzidos no interior da Light São Paulo.

2.17 Departamento Estadual do Trabalho e serviço de inspeção médica, Decreto n° 4.900

Ementa: Institue no Departamento do Trabalho Industrial, Commercial e Doméstico, o serviço de inspeção médica de operarios e empregados.

Promulgação: 20 de fevereiro de 1931

O Departamento Estadual do Trabalho foi o principal órgão a fiscalizar as relações de trabalho no Estado de São Paulo. No decreto n° 4.900 de 20 de fevereiro de 1931, este órgão,

em funcionamento desde 1911, passou atuar na década de 1930 em colaboração com o governo federal, instituindo nesse momento o serviço de inspeção médica.

A atuação do DET foi importante durante a primeira metade do século XX por ser um modelo de fiscalização das relações de trabalho, até mesmo para os órgãos federativos. Com este decreto, notamos uma transformação na atuação desse organismo, que, anteriormente mais independente, passa a operar de maneira mais efetiva as decisões do DNT e do Ministério do Trabalho que foram implementadas nos anos seguintes.

Quadro 35 - Trechos selecionados - Decreto nº 4.900 de 20 de fevereiro de 1931. Institue no Departamento do Trabalho Industrial, Comercial e Doméstico o serviço de inspeção médica de operários e empregados.

Q.35.1	<p>Referência: Artigo 3</p> <p>Eixo temático: Atuação do poder executivo estadual</p> <p>Trecho selecionado: São atribuições do serviço médico:</p> <p>a) - a inspeção médica de todo o operario ou empregado promptuariado no Departamento que desejar obter collocacão;</p> <p>b) - o exame bacteriologico de todo aquelle que o clínico considerar suspeito de achar-se soffrendo de molestia infecto-contagiosa;</p> <p>c) - a revisão periodica da inspeção médica de todos os operarios e empregados registrados no Departamento;</p> <p>d) - o fornecimento da ficha sanitaria a todos os operarios e empregados inspeccionados.</p>
--------	---

Fonte: (SÃO PAULO, 1931, P.1523)

O artigo 3 apresenta grande impacto na fiscalização da proteção à saúde dos trabalhadores. O laudo de inspeção médica, somado à avaliação sanitária das condições de trabalho, eram documentos pioneiros no controle da saúde e segurança do trabalhador, questões que seriam futuramente somadas à consolidação das leis do trabalho.

Notamos que atuação do DET implicou a produção de documentos que poderiam ser adicionamos à trajetória funcional do trabalhador e à constituição dos prontuários de trabalhadores, sendo citado no item “a” como requisito para admissão.

Quadro 36 - Elementos do Decreto nº 4.900 de 20 de fevereiro de 1931 que garantem a transformação das fichas de registro de empregados.

Princípios legais que garantem a	<ul style="list-style-type: none"> • O serviço médico do DET tinha dentre suas funções atestar a saúde dos empregados como condição para admissão nos contratos
----------------------------------	--

transformação dos registros de empregados	de trabalho. A declaração de boa saúde neste caso, compunha documento obrigatório pra admissão e continuidade do empregado na empresa, sendo assim este documento era mais um item que integrava o prontuário funcional [Q.35.1]
---	--

Fonte: Elaborado pela autora

A atuação do Departamento Estadual do Trabalho implicou na produção de documentos importantes para a trajetória funcional dos trabalhadores, bem como na composição dos seus prontuários. Esses documentos podem incluir laudos técnicos de condições de trabalho, avaliações de riscos, relatórios de treinamentos obrigatórios, entre outros.

A citação no item “a” como requisito para admissão reflete a importância desses documentos, que podem ser exigidos para garantir que as condições legais e de segurança no trabalho sejam cumpridas antes que um trabalhador seja admitido em determinada função. Isso serve não apenas para a proteção do trabalhador, mas também para assegurar que a empresa esteja em conformidade com as normas regulamentadoras vigentes.

2.18 Departamento Estadual do Trabalho, Decreto nº 6.405

Ementa: Reorganiza o Departamento Estadual do Trabalho.

Promulgação: 19 de abril de 1934

Em continuidade ao processo de aproximação dos órgãos reguladores do trabalho com os órgãos de regulação federativa, sendo o de maior impacto o Ministério do Trabalho, o DET aproximou suas atividades, colaborando com a fiscalização das leis trabalhistas e desempenhando um papel importante na fiscalização das fichas e prontuários dos trabalhadores da Light São Paulo.

Nesse sentido, a análise da reformulação do órgão e o estudo dos dados normativos de suas funções nos ajudam a compreender como o processo de constituição dos registros trabalhistas na Light São Paulo obedeceu aos regramentos de órgãos de maior proximidade, como é o caso do DET.

Quadro 37 - Trechos selecionados - Decreto n. 6.405, de 19 de abril de 1934. Reorganiza o Departamento Estadual do Trabalho.

Q.37.1	Referência: Artigo 22, item d Eixo temático: Atuação do poder executivo estadual
--------	---

	Trecho selecionado: Artigo 22. - Compete á Secção de Fiscalização do Trabalho: d) - o exame, salvo os casos vedados por lei, dos livros fichas, cadernetas e quaisquer documentos concernentes às relações entre empregados e empregadores, qualquer que seja a forma de admissão ao trabalho, podendo requerer a sua exibição judicial nos casos de recusa
--	--

Fonte: (SÃO PAULO, 1934, p.1)

O item “d” do artigo 22 deixa claro que, entre as modalidades de fiscalização do órgão, estavam os documentos que registram o vínculo trabalhista, incluindo as fichas e prontuários de registro de trabalhadores, os quais são elementos importantes para litígios.

Essa atribuição é fundamental para o controle por parte da gestão administrativa da Light, que precisava estabelecer normas corretas para a produção de documentos, a fim de evitar multas e eventuais suspensões de atividades.

Quadro 38 - Elementos do 6.405, de 19 de abril de 1934 que garantem a transformação dos registros de empregados.

Princípios legais que garantem a transformação dos registros de empregados	<ul style="list-style-type: none"> ● Ao setor de fiscalização do DET cabe inspecionar se os livros, fichas e cadernetas de empregados cumpriam a legislação trabalhista. A presença de órgãos estaduais fiscalizatórios para cumprimento de normas estabelecidas pelo Ministério do Trabalho, colaborou para maior organização e rigor dos registros trabalhistas nas empresas [Q 37.1]
--	--

Fonte: Elaborado pela autora

A trajetória do DET é fundamental para compreensão de que a fiscalização atuou como uns dos fatores que influenciam a produção de documentos no interior da Light São Paulo. Sua atuação anterior ao Conselho Nacional do Trabalho pode indicar a razão pela qual as fichas de registro de trabalhadores possuíam categorias de informação simples, mas que atendiam à legislação trabalhista ainda incipiente.

Após a estruturação das instituições federativas para a regulação do trabalho, o DET passou a realizar suas funções obedecendo ao regramento do poder executivo federal. No entanto, sua experiência e atuação influenciaram a gestão das relações de trabalho no ambiente urbano, considerando as empresas do estado de São Paulo como grandes aglutinadoras do trabalho formal nesse período.

2.19 Resultados da análise dos dispositivos legais informacionais para transformação dos registros trabalhistas

Após a coleta e avaliação dos dispositivos normativos que transformam as fichas e prontuários de registro de trabalhadores da Light, avaliaremos o grau de efetividade de cada legislação, entendendo que aquelas que dispõem de maiores elementos de transformam a forma intelectual e física dos documentos, e as que impõem a inserção de novas categorias de informação.

Nesta seleção, também serão considerados os dispositivos normativos que realizam a regulação ou fiscalização das relações de trabalho. Será avaliado em qual grau as atividades institucionais do Conselho Nacional do Trabalho, Caixas e Institutos de Aposentadoria e Pensão, e o Departamento Estadual do Trabalho determinaram mudanças nos registros trabalhistas nas empresas.

Os graus de efetividade foram definidos com o objetivo de responder a um dos nossos objetivos de pesquisa, ou seja, verificar como as ações mandatórias do Estado atuam na transformação dos documentos trabalhistas.

Deste modo, assim como para a coleta dos dispositivos normativos, nos inspiramos na metodologia de análise qualitativa de José Antônio da Silva (2020). Os graus de efetividade serão determinados da seguinte forma:

- **Alto:** possui elementos em seus dispositivos normativos que determinam novas categorias de informação, novas diretrizes para composição da forma intelectual e física dos documentos para efetivação dos direitos trabalhistas, inclusão de documentos anexos, o que os torna **suficientes para alterar os documentos**.
- **Médio:** possui elementos em seus dispositivos normativos que determinam categorias de informação e documentos anexos para prestação de contas aos órgãos reguladores e fiscalizadores, o que os torna **parcialmente** suficientes para alterar os documentos.
- **Baixo:** possui elementos em dispositivos normativos que determinam a organização de documentos para prestação de contas a órgãos reguladores e fiscalizadores, mas que não impõe mudanças diretas nas categorias de informação ou produção obrigatória de novos documentos, o que os torna **insuficiente** para alterar os documentos.

Quadro 39 – Resultados qualitativos da pesquisa

Dispositivo legal informacional	Grau dos elementos que transformam os registros trabalhistas nos dispositivos normativos	Grau de efetividade
Emenda constitucional de 3 de setembro de 1926	Baixo	Insuficiente
Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 16 de julho de 1934	Baixo	Insuficiente
Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1937	Baixo	Insuficiente
Férias remuneradas, lei n. 4.982 de 24 de dezembro de 1925	Médio	Parcialmente
Férias remuneradas, Decreto n° 17.496 de 30 de outubro de 1926.	Alto	Suficiente
Código de menores, Decreto n° 5.083 de 1 dezembro de 1926	Médio	Parcialmente
Regula a sindicalização, Decreto n° 19.770 de 19 de março de 1931	Baixo	Parcialmente
Férias remuneradas, Decreto n° 19.808 de 28 de março de 1931	Médio	Parcialmente
Caixa de Aposentadoria e Pensões, Decreto n° 20.045 de 1 de outubro de 1931	Alto	Suficiente
Convenção Coletiva de Trabalho, Decreto n° 21.761 de 23 de agosto de 1932	Médio	Parcialmente
Contrato de trabalho, Lei n° 62 de 05 de junho de 1935	Alto	Suficiente
Institutos e Caixas de Aposentadorias e Pensões, Lei n° 159 de 30 de dezembro de 1935	Médio	Parcialmente
Nacionalização do trabalho, Decreto-lei n° 1.843 de 7 de dezembro de 1939	Médio	Parcialmente
Trabalho de menores, Decreto-lei n° 3.616 de 13 de dezembro de 1941	Alto	Parcialmente
Consolidação das leis do trabalho, Decreto-lei n° 5.542 de 1 de maio de 1943	Alto	Suficiente

Conselho Nacional do Trabalho, Decreto nº 16.027 de 30 de abril de 1923	Médio	Parcialmente
Departamento Estadual do Trabalho e serviço de inspeção médica, Decreto nº 4.900 de 20 de fevereiro de 1931	Baixo	Insuficiente
Departamento Estadual do Trabalho, Decreto nº 6.405 de 19 de abril de 1934	Médio	Parcialmente

Fonte: Elaborado pela autora

Diante da avaliação dos dispositivos normativos elencados, verificamos que seis dispositivos normativos receberam o grau de efetividade **alto e suficiente** para a transformação dos registros trabalhistas.

Esses dispositivos, categorizados como os que proporcionam um alto grau de transformação dos registros trabalhistas, são os que mais se assemelham à forma física e intelectual das fichas e prontuários de registro da Light. São leis, decretos e decretos-leis que regulamentam decisões mandatórias e apresentam diretrizes para a constituição desses documentos.

A regulamentação para férias remuneradas se destaca por inserir um maior número de elementos na composição da ficha de admissão. O decreto nº 17.496, de 30 de outubro de 1926, dispõe de instruções claras quanto à inclusão da fotografia, impressão digital e informações pessoais, muito semelhantes às que compõem o registro trabalhista inserido nos prontuários. A concessão das férias também determinou a inclusão do pedido de férias, o que resultou na adição de documentos anexos a esses registros.

O Decreto nº 20.045, de 1º de outubro de 1931, que estabelece o regulamento para caixas de aposentadoria e pensões, contém dispositivos normativos que fornecem diretrizes diretas para as denominadas cadernetas de trabalhadores, entendidas na nossa pesquisa como prontuário de registro de trabalhadores. Além da exigência da folha de admissão, semelhante aos moldes do Decreto nº 17.496, de 30 de outubro de 1926, uma nova categoria de informação passou a ser obrigatória para designar o imposto devido à caixa de aposentadoria e pensões.

A Lei nº 62, de 5 de junho de 1932, que institui o contrato de trabalho, inclui um importante documento no interior do prontuário de registro do empregado. Os dispositivos normativos que integram a lei determinam o comunicado de aviso prévio e declarações de afastamentos, delimitando as diferentes modalidades de afastamento e desligamento do vínculo trabalhista.

A CLT, promulgada em 1º de maio de 1943, é a que apresenta o maior número de dispositivos normativos que implicam na transformação dos registros trabalhistas. Apesar de grande parte das diretrizes já serem praticadas devido às leis trabalhistas anteriores, verificamos que o conjunto de normas consolida diversas diretrizes para os documentos trabalhistas, como a obrigatoriedade da comunicação de férias, afastamentos, jornadas de trabalho e obrigatoriedade das fichas ou livros de registro de empregados, conforme os moldes comunicados pelos órgãos do poder executivo.

Oito dispositivos denominados como de grau **médio e parcialmente** suficientes a transformação dos registros trabalhista, foram identificados. Esses são decretos e decretos-leis que reforçaram práticas de inclusão de categorias de informação pertinentes à relação de trabalho, mas que não eram obrigatórios para sua validação legal.

A Lei nº 4.982, de 24 de dezembro de 1925, e o Decreto nº 19.808, de 28 de março de 1931, que regulamentam as férias, apresentam as condições para a concessão de férias e reforçam a constituição do prontuário de registro do trabalhador como fator necessário para concessão do direito, mas não apresentam formulações instrutivas para esses documentos.

A convenção coletiva de trabalho, regulamentada pelo Decreto nº 21.761, de 23 de agosto de 1932, estabelece como serão realizados os acordos resultantes da negociação entre representantes dos empregadores e empregados. Embora não seja explicitamente mencionada, a convenção determina multas e infrações ao descumprimento dos acordos. Sendo assim, o empregador precisa ajustar as categorias de informação nos registros trabalhistas para determinar se salários, férias, jornadas de trabalho e outras condições descritas nas convenções coletivas estão devidamente inseridos na documentação do trabalhador.

A lei nº 159 de 30 de dezembro de 1935, que cria o regulamento para institutos e caixas de aposentadorias e pensões, contém dispositivos normativos a respeito dos direitos dos trabalhadores associadas às CAPs e às respectivas obrigações do Estado e empresas nesta lei.

É determinado que todos os descontos estejam disponíveis ao trabalhador em seus documentos trabalhistas. Nesse sentido, é inserida uma nova categoria de informação nos registros trabalhistas, para que se realize a prestação de contas a todos os envolvidos, conforme esta diretriz.

A nacionalização do trabalho, regulamentada pelo Decreto-Lei nº 1.843, de 7 de dezembro de 1939, determinou que um terço da mão de obra contratada por empresas, incluindo as concessões públicas, deveria ser nacional. Diante disso, a identificação de nacionalidade do empregado tornou-se uma categoria obrigatória. Embora a nacionalização da mão de obra já

fosse determinada em legislação anterior, a lei de 1939 estabelece que o assentamento dessa informação deve constar no documento do trabalhador.

O Conselho Nacional do Trabalho, instituído pelo Decreto nº 16.027, de 30 de abril de 1923, foi responsável por tratar de diversos temas da organização do trabalho, sendo principalmente o primeiro órgão do poder executivo federal a executar a fiscalização da aplicação das leis trabalhistas.

Dentre os dispositivos normativos que determinam a ação de fiscalização, identificamos que a inspeção dos documentos que legalizam o vínculo trabalhista no ambiente do empregador era uma das atribuições deste conselho.

O Departamento Estadual do Trabalho, reformulado pelo decreto nº 6.405 de 19 de abril de 1934, reforça as atribuições do órgão, tornando-o responsável por atribuir as legislações estaduais e federais nos ambientes de trabalho.

Entre as atribuições do órgão, está a fiscalização de documentos que formalizam a relação de trabalho, e, nesse sentido, a presença do órgão reforçam a necessidade de regularizar as categorias de informação impostas pela lei.

Os dispositivos elencados determinados com grau de **baixa e insuficiente** efetividade para transformar os registros trabalhistas, são os que exercem diretrizes para relações trabalhistas de grande impacto, mas que não apresentam dados normativos que indicam, mesmo que indiretamente, instruções claras para transformação dos documentos. No entanto, não descartamos sua importância, considerando sua influência na produção e transformação desses documentos, em sintonia com o contexto arquivístico.

A Emenda Constitucional de 1926, somada às constituições de 1934 e 1937, construiu orientações sobre o cumprimento obrigatório das leis trabalhistas, garantindo condições de trabalho justas e dignas de acordo com as diferentes modalidades de serviços e trabalhadores.

A cada nova redação constitucional, notamos um maior aperfeiçoamento dos artigos que tratam das relações de trabalho, sendo fundamental que os dados normativos relacionados ao trabalho condicionem a elaboração de leis que regulamentem essas proposições.

O Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931, que dispõe sobre o regulamento para os sindicatos trabalhistas, responsáveis por gerenciar a organização do trabalho e as relações entre patronato e empregados, delimitou que as convenções coletivas de trabalho e os contratos de trabalho deveriam ser elaborados e examinados periodicamente pelos órgãos sindicais representantes dos trabalhadores. Isso possibilitou maior controle e fiscalização sobre os documentos dos empregadores, especialmente os resultantes das negociações sindicais.

Entre as alterações do DET nos anos 1930, destaca-se o Decreto nº 4.900, de 20 de fevereiro de 1931, que definiu a criação de um serviço de inspeção médica para o órgão. Isso ajuda a entender a implementação de diretrizes voltadas à segurança do trabalho. As inspeções médicas e sanitárias colaboraram para que os atestados de saúde fossem expedidos periodicamente em nome dos empregados admitidos, práticas que se tornaram obrigatórias posteriormente com a implementação da CLT.

Após um recorte mais aprofundado dos dados normativos, as informações coletadas aprofundem as diretrizes para as categorias de informação nos registros trabalhistas. Assim, as leis, decretos e decretos-leis são os dispositivos que delimitam com maior clareza as instruções obrigatórias para a legalização dos documentos.

O Decreto nº 17.496, de 30 de outubro de 1926, é a legislação que mais se aproxima dos nossos objetivos de pesquisa, pois responde a como as leis trabalhistas delimitaram instruções claras para a constituição dos registros trabalhistas. A partir dessa lei, a ação mandatória se fez cumprir, pelo menos na observação que tivemos das fichas e prontuários de trabalhadores, que muito se assemelham à descrição da lei.

Porém não podemos deixar de observar que lei citada está articulada a outras legislações e circunstâncias políticas a ela atreladas. A transição definitiva de fichas para prontuários de trabalhadores não ocorre automaticamente, sendo que somente em 1931 o prontuário passa a ser predominante na série de registros trabalhistas.

A criação de órgãos reguladores do trabalho e a criação do departamento dedicado às relações de trabalho (1932) na Light São Paulo explicam como o cumprimento da lei só se estabiliza quando combinado ao conjunto de fatores ambientais que estruturam o contexto arquivístico.

3. ANÁLISE DOS TIPOS DOCUMENTAIS PRODUZIDOS EM FUNÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NA LIGHT SÃO PAULO

As duas primeiras seções da dissertação foram dedicadas a construir aspectos do contexto de produção arquivística e a dados da legislação trabalhista que possibilitam uma maior compreensão da forma física e intelectual dos registros trabalhistas da Light São Paulo no recorte temporal selecionado para esta pesquisa.

Após a coleta de dados, foram produzidos resultados que agora nos permitem, através da observação dos documentos que são objeto desta pesquisa, responder materialmente ao objetivo geral da pesquisa, ou seja, como se caracterizam as fichas e prontuários de registros trabalhistas e como esses documentos se transformaram para atender aos aspectos legais e administrativos nas relações de trabalho da Light São Paulo.

Primeiramente, iremos averiguar a estrutura das fichas e prontuários de registro, em seus aspectos gerais. Nesse sentido, serão caracterizadas a forma e as informações que caracterizam esses tipos documentais, e quais aspectos estão direcionados ao cumprimento das exigências legais, oferecendo informações ligadas ao contexto de produção arquivística.

Como referencial teórico-metodológico, utilizaremos os conceitos da diplomática contemporânea aplicados aos estudos de arquivologia e sua significativa contribuição para o estudo da tipologia documental.

O recorte metodológico associado à diplomática contemporânea mostrou-se mais adequado para este estudo, por ser especialmente direcionado à produção documental ocorrida ao longo dos séculos XIX e XX.

A diplomática contemporânea está voltada ao estudo de uma maior gama de documentos, para além dos produzidos por órgãos públicos. Nessa abordagem, os documentos de arquivo não são analisados apenas em seus aspectos de autenticidade e legalidade, como nos procedimentos propostos na diplomática clássica, cujo objetivo principal era conferir autoridade aos documentos produzidos na era medieval, período em que os documentos analisados estavam centralizados em torno do poder dos reis e da Igreja (TOGNOLLI, 2013, p. 111).

O estudo contextual da produção documental se tornou fundamental para delimitar a forma e o conteúdo dos documentos e para a compreensão da complexa estrutura administrativa das grandes corporações, como a Light São Paulo. Nesse sentido, para entender como se configuram os documentos a serem analisados, é necessário recuperar o sentido da proveniência, em conjunto com valor probatório intrínseco ao propósito dos registros trabalhistas.

Dentre os autores selecionados como referencial teórico para esta análise, escolhemos aqueles que trouxeram proposições fundamentais sobre a diplomática contemporânea e a tipologia documental no final do século XX.

Uma das autoras selecionadas como referencial teórico e metodológico é a professora Ana Célia Rodrigues. Analisaremos sua tese de doutorado, intitulada *Diplomática Contemporânea como Fundamento Metodológico da Identificação de Tipologia Documental*

em *Arquivos* (RODRIGUES, 2008). Em sua pesquisa, a autora sistematiza procedimentos para identificação de tipos documentais, a partir do compartilhamento e análise de casos oriundos do Brasil e da Espanha.

Uma das maiores contribuições de sua obra para nossa pesquisa refere-se à conceituação dos níveis de espécie e tipo documental construídos por uma fórmula diplomática, sempre refletidas em uma ação específica realizada pelo produtor, sendo importante construir as relações em conjunto e não apenas na individualidade do documento.

A questão da dependência da identificação, primeiramente da espécie para, posteriormente, determinar o tipo documental, é fundamental para a resolução do nosso problema de pesquisa, já que nossa investigação central é compreender a mudança da ficha de registro de empregados (espécie) para o prontuário de registro de trabalhadores (tipo documental). A esse respeito, a autora comenta:

A tipologia documental, também chamada por alguns teóricos de diplomática contemporânea, é uma área nova, produto de uma revisão do desenvolvimento e da atualização dos princípios formulados pela diplomática clássica. Tem como parâmetro conceitual à identificação do *tipo*, cujo a fixação depende primeiramente da *espécie*. O método de análise proposto pela tipologia documental, invertendo a perspectiva metodológica, se fundamenta no princípio de que é no procedimento administrativo que reside a contextualização e a chave para compreender o tipo documental e logo, a série documental (Rodrigues, 2008, p. 166)

Para autora, o estudo tipológico deve se amparar em todas as fases do ciclo de vida, sendo importante analisar o contexto de produção de documento em um sentido amplo, e o seu reforço na questão de a diplomática contemporânea ainda estar vinculada ao seu caráter jurídico e ao valor de autenticidade atrelada obrigatoriamente aos documentos de arquivo que analisaremos.

A questão jurídica e a autenticidade dos documentos têm valor na contemporaneidade para a autora. Essas proposições são especialmente importantes para pensarmos nos registros trabalhistas, que nascem na lógica administrativa não apenas para o cumprimento da burocratização da Companhia estudada, mas, principalmente, para o cumprimento de direitos anteriormente estabelecidos na esfera pública.

Outra pesquisadora que se dedicou ao estudo da diplomática, e que apoiamos nossa pesquisa, é a professora Natalia Tognolli. Em sua tese de doutorado, intitulada *Diplomática contemporânea como fundamento metodológico da identificação de tipologia documental em arquivos* (2013), autora estudo os marcos da ciência diplomática, sendo um problema central estabelecer o elo entre a diplomática clássica e contemporânea para aplicabilidade do método em diferentes cenários que os documentos oferecem no decorrer do tempo.

Uma das contribuições diretas da autora para esta pesquisa refere-se ao papel que os indivíduos exercem como componentes essenciais na análise diplomática contemporânea, principalmente na forma como aparecem nos documentos, na configuração das competências e nas relações das atividades que desempenham. A respeito deste aspecto, a autora comenta:

Assim como nos documentos medievais, as pessoas são os elementos centrais do documento contemporâneo, uma vez que estão sujeitas a direitos e deveres no sistema jurídico ao qual pertencem. Por essa razão, identificá-las permite a compreensão da natureza e dos efeitos do documento. Para tanto, no atual contexto de produção documental, ao identificar as pessoas que contribuem para a elaboração do documento, o arquivista e/ou diplomata deve ter em mente dois conceitos-chave: responsabilidade e competência. (Tognolli, 2013, p. 123)

A caracterização do papel dos indivíduos nos documentos trabalhistas é fundamental para entendermos suas obrigações e deveres nas relações trabalhistas. Na etapa anterior da pesquisa, onde categorizamos diversos direitos adquiridos na formalização do trabalho perante o poder público, verificamos diferentes quadros e situações que determinam diferentes configurações para o documento.

O documento se transforma para cada cenário e posição do trabalhador e empregador, seja este o momento de sua admissão e demissão, sua licença de férias, aposentadoria ou eventos como acidentes de trabalho; há diferentes ações e papéis que vão além da subordinação da relação hierárquica.

Tais características nos fazem lembrar que existem outros atores na relação de trabalho, que também participam na constituição do documento, sendo que o Estado e os sindicatos presentes na forma da lei, estruturam juridicamente o documento.

Isso faz sentido para outra proposição da tese de Tognolli, quando a autora afirma que a diplomática contemporânea pretende captar as relações que vão do geral para o específico

(Tognolli, p. 124, 2013). Nesse sentido, a autora se aproxima teoricamente das diferentes dimensões que o registro trabalhista apresenta no contexto de produção do empregador.

A respeito da aplicabilidade da análise tipológica, nosso referencial selecionado é a professora Luciana Duranti, da Universidade de Columbia. Luciana Duranti contribui significativamente para o estudo dos tipos documentais, ao propor o gerenciamento dos documentos eletrônicos no advento da efetividade de sua produção documental na década de 1990. Nesse momento, mostrou-se essencial recuperar o contexto de produção de documentos para sua maior definição e gerenciamento, e principalmente para atrelar sua função dentro das instituições, entidades ou indivíduos que os produzem

Suas proposições não se limitam apenas aos documentos eletrônicos, mas a toda produção documental administrativa do século XX, sendo possível dar continuidade a tipos documentais que não mudaram seu propósito em sua transição convencional para configuração digital.

Para garantir a aplicabilidade dos conceitos teóricos de Duranti nesta pesquisa, utilizaremos o artigo elaborado pela autora, intitulado como diplomática: novos usos para uma antiga ciência (parte v), publicado em versão traduzida pela revista *Acervo*, em vista de atender os requisitos de aplicação necessários aos registros trabalhistas analisados, pois não pretendemos, neste trabalho, oferecer uma perspectiva analítica do método diplomático.

Sendo assim, utilizaremos seu método para examinar as fichas e prontuários de registro. Em suas proposições, são elencados conceitos gerais e específicos para a análise dos tipos documentais. Essas informações vão desde as mais gerais, que identificam visualmente um tipo documental do outro, até as mais específicas, nas quais a autora propõe um grupo de categorias de análise para cada setor do documento, sendo possível configurar um documento em uma tabela.

Os principais conceitos que iremos recuperar nestes documentos estão voltados para a identificação da forma física e intelectual dos documentos, em busca da identificação de aspectos extrínsecos e intrínsecos aos documentos.

A respeito dos elementos extrínsecos dos documentos, a autora define:

Os elementos extrínsecos da forma documental são considerados aqueles que constituem os o aspecto do documento e sua aparência externa. Podem ser examinados sem a leitura do documento e estão presentes de forma integral somente no original. Eles são o suporte, o texto, a linguagem, os sinais especiais, os selos e as anotações. (Duranti, 2015, p.197).

A leitura extrínseca dos documentos será fundamental para a compreensão de como se estruturam e se uniformizam as fichas e prontuários de registro de trabalhadores, visando garantir tanto a gestão administrativa da Light São Paulo quanto compreender quais elementos de autenticidade asseguram a legalidade do documento perante as autoridades públicas.

Quanto às informações intrínsecas dos documentos, a autora nos informa a seguinte conceituação:

Os elementos intrínsecos da forma documental são considerados como componentes integrais de sua articulação intelectual: o modo de apresentação do conteúdo do documento, ou as partes que determinam o teor do todo. O estudo de um grande número de documentos mostrou que os elementos que compõe sua forma intelectual “não simplesmente justapostos, mas tendem a se agrupar, e ter uma relação de subordinação entre eles, e por isso formar seções que incluem vários deles”. (Duranti, 2015, p. 203).

Os elementos intrínsecos voltados para a forma intelectual são importantes para a verificação de características semelhantes entre os documentos. Nesse sentido, essa compreensão servirá, em nossa análise, para perceber quais elementos contextuais da administração e cumprimento frente às autoridades legais transformam as características dos dois tipos documentais elencados.

Para analisar os elementos presentes nas fichas e prontuários de registros de empregados da Light São Paulo, construiremos uma tabela baseada nos conceitos propostos por Duranti, tanto para analisar aspectos extrínsecos quanto os intrínsecos. Neste

Devido às especificidades dos documentos de arquivo analisados, algumas adaptações serão realizadas, principalmente no que se refere à aplicabilidade para a realidade dos arquivos privados e ao contexto de produção arquivística presente em nosso recorte temporal de pesquisa.

Quadro 40 – Tabela de análise da forma física e intelectual das fichas e prontuários de registro de trabalhadores da Light São Paulo

Tabela de análise da forma física e intelectual das fichas e prontuários de registro de empregados da Light São Paulo	
Tipo de documento	Natureza (pública e/ou privada)

	Função (dispositivo/probatório)
Elementos intrínsecos	Protocolo Seções/Subseções Escatocolo
Pessoas	Autor da ação Autor do documento Destinatário da ação Destinatário do documento Escritor Assinaturas
Qualificação da assinatura	Títulos e créditos das pessoas envolvidas
Tipo da ação: procedimento	Contratual Coletiva Múltipla
Nome da ação	Contratação Autorização Autenticação Comprovação
Relação entre o documento e procedimento específico	Especificação do procedimento geral ao qual os documentos se relacionam
Elementos extrínsecos	Suporte Texto Linguagem Sinais especiais Selos Anotações
Descrição diplomática	Contexto (Ano, mês, dia, local) Documento (nome da forma, função, quantidade)
Comentários	Qualquer comentário que se direcione ao documento

Fonte: Elaborado pela autora

A partir da construção da tabela, partiremos para a análise direta das fichas e prontuários de registro dos empregados da Light São Paulo. Com a coleta e análise dessas primeiras informações, seguiremos para as seções seguintes, onde serão designadas as configurações das categorias de informação para os direitos trabalhistas, com base no levantamento de dados legislativos e no contexto de produção arquivística.

3.1 Elementos de identificação presentes nas fichas de registro e prontuários de empregados, em atendimento a legislação.

Esta seção será dedicada a examinar os aspectos gerais dos elementos que compõem as fichas e prontuários de registro de empregados. As informações coletadas visam compreender a forma física e intelectual dos documentos. Iniciaremos a análise da ficha de registro de empregados com uma amostra representativa de exemplares produzidos entre 1923 e 1932.

O recorte temporal acompanha a delimitação inicial de nossa pesquisa, começando em 1923 e se encerrando em 1932, ano em que verificamos a transformação dos registros trabalhistas na Light para o formato de prontuários de registro.

Nesta fase de avaliação, utilizaremos como exemplo uma ficha de registro produzida em 1923, representando a forma mais predominante de seu ciclo de produção, o que nos permite compreender sua constituição básica enquanto espécie documental.

A ficha é uma espécie documental definida de diferentes formas. Apresentaremos abaixo as principais definições presentes em glossários de espécies e tipos documentais para delimitar nossa posterior análise pormenorizada, conforme o quadro abaixo:

Quadro 41 – Definições de ficha em glossários de espécies e tipos documentais

Definições de ficha em glossários de espécies e tipos documentais	
Definição 1	Formato (em geral de dimensões menores que a folha) com campos pré-definidos ou não, para preenchimento de informações específicas. (Silva, 2014, p.25.).
Definição 2	Formato que corresponde a um formato retangular de papel encorpado ou cartolina, de tamanho padronizado, para registro de informações sucintas (Belloto; Camargo, 1996, p.35).
Definição 3	Formato retangular de papel encorpado de tamanho padronizado usado para o registro de informações sucintas (USP, 1997, p.13.).

Fonte: Elaborado pela autora

Nos três exemplos apresentados, destaca-se a definição de ficha como um formato, no qual são ressaltadas suas características físicas, ou seja, seus aspectos extrínsecos. Ao mesmo tempo, duas dessas definições utilizam a expressão “informações sucintas”, enquanto a definição 1 usa o termo “informações específicas”, o que nos aponta diferentes caracterizações dos documentos para além de seu formato.

No caso das fichas de registro de empregados da Light São Paulo, consideramos que tanto o aspecto “específico” como o “sucinto” representam o documento, como pode ser visto no documento quer iremos analisar abaixo:

Figura 1 – Ficha de registro e empregado da Light São Paulo de Antonio Augusto (1922-1925): Acervo Fundação Energia e Saneamento

FORM. 343 The São Paulo Tramway, Light & Power Co. Ltd.
EMPREGADOS
 Check 5912 Chapa do Bonde Do Quadro Liv. do Fer.
 Nome Antonio Augusto
 Ocupação Ajudante de Serraria
 Rua Cratoeiro
 Entrou em Serviço 30-5-22
 Salida e Razão Discharged for Stealing Copper
 10-6-23
 OBSERVAÇÕES NO VERSO

Sabendo que a ficha de registro de empregado da Light apresentada acima representa os conceitos delimitados pelas três definições coletadas de dicionários e glossários para documentos de arquivo, passaremos a analisar, na tabela abaixo, como se configura sua forma física e intelectual:

Quadro 42 - Análise da forma física e intelectual da ficha de registro de empregado da Light São Paulo

Análise da forma física e intelectual da ficha de registro de empregado da Light São Paulo	
Tipo de documento	Natureza: pública e privada Função: Probatória
Elementos intrínsecos	<ol style="list-style-type: none"> The São Paulo Tramway, Light & Power Co. Ltd. Empregados Seções do formulário: <ul style="list-style-type: none"> Check: número sequencial de empregados; Chapa do bonde: campo descritor vazio; liv .do fer...: campo descritor vazio; Nome: nome completo do empregado; Ocupação: cargo do empregado; Rua: Endereço residencial do empregado; Salário: Indicação numérica da remuneração; Entrou em serviço: data de admissão do empregado

	Sahida e razão: data da demissão e motivo da dispensa Observações no verso: Dado não obrigatório preenchido em situações excepcionais.
Pessoas	3. Autor da ação: The São Paulo Tramway, Light & Power Co. Ltd. 4. Destinatário da ação: Empregado, órgãos públicos fiscalizadores Escritor: desconhecido Assinaturas: não possui
Qualificação da assinatura	Não possui
Tipo da ação: procedimento	Contratual
Nome da ação	Contrato de trabalho
Relação entre o documento e procedimento específico	Documento que estabelece legalmente o vínculo empregatício com a Light São Paulo.
Elementos extrínsecos	5. Suporte em papel cartão, com formulário com campos de registro impressos e dados preenchidos com manuscrito, com tinta nanquim; 6. Formulário numerado sequencialmente 7. Linguagem da escrita em formulário
Descrição diplomática	8. Contexto Sahida e razão: <i>Discharged for steating coffe (dispensado por roubar o cofre)</i> 30/05/1922: data da admissão; 10/06/2023: data da dispensa; Local: São Paulo, SP. Ficha de registro de empregado da seção de Oficinas e Material Rodante, Oficinas Gerais do Cambuci -The São Paulo Tramway Light & Power. Co. Ltd
Comentários	O documento não apresenta em seu protocolo a indicação na hierarquia administrativa correspondente, a seção de oficinas e material rodante, e nem especifica o local de trabalho (Oficinas Gerais do Cambuci). Sua junção as demais fichas produzidas neste departamento, se justifica por sua natureza e cargos exercidos exclusivamente naquele setor.

Fonte: Elaborado pela autora

A ficha de registro analisada, cujo ação inclui o intervalo entre 1922 e 1923, apresenta poucos aspectos formais de constituição de vínculo com empregado e empregador. Porém, sua forma em linguagem de formulário aponta para aspectos de padronização administrativa nas

atividades de registro do empregado, e essa padronização se mantém de forma semelhante nos documentos produzidos entre 1923 e 1932.

Chama a atenção o fato de que as seções iniciais da ficha apresentam campos descritores voltados aos trabalhadores do transporte urbano, característica visível principalmente na categoria “chapa do bonde”. Essa nomenclatura pode indicar que os formulários eram impressos com especificações para as atividades desse setor, mas eram reaproveitados para o setor de oficinas e material rodante. Inclusive, é característico no conjunto de fichas de empregados a omissão dessas informações, devido à incompatibilidade entre os setores.

As demais seções dedicadas à identificação do empregado são pouco formalizadas. Nome e sobrenome são os únicos referenciais de identidade; informações como data e local de nascimento são omitidas e sequer configuram como seções do documento.

O campo descritor destinado a indicar o cargo do empregado (ocupação) é o único elemento que nos permite supor que o empregado fazia parte do quadro da seção de oficinas e material rodante, já que o setor tinha funções específicas voltadas para carpintaria, lavanderia de carros, mecânica etc.

O endereço também compõe parte do documento, mas seu preenchimento no conjunto de fichas de empregados da série documental, com as mesmas características em relação aos aspectos extrínsecos, está incompleto. É comum que apenas o nome da rua e o número sejam preenchidos, e, no caso de Antônio Augusto, por exemplo, apenas o nome da rua foi registrado.

A formalização da admissão e dispensa também costuma ser omitida nos documentos. É comum o preenchimento apenas das datas; a razão da dispensa costuma ser breve e, em alguns casos, é incluída no verso do documento. No entanto, não há um documento anexo à ficha que formalize ou descreva com maior complexidade as razões da dispensa por parte do empregador. Também não identificamos no arquivo da Light São Paulo, nos documentos produzidos paralelamente às admissões do período, informações que identifiquem a formalização da saída do empregado.

Ao categorizar as pessoas envolvidas na constituição do documento, também não se encontra exposta a seção responsável pela formalização, o escritor do documento, nem a assinatura que autoriza o vínculo empregatício.

Assim, ao refletir sobre a estrutura administrativa do período, em que não havia um setor dedicado exclusivamente aos empregados, observa-se que a competência direta contratual cabia diretamente à alta hierarquia da companhia, estendendo-se no máximo ao setor jurídico, já existente na época.

Ao considerar as obrigações legislativas do período, percebemos que a pouca formalização quanto à constituição dos documentos de vínculo empregatício possibilitava uma produção documental que atendia em maior parte aos aspectos administrativos da mão de obra.

Neste momento, não conseguimos visualizar categorias de informação que cumpram requisitos legais. Isso pode indicar diversos aspectos ligados ao contexto político e à atuação da Light São Paulo nas questões legais daquele período, que preferiu adotar uma posição mais contenciosa, talvez incentivada pela escassa legislação trabalhista vigente.

Após o reconhecimento dos aspectos da forma física e intelectual das fichas de registro de empregados, prosseguiremos com a análise dos prontuários de registro de empregados. O prontuário, espécie documental que aglutina diversos documentos relativos à trajetória de vínculo de um indivíduo com uma entidade, é um documento de natureza composta, ou seja, é composto por diversos documentos de caráter obrigatório ou não.

Os prontuários de registro de empregados são regidos por normas administrativas e legais, e possuem uma trajetória que vai desde sua elaboração até seu arquivamento. Assim como as fichas de registro, esse ciclo costuma ser iniciado pelo produtor, que também é responsável por inserir documentos anexos que representam diferentes eventos no decorrer do vínculo empregatício.

A produção de prontuários ocorre em paralelo à criação do *Employment Bureau* em 1932, ano que marca a instituição de um setor na hierarquia da Light com competência exclusiva no gerenciamento da mão de obra. Essa data também coincide com a criação do Ministério do Trabalho (1930) e com a promulgação de um conjunto significativo de legislações trabalhistas, conforme visto na seção anterior, que tiveram maior impacto na transformação dos registros trabalhistas.

Esse tipo documental passou a ser predominante em nosso recorte temporal, que se estende até 1946, e é ainda observado na produção documental atual. Sua característica imutável é a acumulação de documentos em seu interior, ao longo do período de vínculo empregatício.

Assim como no caso das fichas de registro de empregados, buscamos em dicionários e glossários para documentos de arquivo as definições apresentadas para caracterizar os prontuários. Não foi identificada uma definição única para “prontuário”, pois sua configuração enquanto tipo documental pressupõe uma atividade específica. Por isso, utilizaremos a definição geral apresentada para os arquivos da Universidade de São Paulo, além de uma definição mais próxima às relações de vínculo trabalhista, proposta por Márcia Pazin em seu estudo sobre tipos documentais em arquivos privados.

Quadro 43 – Definições de prontuário de espécies e tipos documentais

Definições de prontuário em glossários de espécies e tipos documentais	
Definição 1	Reunião cumulativa de documentos que acompanham o desempenho dos interessados na sua atuação profissional, em cursos, estágios, tratamentos médicos e psicológicos, assim como em programas educativos e de lazer (USP, 1997, p. 34)
Definição 2	Fichário ou ficha em que são reunidos as principais informações e documentos a respeito do empregado de uma organização. Muito utilizado para organizar o arquivo dos documentos de registro do empregado e alguns controles de pagamentos específicos, como aviso e recibos de férias. Normalmente pode conter: o contrato de trabalho, o cadastro do funcionário, cópias de documentos pessoais do empregado, declaração de deslocamento ou de renúncia ou vale transporte, termo de opção para vale-refeição ou alimentação; termos de responsabilidade para Salário Família; cópias de caderneta de vacinação e certidões de nascimento dos filhos; declaração de dependentes para Imposto de Renda; cartas de advertência, comunicado de dispensa; termo de rescisão do contrato de trabalho. (Vitoriano, 2012, p. 223)

Fonte: Elaborado pela autora

As definições apresentadas destacam o caráter cumulativo observado nos prontuários de registro de empregados da Light São Paulo, mencionando, entre os exemplos, os documentos acumulados ao longo da trajetória profissional.

Naturalmente, os prontuários apresentam variações de acordo com a trajetória funcional de cada funcionário. Os documentos que compõem seu conjunto, como atestados médicos, cartas de afastamentos, comunicado de suspensão e outros episódios não recorrentes no prontuário, serão abordados nas demais sessões. Nelas, investigaremos quais documentos são formulados para esses casos e os avaliaremos como amostras de como a Light São Paulo elaborava tais documentos para comprovação de direitos específicos, conforme as legislações trabalhistas que tiveram maior impacto em nosso estudo.

Sabemos que a acumulação de documentos é uma característica definidora desse tipo documental. Assim, apresentaremos a seguir exemplos de documentos de natureza probatória que se mostraram mais permanentes na coleta de amostras de prontuários de registro de empregados da Light São Paulo.

Figura 2 – Prontuário de registro de empregado da Light São Paulo – Envelope do prontuário de Francisco Precioso, 1932 – 1937, Acervo Fundação de Energia e Saneamento

FORM. 225

T. S. P. T. L. & P. Co., Ltd. 1115

DEPARTAMENTO DO MATERIAL RODANTE E OFFICINAS

NOME Francisco Precioso CHAPA 7532

Data de Entrada 16 de Fevereiro de 1932 Data de Saída 14 de Setembro de 1937

Figura 3 – Ficha de admissão integrada ao prontuário de registro de empregado da Light São Paulo: Clemente Daumischen, 1940, Acervo Fundação Energia e Saneamento

Form. 225 8-3-50

The S. Paulo Tramway, Light and Power Company, Limited

No. 29 531

Snr. Chefe da Secção de Material Rodante e Oficinas

O portador deste, Sr. Clemente Daumischen

cuja fotografia é apresentada ao lado, poderá ser admitido ao serviço da
Companhia, como Torneiro Mecânico - - - - -
- - - - - , devendo-nos ser enviadas as fórmulas
usuais, afim de serem submetidas à aprovação da Superintendência.

Observações - - - - -

Nota: - Após haver iniciado o serviço, a
Carteira Profissional deverá
ser-nos enviada para anotações.

São Paulo, 2 de março de 1940.

[Assinatura]
Chefe do Registro do Pessoal




Figura 4 – Ficha de identificação integrada ao prontuário de Giovanni Apa, - 1934 – 1936 – Acervo Energia e Saneamento

7675

NOME Giovanni Apa

Endereço Rua Gantavo 44 V. Clementino

Ex-empregado Fabrica Calçados Bordallo
Rua Augusta nº 35

Nacionalidade Italia

Profissão Conservador

Idade 7 de Janeiro de 1908

Estado Solteiro

Entrou em serviço em 12 de Setembro de 1935

Secção Casa de Carros 2ª

Qualidade Conservador S-1495

Recomendado por

Deixou o serviço em 10-11-1936

Causa Pediu demissão

Transferido para	Data	Qualidade
Vae para a Europa		

OBSERVAÇÕES

Figura 5 – Ficha de trajetória funcional integrada ao prontuário de Francisco Cori, 1932 – 1937 – Acervo Fundação Energia e Saneamento.

FORM. 834

The São Paulo Tramway, Light and Power Company, Limited

SALARIO			LICENÇA			ACCIDENTES		
Data	Importancia	Bonificação	DE	A	com ou sem salario	Data	NATUREZA	Relatorio No.
1-5-36	1.200					11/33	Mach. de edo. ind. máo dir. 2116	
16-12-36	1.400					22-3-37	Explosão v. r. r. r. v. r. r. v. r. r. 37-38	
1-4-37	1.600							

FALTAS COMMETTIDAS

Data	Comunicadas por	DETALHES	SOLUÇÃO
30/4/33	Sra. Ott.	Brincar no serviço	1/2 dia susp.
21/2/36	" "	Serviço mal feito	2 Dias
7-5-37	" "	" " "	1 "

Após a apresentação dos documentos que compõem o conjunto obrigatório dos prontuários de registro de empregados, realizaremos a análise de cada documento, utilizando a mesma tabela aplicada às fichas de registro de empregados da Light São Paulo.

Primeiramente analisamos que a composição do prontuário funcional é determinada por um envelope (figura 1) que representa um acondicionamento que simboliza o início de um novo controle arquivístico dos registros trabalhistas, sendo este elemento responsável por compor e reunir os diferentes documentos acumulados durante a trajetória funcional.

Cabe salientar que o envelope, mesmo não sendo uma espécie ou tipo documental, será analisado com a mesma metodologia utilizada para os demais documentos, por este ser um elemento fundamental para transformação de fichas de registro de empregados em prontuários, nesse sentido seu conteúdo informacional visa atender controle arquivístico de documentos que passam cada vez mais a ser numerosos.

Quadro 44 - Análise da forma física e intelectual do prontuário de registro de empregado: Envelope do prontuário, figura 1

Análise da forma física e intelectual do prontuário de registro de empregado: Envelope do prontuário, figura 2	
Tipo de documento	Natureza: pública e privada Função: Probatória e administrativa
Elementos intrínsecos	1. T. S. P. T., L & P. Co. Ltd.; Departamento do Material Rodante e Oficinas; 2. Seções do formulário: Nome: nome completo do empregado Chapa: Número de registro do empregado Data de entrada: Dia, mês e ano da data de admissão do empregado; Data de saída: Dia, mês e ano da data de desligamento do empregado.
Pessoas	1. Autor da ação: The São Paulo Tramway, Light & Power Co. Ltd. - Departamento do Material Rodante e Oficinas; 2. Destinatário da ação: Empregado, órgãos públicos fiscalizadores Escritor: desconhecido Assinaturas: não possui
Qualificação da assinatura	Não possui
Tipo da ação: procedimento	Contratual

Nome da ação	Registrar o conjunto de documentos que acompanham a trajetória profissional do empregado.
Relação entre o documento e procedimento específico	Documento que estabelece legalmente o vínculo empregatício com a Light São Paulo.
Elementos extrínsecos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suporte em papel em formato de envelope com técnica mista de registro, impressão e datilografia; 2. Prontuário numerado sequencialmente; 3. Linguagem da escrita em formulário;
Descrição diplomática	<ol style="list-style-type: none"> 3. Contexto Entrada e Saída de funcionário Entrada: 16/02/1932 <i>Saída</i>: 14/09/1937 Local: São Paulo, SP Envelope de identificação do prontuário de registro de empregados com a identificação de admissão e desligamento. Elaborado pelo Employment Bureau, The São Paulo Tramway Light & Power Co. Ltd.
Comentários	O envelope que aglutina os documentos produzidos durante a trajetória profissional do empregado, apresenta correspondência direta com setor de Oficinas e Material Rodante, elemento que não era identificado na fase anterior da ficha de registros de empregados.

Fonte: Elaborado pela autora

O envelope, criado a partir de 1932, para acumular os documentos probatórios e administrativos referentes ao vínculo empregatício e à trajetória profissional do empregado, mostrou-se significativo ao refletirmos sobre como a forma física do documento é um indicativo das novas estruturas administrativas da Companhia e do maior rigor no cumprimento das legislações trabalhistas.

Sua produção agora estava atrelada à criação de um setor diretamente ligado à gestão de empregados, que precisava gerir informações relacionadas ao vínculo empregatício de maneira a atender aos requisitos legais. Dessa forma, uma ficha com categorias sucintas já não era mais suficiente para reunir o volume cada vez maior de documentos.

A preparação dos documentos e a consequente criação de um arquivo para gerenciar a trajetória profissional eram necessárias tanto na fase ativa quanto na inativa do empregado na companhia. Os documentos eram constantemente atualizados para registrar episódios como acidentes de trabalho, por exemplo, representando a fase ativa da trajetória profissional, em que o vínculo empregatício ainda existia.

O mesmo ocorre para atendimento dos direitos previdenciários, em que, mesmo na fase inativa, o empregador deveria manter em seu arquivos uma variada gama de documentos em respeito aos direitos dos ex-empregados e à fiscalização de órgãos da justiça.

Dessa forma, esse documento, que representa a abertura do prontuário, funcionava como o principal identificador dos diversos documentos relacionados a um empregado, uma vez que a ficha já não era suficiente para organizar esse tipo de informação.

Quadro 45 - Análise da forma física e intelectual do prontuário de registro de empregado: Ficha de admissão integrada ao prontuário de registro de empregado da Light São Paulo, figura 3:

Análise da forma física e intelectual do prontuário de registro de empregado: Ficha de admissão, figura 3	
Tipo de documento	Natureza: pública e privada Função: Probatória e administrativa
Elementos intrínsecos	4. T. S. P. T., L & P. Co. Ltd.; Material Rodante e Oficinas; 5. Seções do formulário: <i>No.</i> : Número de registro do empregado. <i>Snr. Chefe da seção de</i> : Invocação ao responsável pela respectiva seção em que o empregado iria ser admitido (Material Rodante e Oficinas); <i>O portador destes (...)</i> : Nome do empregado; <i>Cuja a fotografia é apresentada ao lado (...)</i> : Indicação da disposição da fotografia para confirmação da identidade do empregado; <i>Poderá ser admitido ao serviço da Companhia como (...)</i> Indicação do cargo que será ocupado pelo empregado (torneiro mecânico) <i>Devendo-nos ser enviadas as fórmulas usuais, afim de ser submetidas a aprovação da Superintendência</i> : Pedido de aprovação para órgão responsável pela certificação do procedimento; <i>Observações</i> : Categoria de informações destinada a anotações; <i>Chefe de registro de pessoal</i> : Assinatura do emissor do documento.
Pessoas	1. Autor da ação: The São Paulo Tramway, Light & Power Co. Ltd. e Registro de pessoal; 2. Destinatário da ação: Chefe da Seção de Material Rodante e Oficinas, Superintendência da Light São Paulo empregado, órgãos públicos fiscalizadores Escritor: Chefe de registro de pessoal Assinaturas: Rubrica do chefe de registro de pessoal
Qualificação da assinatura	Chefe de registro do pessoal
Tipo da ação: procedimento	Admissional
Nome da ação	Formalizar a admissão do empregado de acordo com as normas do capítulo IV do decreto nº 17.496, de 30 de outubro de 1926, artigo nº 76 do Decreto nº 20.465, de 1º de outubro de 1931.

Relação entre o documento e procedimento específico	Documento que estabelece legalmente o vínculo empregatício com a Light São Paulo.
Elementos extrínsecos	<ol style="list-style-type: none"> 3. Suporte: papel glassine com técnica de registro mista, sendo um formulário com campos descritores impressos, preenchimento em escrita datilografada e assinatura manuscrita com tinta nanquim; 4. Sinais especiais: Marca da água de autentificação, com a inscrição: The S.P Light & Power Co. Ltd. na parte inferior da fotografia Carimbo: Com instruções complementares; 6. Ampliação fotográfica em formato 3X4 em cor preta e branca; 7. Ficha numerada sequencialmente; 8. Linguagem da escrita em formulário;
Descrição diplomática	<ol style="list-style-type: none"> 5. Contexto Admissão do empregado na seção de Material Rodante e Oficinas da Light São Paulo Data: 02/03/1940 Local: São Paulo, SP Ficha de admissão de empregado, documento obrigatório do prontuário de registro de empregado de acordo com as normas estabelecidas no capítulo IV do decreto nº 17.496, de 30 de outubro de 1926 e artigo nº 76 do Decreto nº 20.465, de 1º de outubro de 1931.
Comentários	A ficha de admissão é um documento de natureza jurídica, produzido em função de legislação trabalhista formulado a partir do regulamento de férias de 1926. Sua produção na Light passa a ser predominante a partir de 1932 com a criação do Employment Department, posteriormente nomeada como Departamento de Empregados.

Fonte: Elaborado pela autora

A ficha de admissão é o principal documento presente nos prontuários de registro de empregados, sendo o documento de abertura desse processo, ou seja, o que inicia a tramitação para o vínculo empregatício, tornando-se, assim, um documento obrigatório em todos os prontuários de registro.

Observando os dados extrínsecos do documento, notamos que sua forma possui elementos que garantem maior autenticidade. Isso é visto principalmente pela marca da água da Light São Paulo, que confere maior autenticidade ao documento, chancela este como um documento jurídico produzido pela instituição.

Outro sinal de grande relevância presente no documento é o carimbo, cuja mensagem solicita a replicação das informações da admissão na carteira de trabalho. A presença deste carimbo é irregular no conjunto de fichas de admissão, mas, neste documento produzido em 1940, pode indicar uma maior formalização desse procedimento, já que, nesse período, o uso

da carteira de trabalho, embora não obrigatório, passou a ser mais comum nas relações de trabalho.

Alguns elementos das fichas de registro permanecem na ficha de admissão, como o número de registro do empregado, ou chapa, para controle da individualização e arquivamento dos documentos em sua fase corrente. Em seguida, vemos o nome da instituição responsável pela admissão do empregado, a Light São Paulo, como se apresentava na ficha de registro de empregado.

Nos dados intrínsecos da ficha de admissão, notamos uma formalização da linguagem que corresponde a uma tramitação entre o setor de registro de pessoal e o setor de material rodante e oficinas, além da necessidade de certificação da tramitação com outro interlocutor, que representa a superintendência da Light.

Como afirma Luciana Duranti, ao comentar sobre como as informações extrínsecas do documento, no que se refere à sua forma intelectual, costumam seguir uma ordem dividida em três partes, que correspondem à subordinação das ações de cumprimento entre diferentes setores:

O estudo de um grande número de documentos mostrou que os elementos que compõem sua forma intelectual “não são simplesmente justapostos, mas tendem a se agrupar, a ter alguma relação de subordinação entre eles, e por isso formar seções que incluem vários deles”. Portanto, é possível afirmar que todos os documentos “apresentam uma estrutura típica óbvia” e “uma estrutura analítica ideal.”. A primeira, chamada protocolo, contém o contexto administrativo da ação (i.e., indicação das pessoas envolvidas, hora e local, e assunto) e formulae iniciais; a segunda, chamada texto, contém a ação, incluindo as considerações e circunstâncias que deram origem a ela, e as condições relacionadas ao seu cumprimento; a terceira, chamada escatocolo, contém o contexto documental da ação. (Duranti, 2008, p. 8)

Ao conferir as informações extrínsecas da ficha de admissão, observamos o caminho do fluxo de informações construído em conjunto com o contexto administrativo, para aprovação da admissão e formalização do documento, o que garante seu valor de autenticidade.

Outra questão central a ser destacada neste documento é o seu valor jurídico, atestado no cumprimento do Decreto nº 17.496, de 30 de outubro de 1926, principalmente nos dois primeiros incisos do artigo 1º do Capítulo IV:

Art.1. Em cada estabelecimento ou empresa a que se referem o art. 1º e o § 1º do art. 2º deste regulamento haverá um registro dos respectivos empregados e operários.

§ 1º Esse registro será feito em fichas ou em livro especial, em que, de cada empregado e operário, se affixará uma photographia e se mencionarão o nome, a data da admissão, a idade, filiação, estado civil, lugar do nascimento, residência, natureza do cargo ou serviço, o ordenado, diaria, vencimentos ou gratificação e percentagens, bem como as datas em que forem gosadas as férias, e quaesquer occurrencias attinentes a disposições deste regulamento.

§ 2º Todo empregado ou operario possuirá uma caderneta com a respectiva photographia e as especificações do paragrapho anterior. (BRASIL, 1926, p. 2244)

Boa parte das informações exigidas neste trecho da lei estão presentes na ficha de admissão de empregados da Light, sendo possível identificar com clareza parte das informações pessoais necessárias e a inserção obrigatória da fotografia no documento, característica que modifica consideravelmente o documento se comparado com as fichas de registro de empregados.

O artigo nº 76 do Decreto nº 20.465, de 1º de outubro de 1931, também reforça as normas para formalização do vínculo empregatício vistas na ficha de admissão. Nesta seção da legislação, são reforçadas as obrigações relativas à inclusão da fotografia ou impressão digital do empregado, assim como dados de identificação e natureza da função exercida (BRASIL, 1931, p. 15578).

Apesar das exigências quanto às informações obrigatórias nos registros trabalhistas tenham surgido como norma em 1926, como Decreto nº 17.496, vemos que a legislação posterior vinculada a fase de maior presença de órgãos institucionais públicos reguladores, promovia a efetividade da confecção do documento, já que a inclusão dessas informações somente se consolidou após 1932.

Outras categorias de informações exigidas pela lei estão presentes em outros documentos acumulados pelo prontuário, sendo possível ver dados importantes como nacionalidade e estado civil na ficha de identificação do empregado. Outra forma de cumprir as partes “faltantes” do que exige a legislação é especificar essas informações no livro de registro de empregados, outro documento obrigatório em que as informações podem estar complementadas ou replicadas.

Entre as pessoas identificadas nos documentos, percebemos que elas estão registradas dentro de uma estrutura de subordinação, em que o Chefe de Registro de Pessoal, responsável pela formalização da admissão, submete o pedido ao responsável pelo setor de material rodante e oficinas para aprovação do funcionário como membro do setor.

A assinatura presente ao final do documento simboliza o estatocolo, o ato final para firmar admissão. Ao citar a superintendência no documento, fica claro a alta hierarquia da Light também deveria conferir o documento para garantir sua certificação completa.

Quadro 46 - Análise da forma física e intelectual do prontuário de registro de empregado: Ficha de identificação integrada ao prontuário de registro de empregado da Light São Paulo, figura 4

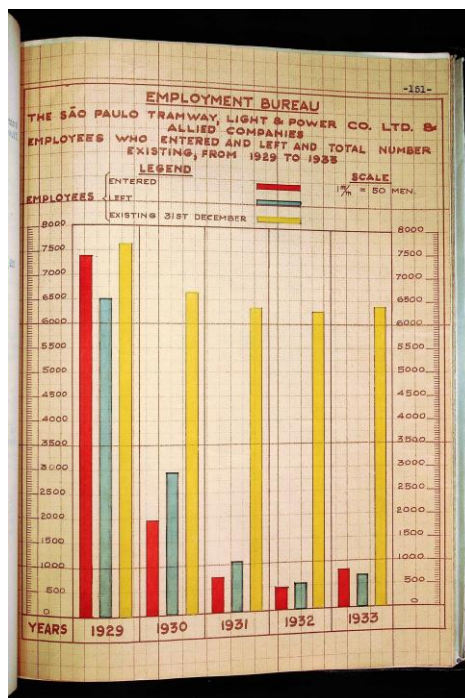
Análise da forma física e intelectual do prontuário de registro de empregado: Ficha de identificação, figura 4	
Tipo de documento	Natureza: pública e privada Função: Probatória e administrativa
Elementos intrínsecos	<p>1. Seções do formulário:</p> <p><i>Nome:</i> Nome completo do empregado</p> <p><i>Endereço:</i> Dados de endereço do empregado;</p> <p><i>Ex empregado:</i> Informações sobre emprego anterior do funcionário;</p> <p><i>Nacionalidade:</i> País de origem do empregado;</p> <p><i>Profissão:</i> Informações sobre profissão do empregado;</p> <p><i>Idade:</i> Data de nascimento do empregado;</p> <p><i>Entrou em serviço em:</i> Data de admissão do empregado;</p> <p><i>Estado:</i> Informações sobre o estado civil do empregado;</p> <p><i>Secção:</i> Indicação da subseção do setor de material rodante e oficinas da Light São Paulo;</p> <p><i>Qualidade:</i> Designação do cargo exercido pelo empregado</p> <p><i>Recomendado por:</i> Informações sobre recomendações de ex empregadores;</p> <p><i>Deixou o serviço em:</i> Data do encerramento do vínculo empregatício;</p> <p><i>Causa:</i> Descrição do motivo da demissão</p> <p>Informações sobre transferência: Dados a respeito de possíveis mudanças de setor durante a trajetória profissional do empregado.</p>
Pessoas	2. Autor da ação: The São Paulo Tramway, Light & Power Co. Ltd. e Registro de pessoal;

	<p>3. Destinatário da ação: Seção de Material Rodante e Oficinas, Light São Paulo empregado, órgãos públicos fiscalizadores</p> <p>Escritor: desconhecido</p> <p>Assinaturas: não possui</p>
Qualificação da assinatura	Não possui
Tipo da ação: procedimento	Formalizar dados de identificação do empregado
Nome da ação	Formalizar dados de identificação do empregado, de acordo com o o capítulo IV do decreto nº 17.496, de 30 de outubro de 1926, e o artigo 10º do decreto-lei nº 1.843, de 7 de dezembro de 1939
Relação entre o documento e procedimento específico	Parte do conjunto de documentos que formalizam vínculo empregatício com a Light São Paulo.
Elementos extrínsecos	<p>4. Suporte: papel cartão com técnica de registro mista, sendo um formulário com campos descritores impressos, preenchimento em escrita datilografada anotações e assinatura manuscrita com tinta nanquim;</p> <p>5. Ficha numerada sequencialmente;</p> <p>Linguagem da escrita em formulário</p>
Descrição diplomática	<p>6. Contexto</p> <p>Identificação do empregado na seção de Material Rodante e Oficinas da Light São Paulo</p> <p>Data: 01/09/1934 – 10/11/1936</p> <p>Local: São Paulo, SP</p> <p>Ficha de identificação do empregado, contém informações pessoais do empregado, junto a informações a respeito do seu vínculo e funções exercidos na companhia.</p>
Comentários	A ficha de identificação é um documento que possui variabilidade em sua forma física e intelectual, sendo que suas dimensões e tipos de papéis utilizados mudam no decorrer do tempo. O mesmo ocorre com as categorias de informação presentes nos documentos, principalmente as que se referem a esfera administrativa como “Recomendado por” , que não aparecem de forma regular neste tipo de documento.

Fonte: Elaborado pela autora

A ficha de identificação do empregado era um documento cuja principal função era permitir o controle das informações pessoais do empregado, condição importante para a gestão da mão de obra e para a coleta de dados para posteriores relatórios de prestação de contas e elaboração de gráficos referentes ao perfil da mão de obra, com a qualificação de informações para fins administrativos e legais, conforme pode ser visto na imagem abaixo, neste gráfico de rotatividade da mão de obra:

Figura 8 – General Manenger's Annual Report, 1933, p.151 – Employers who entered and left total number existing, from 1929 to 1933. Acervo Fundação Energia e Saneamento.



Seus dados extrínsecos, em linguagem de formulário, possuem a forma de ficha semelhante às fichas de registro de empregados. No entanto, o documento se distingue de sua forma anterior e mais simples por atender aos requisitos legais, o que fica mais evidente na forma intelectual do documento, principalmente no que se refere aos seus dados extrínsecos.

Os dados intrínsecos do documento nos informam um conjunto maior de informações que atendem às novas necessidades administrativas e a um arcabouço legislativo presente nas constituições federais elaboradas no período que acompanha o recorte temporal da pesquisa, bem como em legislações mais específicas, como o Capítulo IV do Decreto nº 17.496, de 30 de outubro de 1926, e o artigo 10º do Decreto-Lei nº 1.843, de 7 de dezembro de 1939.

O Decreto nº 17.496, de 30 de outubro de 1926, aponta no primeiro inciso do artigo 1º do Capítulo IV que é obrigatório informar a data de nascimento do empregado. O mesmo ocorre de forma mais incisiva na regulamentação para o trabalhador estrangeiro, presente no Decreto-Lei nº 1.843, de 7 de dezembro de 1939, em que o artigo 10 afirma que o empregador é obrigado a assentar no registro de empregados os dados referentes à nacionalidade de qualquer empregado estrangeiro (BRASIL, 1939, p. 28244).

Quadro 47 – Ficha de trajetória funcional integrada ao prontuário de registro de empregado, figura 5.

Análise da forma física e intelectual do prontuário de registro de empregado: Ficha de trajetória funcional, figura 5	
Tipo de documento	Natureza: pública e privada

	Função: Probatória e administrativa
Elementos intrínsecos	<p>1. The São Paulo Tramway Light & Power, Co. Ltd.</p> <p>Seções do formulário:</p> <p><i>Salário (data/importância/bonificação)</i>: Indicação do valor da remuneração, assim como suas respectivas alterações e remunerações;</p> <p><i>Licença (De/a/Com ou sem remuneração)</i>: Registro de Informações relacionadas a afastamentos do funcionário;</p> <p><i>Accidentes (data, natureza, relatório n°)</i>: Registro de acidentes de trabalho com dados sumários do acontecimento e referência ao relatório complementar;</p> <p><i>Faltas cometidas (datas, comunicada por detalhes, solução)</i> : Informações a respeito de infrações cometidas pelo funcionário e registro de advertências, afastamentos e demais punições;</p>
Pessoas	<p>2. Autor da ação: The São Paulo Tramway, Light & Power Co. Ltd. e <i>Employment Bureau</i>;</p> <p>3. Destinatário da ação: Seção de Material Rodante e Oficinas, Light São Paulo, empregado, órgãos públicos fiscalizadores</p> <p>Escritor: desconhecido</p> <p>Assinaturas: não possui</p>
Qualificação da assinatura	Não possui
Tipo da ação: procedimento	Coletar informações a respeito da trajetória profissional do empregado
Nome da ação	Registrar histórico salarial, afastamentos, acidentes e demais eventos relacionados a trajetória funcional do empregado.
Relação entre o documento e procedimento específico	Parte do conjunto de documentos que formalizam vínculo empregatício com a Light São Paulo. Cumprimento do artigo 6º da Lei nº 62 de 5 de junho de 1935 e artigo nº 76 do Decreto nº 20.465, de 1º de outubro de 1931.
Elementos extrínsecos	<p>4. Suporte: papel cartão com técnica de registro mista, sendo um formulário com campos descritores impressos, preenchimento em escrita datilografada anotações manuscritas em tinta nanquim</p> <p>5. Ficha numerada sequencialmente;</p> <p>Linguagem da escrita em formulário</p>
Descrição diplomática	<p>6. Contexto</p> <p>Trajetória funcional do empregado</p> <p>Data: 21/11/1932 – 07/05/1937</p> <p>Local: São Paulo, SP</p>

	Ficha de trajetória funcional do empregado em que são discriminados o salário, afastamentos, acidades e faltas cometidas.
Comentários	A ficha de trajetória funcional tem campos descritores que atendem a gestão administrativa da mão de obra e atestam cumprimento da legislação trabalhista no que se referem ao artigo 6º da Lei nº 62 de 5 de junho de 1935 e artigo nº 76 do Decreto nº 20.465, de 1º de outubro de 1931.

Fonte: Elaborado pela autora

A ficha de trajetória funcional representa o acompanhamento da jornada de trabalho do empregado, abrangendo aspectos como sua remuneração, afastamentos, acidentes e faltas cometidas. Sua finalidade é garantir o cumprimento da legislação trabalhista e o registro de eventualidades pelas quais a empresa deveria prestar contas aos órgãos fiscalizadores do trabalho. Portanto, sua elaboração e atualização deveriam ser constantes, a fim de possibilitar eventuais inspeções pelos órgãos públicos de fiscalização.

Seus dados extrínsecos e intrínsecos são construídos em linguagem de formulários, em que as categorias de informação têm a função de registrar tanto as informações obrigatórias ao vínculo empregatício, como as alterações salariais, quanto as informações excepcionais, como episódios de afastamentos, acidentes e faltas cometidas.

O artigo 6º da Lei nº 62, de 5 de junho de 1935, que complementa a regularização do contrato de trabalho, faz parte da formalização e controle relacionado ao registro do afastamento do empregado, servindo como forma de prestar contas sobre o cumprimento e formalização desses afastamentos (BRASIL, 1935, p. 12368).

O artigo nº 76 do Decreto nº 20.465, de 1º de outubro de 1931, que trata da reforma das caixas de aposentadorias e pensões, especifica com mais detalhes as questões relacionadas ao registro da trajetória profissional, destacando a importância de registrar informações salariais para fins previdenciários e para a prestação de contas aos órgãos públicos com funções trabalhistas, como o Conselho Nacional do Trabalho (BRASIL, 1931, p. 15578).

Por fim, as anotações presentes no documento que utilizamos como exemplo, a respeito dos acidentes, nos chamam a atenção por referirem-se a relatórios que complementam o registro desses episódios, comprovando que as informações da ficha de trajetória funcional eram importantes tanto para a gestão da mão de obra no controle de afastamentos por acidentes quanto para a fiscalização pelos órgãos públicos.

Quadro 48 – Análise da forma física e intelectual da Ordem de pagamento integrada ao prontuário de registro de empregado, figura 7.

Análise da forma física e intelectual do prontuário de registro de empregado: Ordem de pagamento da rescisão trabalhista, figura 7	
Tipo de documento	Natureza: pública e privada Função: Probatória e administrativa
Elementos intrínsecos	<p>1. The São Paulo Tramway Light & Power, Co. Ltd. Seções do formulário:</p> <p>7. T.S.P.T.L&P.Co, LTd – Ordem de pagamento Seções do formulário: <i>Rogo a V.S a fineza de pagar ao portador,</i> <i>Snr.:</i> Nome do empregado; <i>Empregado do departamento:</i> Indicação do setor que trabalha o respectivo empregado (seção de material rodante e oficinas); <i>Secção:</i> Local em que as atividades eram exercidas (Oficinas do Cambuci); <i>Chapa:</i> Número de identificação do empregado; <i>Seus vencimentos do mês de:</i> Discriminação da remuneração a ser recebida. <i>Tendo o mesmo trabalhado até o dia:</i> Data da dispensa do funcionário; <i>Nota:</i> Área dedicada a anotações complementares ao documento. <i>São Paulo 23 de agosto de 1945:</i> Data da assinatura do documento; <i>Chefe do departamento:</i> Campo destinado assinatura setor destinado ao pagamento</p>
Pessoas	<p>2. Autor da ação: The São Paulo Tramway, Light & Power Co. Ltd. e Employment Bureau [?]; e Departamento Financeiro [?]</p> <p>3. Destinatário da ação: Seção de Material Rodante e Oficinas, Light São Paulo, empregado, órgãos públicos fiscalizadores Escritor: desconhecido Assinaturas: desconhecido</p>
Qualificação da assinatura	Responsável pela aprovação do documento.
Tipo da ação: procedimento	Elaboração de recibo de pagamento para fins rescisórios
Nome da ação	Registrar o pagamento rescisório do funcionário
Relação entre o documento e procedimento específico	Regularizar os valores devidos aos funcionários, com a elaboração de um recibo de pagamento para cumprimento da rescisão contratual do empregado. Cumprimento do artigo 1º da lei nº 62 de 5 de junho de 1935.
Elementos extrínsecos	4. Suporte: papel cartão com técnica de registro mista, sendo um formulário com campos descritores impressos, preenchimento

	em escrita datilografada e assinatura manuscrita em tinta nanquim 5. Ficha numerada sequencialmente; Linguagem da escrita em formulário
Descrição diplomática	6. Contexto Registro do pagamento de verbas rescisórias Data: 23/08/1945 Local: São Paulo, SP Ordem de pagamento para pagamento de verbas rescisórias, elaborado possivelmente pelo setor financeiro ou <i>Employment Bureau</i> , em que solicita ao chefe do departamento da Seção de Material Rodante e Oficinas a assinatura para autorização final do documento. O documento também está associado ao que está determinado no artigo 1º da lei nº 62 de 5 de junho de 1935.
Comentários	A ordem de pagamento rescisórios, não é um tipo documental muito presente nos prontuários de registro de empregados da Light São Paulo, porém constatamos pela legislação trabalhista que este documento passar a ser obrigatório.

Fonte: Elaborado pela autora

A ordem de pagamento, costuma ser um tipo documental cuja produção direta costuma é atribuída ao departamento financeiro¹⁷. No entanto, não conseguimos atestar com total certeza de que este seja realmente o produtor, somente pela observação direta do item documental. Contudo, a natureza financeira atribuída ao documento remonta a essa função específica.

Neste caso, também verificamos que se trata de uma ordem de pagamento para fins rescisórios, ou seja, para especificar todos os valores devidos ao empregado após o término de seu vínculo trabalhista.

As características extrínsecas do documento são, novamente, de formulário impresso, enquanto as informações que configuram os aspectos intrínsecos do documento nos informam, em grande parte, sobre o cumprimento do que se refere artigo 1º da Lei nº 62, de 5 de junho de 1935, que regulamenta a rescisão do contrato de trabalho.

Nesta seção da legislação, são estabelecidas regras quanto à proporcionalidade do pagamento devido ao empregado no momento de sua rescisão contratual (BRASIL, 1935, p.

¹⁷ A tese de doutorado, *Obrigações controle e memória: Aspectos legais, técnicos e culturais da produção documental das organizações privadas*, associa em seu quadro de tipos documentais associadas a instituições privadas, ordens de pagamento a função financeira da organização, por isso entendemos que este documento possivelmente deve ter esta origem de produção (Vitoriano, 2011).

12368), sendo importante que fossem discriminados no texto o último dia de trabalho do empregado, assim como sua jornada, para indicar o valor residual e indenizatório a ser pago ao funcionário.

A ordem de pagamento também apresenta características de um requerimento, demonstrando que, para a construção deste documento, era necessário que o chefe do departamento da seção de material rodante e oficinas solicitasse autorização ao órgão superior da instituição, responsável pela assinatura final do documento.

Quadro 49 - Análise da forma física e intelectual da folha de frequência integrada ao prontuário de registro de empregado, figura 8

Análise da forma física e intelectual do prontuário de registro de empregado: folha de frequência integrada ao prontuário de registro, figura 8	
Tipo de documento	Natureza: pública e privada Função: Probatória e administrativa
Elementos intrínsecos	1. The São Paulo Tramway Light & Power, Co. Ltd. Departamento de Material Rodante e Oficinas Seções da tabela: <i>Nome</i> : Nome completo do funcionário; <i>Chapa</i> : Número de registro do empregado; <i>Secção</i> : Especificação da subseção integrante do departamento de Material Rodante e Oficinas; <i>Occupação</i> : Discriminação do cargo ocupado na empresa; <i>Ano</i> : Indicação do ano correspondente a folha de frequência; <i>Dia/Meses</i> : Discriminação numérica (dias) e nominal para organização da frequência do funcionário; <i>Motivo das faltas (Lic./Dnl./S/C./Fer.)</i> : Discriminar e qualificar em categorias os motivos das faltas; <i>Observações</i> : Anotações complementares ao documento.
Pessoas	2. Autor da ação: The São Paulo Tramway, Light & Power Co. Ltd., Material Rodante e Oficinas e <i>Employment Bureau</i> . 3. Destinatário da ação: Empregado, órgãos públicos fiscalizadores Escritor: desconhecido Assinaturas: desconhecido
Qualificação da assinatura	Não possui.
Tipo da ação: procedimento	Elaboração de uma tabela para registro de frequência diário do empregado.
Nome da ação	Registrar a frequência do empregado
Relação entre o documento e procedimento específico	O documento possibilita o registro diário de frequência do empregado, assim como anotações a respeito dos diferentes tipos de ausências ou

	licenças em atendimento ao cumprimento da legislação trabalhista, principalmente ao que esta reunido no conjunto de leis trabalhistas, representadas em maior grau no Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943.
Elementos extrínsecos	4. Suporte: papel de espessura regular, com técnica de registro mista, sendo um formulário com campos descritores impressos, preenchimento em escrita datilografada e manuscrita 5. Folha numerada sequencialmente; Linguagem da escrita tabela
Descrição diplomática	6. Contexto Registro do controle de frequência do funcionário Data: 1936 Local: São Paulo, SP Registro de frequência do funcionário para acompanhamento e conferência de dias trabalhado e cumprimento da jornada, e episódios de afastamento.
Comentários	A presença de folhas de frequência nos prontuários de registro de empregados da Light São Paulo, é residual, porém sua presença entre os documentos obrigatórios do prontuário se deve ao conjunto de legislação trabalhista, que mencionam a necessidade de calcular a frequência dos funcionários, para fins do cumprimento da jornada, cálculos salariais, afastamentos e férias.

Fonte: Elaborado pela autora

A folha de frequência é um tipo documental que não é constituído por um conjunto de normas, como observamos em outros itens acumulados no prontuário de registro. Sua elaboração foi necessária para o cumprimento de diversas leis trabalhistas, que regulamentam a jornada de trabalho, o cálculo de salário, os períodos de licença, o registro de acidentes e outros episódios relacionados à formalização do vínculo trabalhista.

Seus fins administrativos estão presentes na rotina diária de controle dos empregados no setor de Material Rodante e Oficinas, sendo possível mapear no controle de frequência, por exemplo, funcionários em férias ou afastados. Assim como em outros casos, os dados de frequência são importantes e estão presentes nos relatórios.

A análise dos dados extrínsecos dos documentos nos permite afirmar que há um tipo de linguagem diferente dos demais documentos presentes no prontuário funcional, sendo constituída por linguagem de formulário e na forma de ficha. Desta vez, é criada uma tabela para aferir os dias trabalhados ao longo do mês.

Nesse sentido, vemos que o desenho de uma tabela se mostra mais funcional para este tipo de registro, que mantém uma estrutura de categorias de informação presente até os dias atuais, demonstrando sua necessidade para o cumprimento de uma legislação que se manteve estável até a atualidade.

Quanto aos dados intrínsecos do documento, notamos que, além da frequência diária, é importante que as informações sobre os afastamentos estejam discriminadas em subcategorias na seção “motivo das faltas”.

A organização do documento dessa forma se dá pela necessidade de calcular férias e licenças dos funcionários. Por isso, a tabela é organizada em 12 meses, o período mínimo de concessão trabalhista para 15 dias de férias, conforme estabelecido na Lei nº 4.982, de 24 de dezembro de 1925.

O cumprimento do registro de frequência também está atrelado ao cumprimento das diversas legislações trabalhistas reunidas no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Essa legislação reforça a presença de diversos documentos dedicados a coletar informações de frequência e afastamento, sendo a folha de frequência um documento auxiliar a essa ação, do qual outros documentos dependem diretamente.

Após a investigação das fichas de registro e prontuários de trabalhadores, notamos que nosso exercício de análise diplomática nos permitiu observar o cumprimento de diferentes tipos de legislação, conforme referenciado no capítulo dois desta pesquisa.

Fica claro que o documento se transforma de ficha para prontuário de registro de empregado, a fim de atender à crescente legislação trabalhista. A estrutura administrativa da Light também se organiza para lidar com o aumento do número de funcionários do setor, sendo necessário qualificar os procedimentos de identificação para controle da gestão de informações e elaboração de estatísticas. Isso é visto nos relatórios de atividades construídos a partir dos dados preenchidos nos registros trabalhistas.

Seu caráter jurídico atinge seu grau máximo de autenticidade na ficha de admissão, documento responsável pela interação com os órgãos públicos, que possuíam determinações claras, semelhantes às fórmulas utilizadas até mesmo para a constituição de documentos diplomáticos que atestam direitos legais.

No trecho a seguir, Natalia Tognolli comenta a respeito das perspectivas de Carucci sobre a caracterização de um direito diplomático e seu cumprimento jurídico.

Quando se fala em elementos que constituem o documento na diplomática, devemos nos referir, em primeiro lugar, ao modo de redação do documento:

Caso se trate de atos jurídicos, o diplomata deverá referir-se à elaboração doutrinária dos juristas e, portanto, considerar a forma, isto é, a veste sob a qual o ato se apresenta ao mundo externo, enquanto os outros elementos constitutivos do ato jurídico, o assunto, a vontade, a causa e o objeto adquirem, em sua forma, perspectiva de relevância à medida em que contribuem para determinar uma forma diferente: isto é, de um ponto de vista metodológico, para o diplomata, a individualização da natureza do conteúdo jurídico do ato baseia-se na modo de redação do documento (Carucci, apud Tognolli, 2013, p.115).

Vemos, nesta análise, que a investigação do conteúdo jurídico no qual se baseia o documento é fundamental para sua compreensão. Isso se comprovou na observação dos documentos em diferentes graus de manifestação. No entanto, destacamos aqui a ficha de admissão, um tipo documental que contém o maior conjunto de elementos responsáveis por transformar o modo como se constituía o vínculo empregatício na instituição.

Nem sempre o conjunto de normas especificadas em uma legislação estará contido em apenas um documento. A ficha de trajetória funcional, por exemplo, cumpre outros requisitos “faltantes” da ficha de admissão. Dessa forma, também compreendemos, em uma investigação minuciosa, que as normas expressas na legislação trabalhista podem estar diluídas em um ou mais documentos.

Conforme vimos no capítulo um, dedicado ao estudo contextual dos documentos, devemos considerar a dimensão histórica da transformação desses documentos, sendo novamente o contexto político, administrativo e legal fatores que propiciam a mudança desses registros. A esse respeito, Ana Celia Rodrigues, ao analisar a diplomática contemporânea e estudos de tipos documentais, comenta:

A diplomática é uma disciplina atual, uma ciência aplicada e técnica jurídica “não apenas antiquada e histórica, porque nas relações humanas contemporâneas é muito importante possuir sistematizadas um conjunto de regras e condições cuidadosas, com as quais se possam discernir e contrastar os documentos legítimos dos falsos, os certos e genuínos dos suspeitos e incertos”. Também usada para determinar o valor do documento como testemunho histórico, porque disponho historicamente da arte de “discernir e sistematizar os caracteres internos e externos dos documentos” possui a arma que se “bem utilizada e adaptada aos documentos contemporâneos, podem

fazer uma história a fio de formas documentais, como espelhos das sociedades e de seus homens na contemporaneidade”. Observa também que o estudo das formas documentais pode ser realizado sem que seja útil ao direito ou a história, mas com a finalidade de realizar trabalhos arquivísticos, pois através desta análise pode-se “conseguir melhor testemunho ou informação para administradores e administrados, e assim, melhor administrar e arquivar. (Romero Tallafigo, *apud* Rodrigues, 2008, p. 158 -159)

A autora também chama a atenção para o uso da diplomática para fins arquivísticos, na identificação do controle da informação e dos respectivos administradores, emissores e destinatários, o que nos ajuda a compreender o caminho da cadeia documental e, assim, entender melhor a configuração dos produtores e gerenciadores desses documentos em suas diferentes fases do ciclo de vida.

Em síntese, ao avaliar os documentos inclusos nos prontuários de registro de trabalhadores, percebemos que o grupo diversificado de itens representa uma crescente obrigatoriedade legal e conseqüente formalização administrativa para a gestão do vínculo empregatício.

Dentre os documentos selecionados, fica claro que apenas a ficha de registro de empregados não sustentaria a crescente exigência da legislação, sendo necessário formular um documento mais complexo e representativo dos diversos tipos documentais que deveriam corresponder às novas atividades exercidas pelo departamento de empregados.

Nesse sentido, o documento se molda às novas exigências, o que comprova que sua forma física e intelectual depende de seus aspectos contextuais, que envolvem tanto os aspectos internos do produtor (a Light São Paulo), as exigências legais promovidas pelo contexto político e as exigências dos trabalhadores organizados em sindicatos, conforme relatamos nas seções anteriores.

A partir da compreensão das principais diferenças que compõem as fichas e prontuários de registro de empregados, seguiremos com a análise dos novos documentos confeccionados para atender aos demais conjuntos da legislação trabalhista. Estes documentos correspondem aos resultados obtidos por meio da coleta de dados legislativos que representam a legislação correspondente à concessão de férias, acidentes de trabalho, mão de obra estrangeira, direitos previdenciários, jornada de trabalho e trabalho de menores.

3.2 Análise dos tipos documentais representativos da legislação trabalhista

Nesta seção, analisaremos os documentos e categorias de informação elaborados pela gestão administrativa da Light São Paulo para atender às especificidades da legislação trabalhista. Estes documentos, incluídos nos prontuários de registro de trabalhadores, fazem parte do conjunto obrigatório para cumprimento das exigências legais, pois expressam em seu texto, exigências diretas na configuração dos documentos.

Novamente, utilizaremos como metodologia de análise o quadro empregado para a avaliação de fichas e prontuários de registro de empregados. Porém, neste momento, avaliaremos com mais atenção alguns tipos documentais e categorias de informação elaborados exclusivamente para a legislação considerada de alto impacto.

Para a avaliação tipológica, escolhemos alguns exemplos de documentos que representam tanto o cumprimento da legislação trabalhista quanto a complexidade das atividades desempenhadas pela companhia. Nesse sentido, deduzimos que tipos documentais foram criados para atender a essas demandas.

É importante ressaltar que os documentos exemplificados neste trabalho apresentam variações em suas dimensões, títulos, tipos de suporte e outras especificidades. Assim, selecionamos exemplares que consolidam de maneira mais representativa o conjunto informacional da legislação e das atividades.

Iniciaremos nossa avaliação com o exemplo do tipo documental que representa a concessão de férias aos empregados. Esses documentos representam diretamente o Decreto nº 17.496 de 30 de outubro de 1926, que “aprova o regulamento para a concessão de férias aos empregados e operarios de estabelecimentos commerciaes, industriaes e bancarios e outros”.

É importante salientar que grande parte das exigências desta lei já foi considerada na ficha de admissão de empregado, que compõe o prontuário de registro de empregados. Sendo assim, neste momento, avaliaremos as questões diretamente relacionadas ao cumprimento do inciso 2 do artigo 13, que exige o registro por escrito da concessão de férias por parte do empregador.

Este tipo documental será denominado como aviso prévio de férias, representando a atividade administrativa do departamento de empregados, responsável pelo controle de frequência e licenças, em cumprimento às exigências legislativas. Segundo a pesquisadora Márcia Pazin, a requisição de férias é definida como: “documento que informa ao funcionário a data de início e término do cumprimento do período de férias, indicando o período de

aquisição a que se refere e informando o valor devido para pagamento” (VITORIANO, 2012, p. 226).

É importante salientar que o documento a ser avaliado agrupa categorias de informação referentes a licenças em sentido amplo, sendo possível identificar neste documento afastamentos de outras naturezas, como no caso de doenças, ou afastamentos, como é o exemplo a ser avaliado. Entretanto, neste momento, verificaremos apenas as categorias de informação que correspondem à regularização das férias.

Abaixo, apresentamos o exemplo do tipo documental a ser avaliado e o quadro de avaliação do tipo documental:

Figura 9 – Aviso prévio de férias de Ernest Guido, 1937 – Acervo Fundação Energia e Saneamento.

Form. 971 THE SÃO PAULO TRAMWAY, LIGHT AND POWER COMPANY, LIMITED

N.º 227 Data 11 de Junho de 1937

PEDIDO DE LICENÇA

Nome (por extenso) Ernest Guido

Departamento Material Rodante e Officinas Secção Mecânica - Cambray

Occupação Aux. de Secção de Produção Chapa 7079

Vencimentos actuaes 2100 por hora

Estado civil solteiro Numero de filhos --

Data da ultima admissão na Companhia 20 de Maio de 1935

Periodos anteriores de serviço: -----

Licenças e férias concedidas durante os ultimos dois annos.

De	A	Tempo de duração	Motivo	Vencim. percebidos
1-6-1936	15-6-1936	15	Férias	18796210
1-6-1937	15-6-1937	15	"	18796210

Duração da licença que se solicita 6 meses e meio.

A começar no dia 16-6-1937 e a terminar no dia 31-12-1937

Vencimentos propostos durante a mesma com vencimentos

Motivo da licença Viagem para o exterior a respeito de seu interesse.

Documentos ou certificados annexos

DESPACHOS

Chefe do Departamento

Superintendente

Quadro 50 - Análise da forma física e intelectual do aviso prévio de férias, figura 9

Análise da forma física e intelectual do prontuário de registro de empregado: aviso prévio de férias integrada ao prontuário de registro, figura 9	
Tipo de documento	Natureza: pública e privada Função: Probatória e administrativa
Elementos intrínsecos	1. The São Paulo Tramway Light & Power, Company. Limited. Pedido de licença Seções do formulário: Nº: Número da requisição;

	<p><i>Data</i>: Data de elaboração do documento;</p> <p><i>Nome (por extenso)</i>: Nome completo do empregado;</p> <p><i>Departamento</i>: Discriminação do setor em que o empregado desempenha suas funções (Material Rodante e Oficinas);</p> <p><i>Secção</i>: Indicação do setor específico e local de atuação dentro do departamento (Mechanica – Cambucy);</p> <p><i>Occupação</i>: Indicação do cargo ocupado pelo empregado (Aux. De secção de produção);</p> <p><i>Chapa</i>: Número de registro de empregado;</p> <p><i>Vencimento actuaes</i>: Descrição numérica da remuneração (\$100);</p> <p><i>Por hora</i>: delimitação para o tempo do cálculo (hora);</p> <p><i>Estado civil</i>: delimitação do estado civil do empregado;</p> <p><i>Número de filhos</i>: Dado numérico da quantidade de dependentes do empregado;</p> <p><i>Data da última admissão na Companhia</i>: Data do ingresso do empregado;</p> <p><i>Períodos anteriores do serviço</i>: Data de outras admissões, quando houver;</p> <p>Seções da tabela:</p> <p>Licença de férias concedidas durante os últimos dois anos:</p> <p><i>De/a/</i>: Intervalo do início e término das férias ou licença;</p> <p><i>Total de dias</i>: Indicação numérica do total de dias da licença ou férias;</p> <p><i>Motivo</i>: Indicação da razão do afastamento (licença ou férias);</p> <p><i>Vencimento percebidos</i>: Indicação do total da remuneração a ser recebida (integraes);</p> <p><i>Chefe do departamento</i>: Indicação do gestor responsável pela aprovação das férias;</p> <p><i>Documentos e certificados anexos</i>: Discriminação por escrito dos anexos que justificam as férias ou afastamento;</p> <p><i>Despachos</i>: Aprovação da solicitação (Representada pelo carimbo da companhia);</p> <p><i>Superintendente</i>: Assinatura do superintendente responsável pela concessão da Light São Paulo.</p>
Pessoas	<ol style="list-style-type: none"> 2. Autor da ação: The São Paulo Tramway, Light & Power Co. Ltd., Material Rodante e Oficinas e <i>Employment Bureau</i>. 3. Destinatário da ação: Empregado, órgãos públicos fiscalizadores

	Escritor: desconhecido Assinaturas: W.A Terrel
Qualificação da assinatura	Superintendente da seção de Material Rodante e Oficinas.
Tipo da ação: procedimento	Elaboração de uma tabela para registro de frequência diário do empregado.
Nome da ação	Registrar a frequência do empregado
Relação entre o documento e procedimento específico	O documento possibilita os requisitos necessários a concessão de férias, assim como anotações a respeito dos diferentes tipos de ausências ou licenças em atendimento ao cumprimento da legislação trabalhista, principalmente ao que está reunido no conjunto de leis trabalhistas,
Elementos extrínsecos	4. Suporte: papel de espessura regular, com técnica de registro mista, sendo um formulário com campos descritores impressos, preenchimento em escrita datilografada; 5. Sinais especiais: Carimbo da Companhia Light São Paulo; 6. Folha numerada sequencialmente; Linguagem da escrita em formulário e tabela
Descrição diplomática	7. Contexto Registro das férias ou licença do empregado Data: 1936 Local: São Paulo, SP Registro de férias ou licença do funcionário com informações de remuneração, período do afastamento e
Comentários	Embora não seja identificado em nosso recorte temporal da pesquisa uma uniformidade no aviso prévio de férias, vemos que o tipo documental avaliado contempla os aspectos exigidos na legislação trabalhista apontada, o decreto nº 17.496 de 30 de outubro de 1926 e 159, de 30 de dezembro de 1935.

Fonte: Elaborado pela autora

A análise tipológica do aviso prévio de férias nos permite identificar uma formalização administrativa por parte do empregador, dos procedimentos necessários para a regularização do afastamento do trabalhador. É possível perceber que o documento é estruturado por categorias de informação que buscam cumprir as cláusulas da legislação trabalhista sobre licenças remuneradas.

Novamente, as informações extrínsecas ao documento delimitam previamente os dados que devem ser preenchidos conforme normas já estabelecidas. Os dados excepcionais ao cumprimento da legislação e aos procedimentos administrativos são delegados aos anexos e não à estrutura principal do documento.

As informações intrínsecas do documento apresentam categorias de informação relacionadas ao direito adquirido ao descanso remunerado. O benefício depende do

cumprimento de um ciclo temporal de trabalho de doze meses. Sendo assim, a data de ingresso do empregado torna-se uma categoria de informação inicial e obrigatória para atestar a legalidade do documento conforme a legislação do período.

A legislação vigente no período de gestão da produção do documento avaliado estabelece o descanso de quinze dias, informação registrada na tabela adicionada ao formulário, em cumprimento direto ao artigo 3º do Decreto nº 17.496, de 30 de outubro de 1926, que previa este direito após o ciclo de doze meses (BRASIL, 1926, p. 2244).

Os dados de identificação do empregado compõem o mesmo conjunto de informações obrigatórias da ficha de admissão. Este procedimento é necessário para vincular os dados da licença remunerada ao prontuário funcional do empregado. Esse conjunto de informações iniciais é especialmente necessário para o cumprimento do capítulo IV da legislação de férias, referente ao registro das informações na ficha de admissão do empregado.¹⁸

Os vencimentos a serem recebidos também são determinados de acordo com a lei. No caso deste documento, o cálculo foi estabelecido por hora trabalhada, e na tabela referente à concessão de férias, os recebimentos foram declarados como integrais.

Entre as pessoas envolvidas na certificação do documento, vemos que tramitação provavelmente é iniciada pelo departamento de empregados, autorizada pelo responsável direto pelo empregado e validada pelo superintendente do setor de Material Rodante e Oficinas. Por fim, o despacho é autenticado pelo carimbo da Companhia.

Vemos, por fim, que o documento depende de outros documentos produzidos anteriormente pelo departamento de empregados, como a ficha de admissão e a folha de frequência, para promover o cálculo necessário para a concessão de férias. Desta maneira, fica claro que o empregador deveria obrigatoriamente sofisticar suas atividades para atender à concessão de férias, sendo essa uma legislação central para uma significativa mudança na gestão de pessoas e no gerenciamento do vínculo empregatício.

Seguimos nosso estudo, avaliando documentos e categorias de informação relacionados ao sistema previdenciário configurado no período, a partir das Caixas de Aposentadoria e Pensões. A legislação que regulamenta o sistema, e que foi selecionada como de alto impacto para este trabalho, é o Decreto nº 20.465, de 1º de outubro de 1931, que reforma a legislação das CAPs.

¹⁸ Estas informações estão relacionadas no artigo 1 do capítulo IV, do registro e das cadernetas, do decreto nº 17.496 de 30 de outubro de 1926. Em nosso estudo, as cadernetas correspondem, ao que denominamos como ficha de admissão, documento obrigatório do prontuário de registro do empregado.

Na coleta de documentos relacionados à CAP, não encontramos, no conjunto de prontuários de registro de empregados, um conjunto consistente relacionado às questões de aposentadoria. Estes documentos não estavam presentes no conjunto de documentos avaliados. Portanto, iremos avaliar um tipo documental que atesta o afastamento por doença de um funcionário, procedimento que está vinculado a ações conjuntas com a CAP e a Junta de Inspeções de Saúde, e que comprova que a Light São Paulo cumpria a legislação neste requisito.

Este tipo documental será denominado como termo de afastamento de trabalho, documento definido como: termo que oficializa o afastamento do empregado por motivo de saúde, educação ou benefício concedido, como a licença-maternidade. A data de assinatura do termo dá início à contagem do prazo da licença (VITORIANO, 2012, p. 226).

A seguir, apresentamos o exemplo do tipo documental a ser avaliado e o quadro de avaliação do tipo documental.

Figura 10 – Termo de afastamento de trabalho de Francisco Gimenez de Souza, 1937 – Acervo Fundação Energia e Saneamento.

CAIXA DE APOSENTADORIA E PENSÕES
DOS
SERVIÇOS DE TRACÇÃO, LUZ, FORÇA E GAZ DE SÃO PAULO
RUA CONSOLAÇÃO, 18
S. PAULO

JUNTA DE INSPECÇÕES DE SAUDE

Atestamos que examinamos o associado Snr. *Francisco Gimenez de Souza*
Matricula n.º *5736* Chapa n.º *6929*
Departamento *Oficinas* Secção *Combustivel*
e verificamos que o mesmo *está doente e pprietal motivo*
necessita de seis meses de licença para
tratamento de sua saúde

São Paulo, *15* de *2* de 19 *37*

Presidente Dr. *P. C. Machado*
Examinador Dr. *Rubem Fortes*

16737/1937
via carta
N.º FM 428/15330
15/2/37
S.C. N.º 37

Quadro 51 - Análise da forma física e intelectual termo de afastamento de trabalho, figura 10

Análise da forma física e intelectual do prontuário de registro de empregado: termo de afastamento de trabalho integrada ao prontuário de registro, figura 9	
Tipo de documento	Natureza: pública 1. Função: Probatória e administrativa

Elementos intrínsecos	<p>2. <i>Caixa de Aposentadoria e Pensões dos Serviços de Tracção, Luz Força e Gaz de São Paulo;</i> <i>Juntos de Inspeções e Saúde</i> <i>Seções do formulário:</i> <i>Atestamos que examinamos o associado Snr: Nome do empregado associado a CAP (Francisco Gimenez de Souza);</i> <i>Matrículo: Número do registro na CAP</i> <i>Nº da chapa: Número do registro na instituição que esta empregado (Light São Paulo);</i> <i>Departamento: Seção da empresa em que o empregado atua (Oficinas – Material Rodante e Oficinas);</i> <i>Secção: Subseção do departamento de atuação do empregado (Carpintaria);</i> <i>E verificamos que o mesmo: Designação do laudo de saúde do empregado e procedimentos (está doente e por tal motivo necessita de SEIS MEZES de licença para tratamento de sua saúde);</i> <i>São Paulo/de/19: Local e data de produção do documento;</i> <i>Presidente Dr: Rubrica do presidente da Junta de Inspeções de Saúde da CAP;</i> <i>Examinador Dr: Rubrica do primeiro examinador;</i> <i>Examinador Dr: Rubrica do segundo examinador.</i></p>
Pessoas	<p>3. Autor da ação: Caixa de Aposentadoria e Pensões dos Serviços de Tracção, Luz Força e Gaz de São Paulo. – Junta de Inspeções de Saúde;</p> <p>4. Destinatário da ação: Empregado; Light São Paulo órgãos públicos fiscalizadores;</p> <p>Escritor: desconhecido</p> <p>Assinaturas: Presidentes e médicos da CAP.</p>
Qualificação da assinatura	Presidente da CAP e médicos da CAP dos Serviços de Tracção Luz e Força e Gaz de São Paulo;
Tipo da ação: procedimento	Atestar estado de saúde do empregado e designar ações de tratamento ou afastamento do emprego.
Nome da ação	Examinar a saúde do empregado
Relação entre o documento e procedimento específico	O documento possibilita atestar que o empregado não tem condições de saúde para realização do seu ofício, está relacionado aos procedimentos de afastamento do empregado.
Elementos extrínsecos	5. Suporte: papel de espessura regular, com técnica de registro mista, sendo um formulário com campos descritores impressos preenchimento em escrita manuscrita

	6. Sinais especiais: Carimbo da Companhia Light São Paulo; Linguagem em formulário
Descrição diplomática	7. Contexto Termo de afastamento de trabalho Data: 15/02/1937 Local: São Paulo, SP Termo de afastamento em que a CAP Tracção, Luz, Força e Gaz de São Paulo, por meio da Junta de inspeccções de saúde, determina a pausa das atividades do empregado por motivos de saúde.
Comentários	O termo de afastamento de trabalho fazia parte da gama de documentos para comprovação dos motivos do afastamento de trabalho. No momento de sua elaboração o termo elaborado pelas Caixas de Aposentadoria era fundamental para certificação deste procedimento que estavam atrelados ao decreto nº 20.465, de 1º de outubro de 1931 e 159, de 30 de dezembro de 1935;

Fonte: Elaborado pela autora

O termo de afastamento é um tipo documental que se distingue dos demais documentos presentes no prontuário de registro do empregado, principalmente por sua origem, já que é emitido pela Caixa de Aposentadorias e Pensões (CAP), demonstrando uma interlocução obrigatória com outras instituições que regulamentam e gerenciam as relações de trabalho.

A partir da interpretação das informações extrínsecas aos documentos, notamos que a Junta de Inspeções de Saúde era o órgão responsável por atestar o afastamento do empregado, sendo central e determinante para os demais trâmites deste direito. Apesar da produção externa ao empregador, o termo de afastamento era o ponto de partida para a regularização do pedido.

Nas seções que representam as informações intrínsecas do documento, vemos claramente a interlocução entre a Light São Paulo e CAP. A identificação do departamento, número de chapa do empregado e sua função demonstram que a emissão do termo depende da associação de dados oriundos do vínculo empregatício e da comprovação da associação com o órgão.

O tempo de afastamento também é uma responsabilidade determinada pela CAP, que, nesta tramitação, é o órgão competente e mediador entre as necessidades do empregado e da empresa. No caso específico de afastamento por doença, as Juntas de Inspeções de Saúde são fundamentais para que o processo seja conduzido por especialistas, que determinam, com sua assinatura e certificação, o laudo apresentado, incluindo o respectivo tempo de afastamento.

Conforme apresentamos na avaliação do Decreto nº 20.465, de 1º de outubro de 1931, e do Decreto nº 159, de 30 de dezembro de 1935, que aperfeiçoam o regulamento das CAPs, a relação com esse órgão foi crucial para promover direitos previdenciários aos trabalhadores, a partir da contribuição dos seus associados. Dentre outros benefícios, neste caso específico, notamos que o afastamento por doença foi possível graças à articulação dos trabalhadores para garantir que o empregado fosse afastado de sua função sem prejuízo da perda de sua remuneração e posto de trabalho.

Este exemplo também nos mostra que nem todos a respeito das relações de trabalho são produzidos pelo empregador. No caso de pedido de afastamento, vemos que o documento é acumulado pelo empregador, mas a sua produção ocorre a partir da obrigatoriedade da legislação e do contexto das pessoas e instituições envolvidas neste processo.

Após a análise dos documentos das fichas e prontuários de registro de empregados elaborados pela Light São Paulo, fica evidente o papel central das novas atividades administrativas na consolidação das relações trabalhistas e no cumprimento da legislação vigente entre 1923 e 1946. A evolução das fichas de registro para os prontuários de empregados reflete a crescente complexidade da legislação trabalhista, além da necessidade de aprimorar a gestão documental para atender tanto às exigências legais quanto às demandas administrativas.

O estudo evidenciou que, enquanto as fichas de registro atendiam a requisitos básicos, os prontuários incorporaram uma gama maior de documentos, como fichas de admissão, ordens de pagamento, folhas de frequência e termos de afastamento, cada um cumprindo funções específicas para registrar, autenticar e gerenciar as relações de trabalho. Essa ampliação foi impulsionada pela criação de novos órgãos, como o Ministério do Trabalho, e pela regulamentação detalhada de direitos, como férias remuneradas, afastamentos por saúde e seguridade social, garantidos pelas CAPs.

A abordagem metodológica baseada na tipologia documental e nas ferramentas da diplomática contemporânea foi essencial para identificar elementos extrínsecos e intrínsecos desses documentos, permitindo compreender como a estrutura e o conteúdo atendiam às exigências jurídicas e administrativas. Observou-se que os documentos não apenas refletiam as obrigações do empregador, mas também representavam o fortalecimento de práticas organizacionais que integravam diferentes setores e instâncias hierárquicas.

Por fim, fica evidente que os registros trabalhistas analisados são representações de uma época em que a formalização das relações de trabalho estava em plena expansão. A transformação documental não apenas acompanhou, mas também impulsionou a modernização

administrativa da Light São Paulo, destacando seu papel na implementação de práticas que se tornaram referência na gestão de vínculos empregatícios no Brasil.

4.MEMÓRIA DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E OS DOCUMENTOS DE ARQUIVO.

Nesta seção, estudaremos os aspectos relacionados à memória e à patrimonialização dos registros trabalhistas, além de como os documentos arquivísticos produzidos em ambientes privados são relevantes enquanto representantes de direitos e potenciais fontes de pesquisa para a compreensão de um recorte temporal importante, tanto para o direito do trabalho quanto para a história contemporânea brasileira.

Em nosso estudo, tivemos a oportunidade de observar um dos poucos conjuntos documentais disponíveis para o acesso de usuários em sentido amplo, ou seja, que extrapolam os aspectos relacionados ao direito do trabalho. Os registros trabalhistas dos trabalhadores do setor de Material Rodante e Oficinas do Cambuci, produzidos pela Light São Paulo, são um dos poucos exemplos de patrimonialização de documentos trabalhistas gerados em ambiente privado. Nesse sentido, eles possibilitam o estudo e a análise de diversos aspectos das relações de trabalho. Para além das obrigações legais, é possível entender o perfil dos trabalhadores empregados nos espaços urbanos, examinando com cuidado suas especificidades e suas relações com o poder público e o patronato.

A concessão da Light São Paulo perdurou entre o final do século XIX e o século XX, um período relevante para o estabelecimento e a consolidação das relações de trabalho no Brasil. Quando os serviços de energia e transporte passaram a ser assumidos pelo poder público, o complexo arquivo produzido pela Companhia foi incorporado à Eletropaulo, tanto para fins administrativos e legais quanto para aspectos de memória dos serviços urbanos da cidade, em 1981.

Na década de 1980, iniciativas do poder público colaboraram para um novo olhar sobre o patrimônio documental privado, o que inclui a criação, pela Eletropaulo, do Departamento de Patrimônio Histórico em 1983. A respeito da criação do departamento, o primeiro número de seu boletim histórico comenta em sua apresentação editorial:

O departamento se propõe a um trabalho moderno de patrimônio dentro de uma perspectiva crítica de pesquisa histórica, além de uma postura de defesa da democratização de informações correntes na empresa, hoje acima de tudo

uma prestadora de serviços à comunidade. A antiga Light, criada em 1899, teve sua história totalmente imbricada com a do capitalismo no Brasil e com os processos sócios-econômicos da industrialização e urbanização de São Paulo. Divulgar amplamente e facilitar o acesso ao acervo patrimonial da empresa, essencial para compreensão de nossa história contemporânea, é mais uma prestação de serviços da atual administração da Eletropaulo, e também constitui a característica desse boletim histórico. (ELETROPAULO, 1985, p. 1).

Neste texto, vemos uma forte preocupação em entender os documentos como fontes históricas, em concomitância com a ideia de democratização da informação. Esta noção é importante para compreender que os registros trabalhistas incluídos no arquivo herdado pela Light, neste momento, fazem parte desse processo, para além de sua função probatória. Ou seja, eles são componentes da memória que se busca construir sobre a industrialização e a urbanização da história contemporânea brasileira.

O mesmo boletim ainda comenta sobre a iniciativa das próprias empresas para a patrimonialização de seus arquivos, com destaque para a preservação e difusão dos arquivos empresariais do Mappin, Rhodia, Globo, Pirelli e Alpargatas. A comunidade acadêmica também se apropriou da discussão, com a criação de eventos para discutir os arquivos privados, como o I Encontro de Arquivos Privados da região Sudeste, promovido pela Fundação Casa de Rui Barbosa, em novembro de 1984 (ELETROPAULO, 1985, p. 2).

Destaca-se ainda nessa fase o Programa Nacional de Documentação da Preservação Histórica – Pró-documento (1984-1988), uma iniciativa da Fundação Nacional Pró-Memória – FNPM, vinculada ao Instituto Nacional do Patrimônio Histórico – IPHAN. Sua proposta central era trabalhar com a preservação de acervos privados, como conjuntos documentais importantes para a recuperação da memória e da identidade nacional (Molina, 2024, p. 19).

Com a privatização da Eletropaulo em 1997, todo o legado de pesquisa e preservação do patrimônio documental da Light São Paulo estava ameaçado. O grupo responsável pelo Departamento de Patrimônio Histórico da Eletropaulo se articulou politicamente para garantir que o acervo não fosse disperso ou até mesmo destruído com a nova concessão.

A partir deste cenário, foi criada a Fundação Energia e Saneamento, que passou a custodiar os arquivos de empresas de serviços urbanos do estado de São Paulo. Com o apoio financeiro das próprias empresas, que se tornaram mantenedoras e das iniciativas de fomento cultural estaduais e federais, foi possível manter esses acervos preservados e acessíveis de

forma ampla à sociedade. Nesse momento, as atividades foram ampliadas; para além da preservação dos arquivos, foram institucionalizados museus de energia, antigas usinas termoelétricas e hidrelétricas foram convertidas em espaços de memória, em diversos pontos do estado de São Paulo, como forma de ampliar a difusão da memória dos serviços urbanos desenvolvidos entre o final do século XIX e ao longo do século XX.

Diante deste cenário, procuraremos entender como a memória das relações trabalhistas foi formulada neste processo de patrimonialização, considerando sua fase de produção e os seus diferentes usos no decorrer de suas diferentes custódias em sua fase permanente. Investigaremos qual é o lugar dos documentos de arquivo para captar o legado da Light São Paulo como repositório das memórias do trabalho. Nas subseções seguintes, entenderemos este processo, primeiramente compreendendo como se estruturou do departamento de empregados companhia e quais eram atividades desenvolvidas nas oficinas de material rodante.

4.1 Gestão das relações de trabalho na Light São Paulo.

A operação da Light São Paulo foi iniciada em um cenário de expansão urbana e com novas relações de trabalho, após a abolição da escravidão em 1888, sendo progressivamente substituída pelo trabalho livre no início do século XX. A cidade de São Paulo, que teve seu poderio econômico expandido ainda na segunda metade do século XIX, com o ciclo do café, no século seguinte desenvolveu grandes projetos urbanísticos, com destaque para os serviços de energia e transporte.

Com essas condições, a cidade atraiu grandes empreendimentos, especialmente os de investimento estrangeiro, e, conforme comentamos nas seções anteriores, a contratação de trabalhadores para a operação desses empreendimentos sofreu diversas adaptações ao longo do tempo. Isso se deve tanto ao desenvolvimento da estrutura do poder público para mediar as relações de trabalho quanto à movimentação organizada e coletiva dos trabalhadores urbanos, que impulsionaram a garantia de direitos.

Naturalmente, a administração da Companhia se adaptou a essas exigências, especialmente para a manutenção de seus negócios e a concessão de serviços. Estudamos, primeiramente, diversos aspectos da legislação trabalhista que impactaram as relações de trabalho e moldaram os registros produzidos no ambiente do empregador. Notamos que, nesse processo, novas atividades delimitaram a formulação desses documentos, e, por isso,

procuraremos entender como se estruturaram os principais setores responsáveis pela produção dos documentos.

Para um olhar mais atento à estrutura administrativa da Light São Paulo, observaremos os relatórios anuais de atividades da administração para entender e analisar os relatórios anuais de atividades do Departamento de Empregados, produzidos a partir de 1932, com a criação do departamento. Esses documentos possuem dados consolidados para prestação de contas à holding canadense e nos possibilitam remontar como a empresa se organizou para atender às questões trabalhistas.

Nos relatórios de atividades produzidos entre 1923 e 1930, percebemos que as questões de trabalho estavam concentradas em três principais aspectos: os acidentes, os salários e rotatividade da mão de obra. A concentração de informações e formulação de dados a respeito destas questões não ocorriam ocasionalmente, pois impactavam economicamente e legalmente a companhia, gerando gastos contenciosos com processos trabalhistas.

Essa preocupação é nítida na contagem de números de acidentes, gasto com salários e número de empregados. O *Legal Department*, setor jurídico da Companhia, registrava no relatório os processos trabalhistas decorrentes dos acidentes e processos de natureza previdenciária, para casos de afastamentos e aposentadoria, relacionando seu impacto com os custos envolvidos.

No relatório anual de atividades da administração de 1927, a seção dedicada a rotatividade da mão de obra, *Labour turn-over*, relaciona o número geral de empregados no ano, o acréscimo da remuneração, assim como o número de funcionários que deixaram a companhia. Abaixo das informações, é formulado uma tabela dos acréscimos salariais, *increases in salaries* que exhibe o número de empregados por departamento assim como seu respectivo salário. O setor de oficinas e material rodante, aparece na tabela com o número geral de empregador no setor (*nº of men*, 140); custo total dos salários no ano (*increases for year*, 25:972\$000) e o custo mensal na folha de pagamento (*total a month payroll*, 2,850:953\$90). (THE SÃO PAULO TRAMWAY LIGHT & POWER CO. LTDA, 1927, p. 109).

Vemos que as questões relacionadas diretamente às oficinas do Cambuci estavam atreladas aos gastos com a estrutura para o desenvolvimento do espaço, sem que fossem especificadas as atividades desenvolvidas no setor. Portanto, não temos tanta precisão nesta primeira fase a respeito dos tipos de trabalho e funções desenvolvidas pelos trabalhadores, assim como sua estrutura de gestão.

Em 1930, o relatório anual de atividades da administração começa a exibir maior complexidade nas atividades desenvolvidas no setor de material rodantes e oficinas. Não

obstante, as informações ainda buscam relatar e quantificar gastos com estrutura e maquinário no setor de máquinas, carpintaria, lavagem de carros, pintura e outros, mantendo o mesmo sistema de controle de gastos apresentando nos relatórios anteriores.

Somente em 1931 percebemos uma mudança significativa no relato das atividades dos empregados da Companhia. No sumário do relatório, aparece uma seção dedicada à gestão de empregados *Employment Bureau*. Na página 126 do relatório, vemos uma maior complexidade nas informações da mão de obra, sendo possível captar maior complexidade das atividades de sua gestão.

No final do ano o número total de colaboradores era de 5.876 contra 6.428 no encerramento do ano anterior. Se incluirmos as subsidiárias o número total de colaboradores era de 6.363 no final do ano ou excluindo 26 em formação e o departamento de trânsito 31 na folha de pagamento de gratificações, um número líquido de 3.606, dos quais 3.162 são brasileiros, 633 portugueses, 677 italianos, 352 espanhóis e 502 de outras nacionalidades, incluindo 17 americanos e 38 ingleses. Face à recente Lei Previdenciária é interessante conhecer as idades e o tempo de serviço dos empregados.¹⁹ (THE SÃO PAULO TRAMWAY LIGHT & POWER CO. LTDA, 1931, p. 128, tradução nossa).

A primeira percepção que temos ao observar a subseção dedicada à gestão de empregados é o cálculo da nacionalidade dos empregados. Este tipo de prestação de contas não se trata apenas de um mero controle na identificação dos funcionários, mas sim de um atendimento a políticas públicas que visavam equilibrar a quantidade de estrangeiros nos contratos de trabalho. O Decreto nº 19.482, de 12 de dezembro de 1930, responsável por limitar a entrada de estrangeiros e amparar os trabalhadores brasileiros, determina em seu artigo 3º que:

¹⁹ No original: At the close of the year the total number of employees was 5876 as Against 6428 at the close of previous year. If we include the subsidiary companies the total number of employees was 6363 at the end of year or excluding 26 under training and the traffic department 31 on the gratuities payholl, a net number of 3606, of wich 3162 are Brazilian, 633 Portugueseze, 677 Italians, 352 Spaniards and other nationalities 502, including 17 Americans and 38 English. In view of the recent Pension Law it is interesting to know the ages and the time of the service of the employees.

Todos os indivíduos, empresas, associações, companhias e firmas comerciais, que explorem, ou não, concessões do Governo federal ou dos Governos estaduais e municipais, ou que, com esses Governos contratem quaisquer fornecimentos, serviços ou obras, ficam obrigadas a demonstrar perante o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, dentro do prazo de noventa dias, contados da data da publicação do presente decreto, que ocupam, entre os seus empregados, de todas as categorias, dois terços, pelo menos, de brasileiros natos. (BRASIL, 1931, p.1603)

Nesta mesma página do relatório anual de atividades de 1931, é possível ver uma tabela com a idade e o tempo de serviço dos empregados, o que demonstra a preocupação da administração com a necessidade de cálculos exatos sobre aspectos mais complexos da gestão de empregados. Ao final desta seção, notamos uma referência à legislação previdenciária do respectivo ano, 1931.

Neste ano, foi promulgado o Decreto nº 20.465, de 1º de outubro de 1931, que reformou a Caixa de Aposentadorias e Pensões. Entre as proposições do decreto, existem determinações a respeito do tempo de serviço e da idade como condições para aposentadoria no artigo nº 25.

Nesse sentido, notamos, a partir dos dados apresentados no relatório, uma preocupação da Companhia em aperfeiçoar suas atividades para atender diretamente à legislação, sendo necessário coletar informações mais específicas sobre seus trabalhadores. Isso culminou na criação do *Employment Bureau*, o departamento criado especialmente para gestão de empregados.

Ao observar o relatório anual de atividades dedicado à gestão de empregados, notamos maior sofisticação na apresentação das informações. Em 1932, o sumário do relatório apresenta diversas seções em que são especificadas e quantificadas informações de natureza obrigatória, no que se refere à prestação de contas, que trazem impacto direto às obrigações trabalhistas e à continuidade da concessão.

As informações apresentadas no relatório, correspondem aos seguintes aspectos: 1. *Total cost of payholl/Custo total da folha de pagamento*; 2. *Labour tunover/Rotatividade da mão de obra*; 3. *Number of employeess/Número de empregados*; 4. *Total number of employeess classified as to lenght, age and nationality/Número de empregados classificados quanto ao tempo de serviço e nacionalidade*; 5. *Accidents/Acidentes*; 6. *Salaries and wages/Salários e vencimentos*; 7. *Offers - for employment/ Ofertas de emprego*; 8. *Hours worked/Horas trabalhadas*. (THE SÃO PAULO TRAMWAY LIGHT & POWER CO. LTDA, 1932, p.1).

Vemos, nessas divisões, um detalhamento que visa atender a informações de gestão e controle da mão de obra, que impactam os custos econômicos e perfis de trabalhadores. Questões relacionadas às características da mão de obra, principalmente nos aspectos ligados à legislação previdenciária, como a quantificação de acidentes e a idade dos trabalhadores, servem ao controle da aposentadoria ou às normas quanto à contratação de menores de idade.

No relatório anual de atividades do ano de 1934, vemos que as questões de saúde e aptidão física para o ingresso de trabalhadores, assim como o atendimento no caso de acidentes de trabalho, passam a ter maior centralidade na estrutura administrativa da Companhia, sendo citada a criação de um departamento médico (*Medical Department*) em 1933.

Na seção dedicada ao departamento, são especificados os tipos de atendimento realizados no setor, juntamente com a quantidade de empregados atendidos. O setor ainda era responsável por atestar a capacidade física do empregado para ingresso na Companhia (THE SÃO PAULO TRAMWAY LIGHT & POWER CO. LTDA, 1934, p.150).

Embora exista uma forte influência da legislação trabalhista na construção dessas atividades, o constante controle e levantamento dessas informações também visam atender aos aspectos administrativos. As grandes corporações, responsáveis por uma operação com diversas subdivisões no estado de São Paulo, como a Light São Paulo, precisavam desenvolver um sistema administrativo que dependia de um extenso controle de processos e atividades de seus empregados, sendo a questão do vínculo, das horas trabalhadas e dos salários essenciais para o sucesso do negócio.

Por outro lado, o início da década de 1930 é marcado pela regularização dos sindicatos, questão delimitada no Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931, que elevou os sindicatos organizados a um patamar mais elevado, ou seja, por meio dos acordos coletivos, os trabalhadores poderiam negociar a jornada de trabalho, salários e questões previdenciárias com amparo da legislação. Sendo assim, até certo ponto, a gestão de empregados e sua respectiva prestação de contas também serviam ao empregado.

Conforme afirma Márcia Pazin, ao comentar as funções administrativas e atividades relacionadas ao registro de empregados, que regulam a gestão de empregados, esta estruturação está atrelada tanto às necessidades administrativas quanto à atuação dos trabalhadores organizados:

Além do disposto no contrato de trabalho, um conjunto de normas terá influência direta sobre sua realização. São as normas coletivas representadas pelo resultado do acordo coletivo de trabalho, celebrado entre empresas e

sindicatos, que definem entre outros temas, o dissídio coletivo e benefícios específicos daquela categoria profissional. Além do acordo coletivo, também as sentenças de processos de dissídio coletivo julgados pelos Tribunais do Trabalho terão influência sobre o contrato de trabalho. Em ambos os casos, a vigência legal tem prazo de um ano, vencendo na data-base de reajuste salarial da categoria profissional, quando o acordo é renovado ou, em caso negativo, um novo processo de dissídio ocorra.

Internamente, normas e regimentos da organização também definem mecanismos disciplinares, incluindo questões relativas à frequência e ao horário de trabalho, e concedem benefícios extras, de acordo com a realidade de cada empresa. Esses documentos, de âmbito global para a organização devem fazer parte do arquivo da administração de pessoal, uma vez que fornecem prova das relações de trabalho, necessárias em caso de processos trabalhistas. (Vitoriano, 2012, p. 141).

Mais adiante, no ano de 1941, o relatório anual de atividades de gestão de empregados apresenta maior detalhamento a respeito do controle dos empregados, com as seguintes categorias acrescentadas: *Vaccations-allowances*/Abono de férias e *Reasons for leaving and lenght of the service*/ Motivos de saída e tempo de serviço (THE SÃO PAULO TRAMWAY LIGHT & POWER CO. LTDA, 1941, p.1). Essas inclusões reforçam a preocupação com a regulamentação e controle de custos relativos às férias remuneradas, além da obrigatoriedade de especificação dos motivos da saída do empregado, informação nem sempre especificada no período anterior à implementação da legislação trabalhista nos anos 1930.

Retornando à análise dos relatórios anuais de atividades da administração, vemos que, na década de 1940, todo o desenvolvimento das atividades do departamento de empregados visava ao melhor aprimoramento da prestação de contas à gerência canadense, no ciclo de cumprimento dos requisitos para o gerenciamento da operação no estado de São Paulo.

No relatório correspondente às atividades de 1946, destaca-se o comentário a respeito do cumprimento de serviços previdenciários a funcionários afastados por doença, em uma seção dedicada especialmente à legislação previdenciária, denominada *Social Legislation*:

Legislação social

Seguro social

O Decreto-Lei nº 7.526, de 7 de maio, que se tornou uma lei orgânica, ainda não entrou em vigor, mas também não foi revogado. A assistência social aos

funcionários com problemas pulmonares continuou sendo fornecida pelas empresas, mesmo nos casos em que os pensionistas necessitam de assistência especializada e não conseguem obtê-la da Caixa de Aposentadorias e Pensões.

Assistência pecuniária

O benefício de auxílio em dinheiro, em casos de doença, instituído pelo seguro social, foi estendido também às empresas filiadas à Caixa de Aposentadorias e Pensões. Assim, as empresas vêm fornecendo assistência durante os primeiros 15 dias de doença; posteriormente, até um ano, a Caixa de Aposentadorias e Pensões assume, e, caso o funcionário não possa retornar ao trabalho após esse período, ele é aposentado.

Acidentes de trabalho

As leis exigem o seguro obrigatório contra acidentes, a ser cumprido pelo Instituto Brasileiro de Serviço Social a partir de 1º de janeiro de 1949. Até lá, a situação atual permanece, permitindo que as empresas assumam o risco de acidentes envolvendo seus funcionários.²⁰ (THE SÃO PAULO TRAMWAY LIGHT & POWER CO. LTDA, 1946, p.112, tradução nossa).

O Decreto-Lei nº 7.526, de 7 de maio de 1945, citado no relatório, foi responsável por estabelecer os serviços sociais no Brasil e representou a transição do sistema de Caixas de Aposentadoria e Pensões para o sistema de previdência social coordenado pela União. Chama atenção que a administração da Light se antecipa nessas etapas, conduzindo as questões relacionadas aos pagamentos de afastamentos que deveriam ser subsidiados pela própria empresa, principalmente no caso de acidentes.

Dessa forma, entendemos que, ao final do ciclo temporal avaliado em nosso recorte, há um aparelhamento da empresa para que os diferentes regulamentos relacionados à legislação não ficassem descobertos. É claro que os relatórios de atividades, juntamente com a comparação direta dos registros trabalhistas, nos fornecem os requisitos necessários para compreender que a estruturação dessa atividade acompanhou o contexto político brasileiro, que se aproximou

²⁰ No original: Social legislation - Social insurance : Decree-law nº 7.526 of may 7th, wich became organic law, has not been put in force, but has not been repealed. Social assistance to employees with lung trouble continued to be given by the Companies, even in those cases where pensioned of they need specialized assistance and cannot get it from the Caixa de Aposentadorias e Pensões(Pension Bureau). Pecuniary assistance :The benefit of help in cash, in cases of sickness, as instituted by the social insurance, was extended also those utilities filiated to the Pension Bureau.So the Companies have been giving helping during the first 15 days of sickness; thereafter up the to one year the Pension Bureau, after wich if the employee can not return to work he is pensioned off. Accidents in work Accidents in work : The laws call for obrigatory insurance against accident accidentes by the Brazilian Institute of Social Service, to be complied with de jan, 1st 1949. Until then the presente situation continues the employees being able to assume the risk of accidentes to their employees.

cada vez mais da gestão das empresas, sendo impossível dissociar suas práticas administrativas, especialmente após a implementação da CLT em 1943.

4.2 As Oficinas do Cambuci, funções, atividades e cargos exercidos

Seguindo nossa análise a respeito das relações de trabalho e a interpretação das funções, atividades e documentos que circundam essa temática, observaremos mais de perto como se configurou administrativamente as Oficinas de Material Rodante presentes no bairro do Cambuci, na capital paulista.

Estudar esse setor é fundamental para interpretarmos o contexto de produção arquivística das atividades desempenhadas pelos trabalhadores das oficinas. Afinal, as fichas e prontuários de registros de empregados avaliados neste trabalho correspondem exclusivamente a esse departamento. Conforme apresentado na seção correspondente à contextualização administrativa da Light São Paulo, as oficinas de material rodante eram responsáveis pela produção e reparo do patrimônio de equipamentos e peças para os serviços de energia e transporte, sendo fundamentais para a otimização da operação, principalmente no período em que a indústria nacional não possuía capacidade produtiva para suprir todas as necessidades da empresa, sendo necessário reformar constantemente as máquinas e equipamentos importados.

Para compor esta investigação, seguiremos com análise dos relatórios anuais de atividades da administração – *General Manager's Annual Report* – e os relatórios anuais de atividades do setor de oficinas e material rodante – *Annual Report Rolling Stock Department*, avaliados no recorte temporal de nossa pesquisa, ou seja, produzidos entre 1923 e 1946. Para integrar nosso referencial quanto à importância do departamento como referencial de memória dos trabalhadores, analisaremos alguns artigos produzidos pelo Departamento de Patrimônio Histórico da Eletropaulo e pela Fundação Energia e Saneamento.

Os relatórios anuais de atividades da administração, produzidos entre 1923 e 1946, assim como no caso das informações da gestão de empregados, apresentam dados relacionados à estruturação do setor, com a quantificação de equipamentos reparados e crescente expansão arquitetônica para a ampliação de sua produção.

Em 1924, são especificados os gastos médios com reparos em bondes. Naquele ano, a Revolta de 1924 provocou diversos danos aos veículos da Companhia, o que levou as oficinas a uma força-tarefa para a reconstituição de grande parte do patrimônio voltado ao transporte. (THE SÃO PAULO TRAMWAY LIGHT & POWER CO. LTDA, 1924, p. 17).

Notamos, na observação geral do organograma de 1932, sua estrutura complexa, com diversas subdivisões que representam várias funções e atividades, compostas, primeiramente, na alta hierarquia por atividades administrativas, até o nível de supervisão mais baixo, que indica os responsáveis pela supervisão dos processos operacionais.

O departamento, liderado por uma superintendência, possuía um escritório com responsáveis por projetos de engenharia, estatísticas, e, logo abaixo, em seu nível operacional, as oficinas de máquinas, a seção de garagens de bondes, a inspeção de equipamentos e a carpintaria.

O complexo arranjo do organograma nos permite compreender que as atividades desempenhadas nas oficinas dependiam de uma organização muito sofisticada de processos, em que cada empregado possuía uma função específica. Nas oficinas de máquinas, por exemplo, as atividades são bem especificadas, com setores responsáveis por controlar atividades semelhantes a linhas de montagem, o que é visível no setor designado ao reparo de cortinas, por exemplo.

Nesse sentido, apesar do objetivo principal da Companhia estar ligado ao ramo de serviços de energia e transporte, deduzimos, a partir do organograma, que o departamento de Material Rodante e Oficinas tinha uma configuração industrial, pois era responsável pela produção e manutenção do patrimônio.

Para especificar os principais cargos exercidos nas oficinas do Cambuci, local que corresponde mais diretamente às fichas e prontuários de registros de empregados, que são o objeto de estudo desta pesquisa, coletamos a relação de funcionários presente no último relatório anual de atividades do setor de Oficinas e Material Rodante, referente ao ano de 1946. Esses são os cargos descritos conforme a tabela abaixo:

Quadro 52 – Cargos exercidos no Departamento de Oficinas de Material Rodante da Light São Paulo, 1946. (THE SÃO PAULO TRAMWAY LIGHT & POWER CO. LTDA, p.37-39,1946)

Cargos exercidos no Departamento de Oficinas de Material Rodante da Light São Paulo, 1946.	
Cargos	Setor
Aprendizes (<i>Apprentices</i>)	Diversos
Ferreiros (<i>Blacksmiths</i>)	Oficina de máquinas
Caldeireiros (<i>Boilemakers</i>)	Oficina de máquinas
Pedreiros (<i>Brickmasons</i>)	Engenharia de projetos
Marceneiros (<i>Caninet-makers</i>)	Carpintaria

Carpinteiros (Carpenters)	Carpintaria
Limpadores de fundição (<i>Casting Cleaners</i>)	Oficina de máquinas
Escriturários (<i>Clerks</i>)	Escritório
Operador de guindaste (<i>Crane man</i>)	Oficina de máquinas
Fabricantes de cortinas (<i>Curtain-makers</i>)	Carpintaria
Desenhista de projetos (<i>Draftman</i>)	Engenharia de projetos
Operador de furadeira de coluna (<i>Drill press operator</i>)	Oficina de máquinas
Eletricistas (<i>Electricians</i>)	Oficina de máquinas
Esmaltadores (<i>Enamellers</i>)	Carpintaria
Bombeiros (<i>Firemen</i>)	Inspeção de equipamentos
Fiscais (Fiscals)	Diversos
Montadores (<i>Fitters</i>)	Oficina de máquinas
Mestre de obras (<i>Foreman</i>)	Carpintaria
Galvanizadores (<i>Galvanizers</i>)	Oficina de máquinas
Vidraceiros (<i>Glaziers</i>)	Carpintaria
<i>Guardas (Guards)</i>	Diversos
Ajudantes (<i>Helpers</i>)	Diversos
Assistente administrativo (<i>Clerks offices</i>)	Escritório
<i>Estoquista (Material checker)</i>	Escritório
Latoeiro (<i>Lathmen</i>)	Oficina de máquinas
Estofador (<i>Leather-workers</i>)	Carpintaria
Serralheiro (<i>Locksmiths</i>)	Oficina de máquinas
Torneiro mecânico (<i>Machinists</i>)	Oficina de máquinas
Mecânicos (<i>Mechanics</i>)	Oficina de máquinas
Fundidores (<i>moulders</i>)	Oficina de máquinas
Mecânicos de revisão (<i>Overhauling mechanics</i>)	Oficina de máquinas
Pintores (<i>Painters</i>)	Carpintaria
Modelistas (Pattern makers)	Oficina de máquinas
Encanadores (<i>Plumpers</i>)	Engenharia de projetos
Polidores (<i>Polishers</i>)	Carpintaria
Estampadores (Stampers)	Oficina de máquinas
Acendedores de combustíveis de máquinas (<i>Stokers</i>)	Oficina de máquinas
Rebitadores (<i>Riveters</i>)	Oficina de máquinas
Operador de serra (<i>Saw man</i>)	Carpintaria
Desmontadores (<i>Scrappers</i>)	Oficina de máquinas
<i>Serventes (Servants)</i>	Diversos
Telfonistas (Telephone operator)	Escritório

Empilhadores (<i>Treading machines operators</i>)	Oficina de máquinas
Tintureiros (<i>Tinsmith</i>)	Oficina de máquinas
Ferramenteiros (<i>Toolmakers</i>)	Oficina de máquinas
Soldadores (<i>Welders</i>)	Oficina de máquinas
Enroladores (<i>Winders</i>)	Oficina de máquinas
Mecânico de rodas (<i>Weel maint man</i>)	Carpintaria

Fonte: Elaborada pela autora

A tabela apresentada reflete a organização dos principais cargos presentes na Oficina de Material Rodante. Nesse contexto, ficam mais claras as funções dos diferentes setores, que possuem atividades específicas e interligadas para subsidiar os serviços de transporte urbano e geração de energia.

A oficina de máquinas concentra suas atividades na construção e manutenção de equipamentos mecânicos e elétricos utilizados na geração de energia e nos reparos dos bondes, que constantemente eram avariados em seu uso cotidiano pela cidade. Esse setor é composto por diversos profissionais especializados, como ferreiros, caldeireiros e soldadores, que trabalham na fabricação e reparo de estruturas metálicas, motores de turbinas e tubulações.

Os operadores de guindaste são responsáveis pela movimentação de materiais e peças pesadas dentro da oficina, enquanto torneiros mecânicos realizam usinagem de peças essenciais para as operações. Mecânicos, incluindo os de revisão, são encarregados da montagem, reparo e ajustes de máquinas e equipamentos, auxiliados por fundidores e estampadores, que produzem peças metálicas e modelam chapas. Além disso, galvanizadores tratam superfícies metálicas para evitar corrosão, enquanto eletricitistas garantem o funcionamento dos sistemas elétricos. Outros cargos, como ferramenteiros e modelistas, produzem ferramentas e moldes necessários para os processos, e operadores de furadeiras, empilhadores e desmontadores realizam atividades específicas de suporte.

A carpintaria, por sua vez, é voltada principalmente para a reforma e manutenção de bondes utilizados no transporte urbano. Marceneiros e carpinteiros fabricam, reparam e ajustam componentes de madeira, como bancos e painéis. Estofadores restauram revestimentos internos e estofamentos, enquanto pintores e esmaltadores cuidam do acabamento das superfícies. Vidraceiros substituem vidros e janelas, polidores garantem o acabamento final, e operadores de serras preparam as peças de madeira para utilização. Mestres de obras supervisionam a expansão das atividades do setor, e mecânicos de rodas ajustam os sistemas de rodagem dos bondes. Até fabricantes de cortinas desempenham um papel, produzindo divisórias e cortinas para os veículos.

No escritório, atividades administrativas e de suporte são fundamentais para o funcionamento da empresa. Escriturários cuidam da documentação, registros e relatórios, enquanto assistentes administrativos oferecem suporte operacional. Estoquistas gerenciam o controle de materiais e equipamentos necessários para a produção. Telefonistas coordenam a comunicação interna e externa, facilitando a logística entre os setores.

A engenharia de projetos é responsável pelo planejamento e desenvolvimento de melhorias para os sistemas de transporte e energia, bem como para a própria estrutura da oficina, que se aperfeiçoa no decorrer do tempo. Desenhistas de projetos elaboram esquemas técnicos, enquanto pedreiros e encanadores trabalham em obras de infraestrutura e instalação de sistemas essenciais, como encanamentos.

A inspeção e segurança também desempenham um papel crucial na empresa. Bombeiros realizam inspeções para prevenir incêndios e assegurar a segurança em áreas de risco, e fiscais monitoram os serviços para garantir o cumprimento de normas e padrões operacionais, colaborando para o atendimento das questões legais para o funcionamento do espaço e prevenção de acidentes.

Já a categoria “diversos” abrange aprendizes, que recebem treinamento e apoio em diferentes setores, ajudantes e serventes, que auxiliam em atividades gerais, e guardas, que cuidam da segurança das instalações. Em resumo, essa estrutura integrada reflete a complexidade e eficiência necessárias para atender às demandas de transporte e energia da empresa, combinando especialização técnica com suporte administrativo e planejamento estratégico.

Por fim, para facilitar uma melhor compreensão da configuração do espaço e da estrutura das oficinas do Cambuci, apresentaremos, nas imagens abaixo, representações visuais que permitem uma maior visibilidade do setor.

Figura 12 – ELE.CEI.SSP.1404, 1934, Visão geral das Oficinas de Material Rodante no bairro Cambuci: Acervo Fundação Energia e Saneamento.

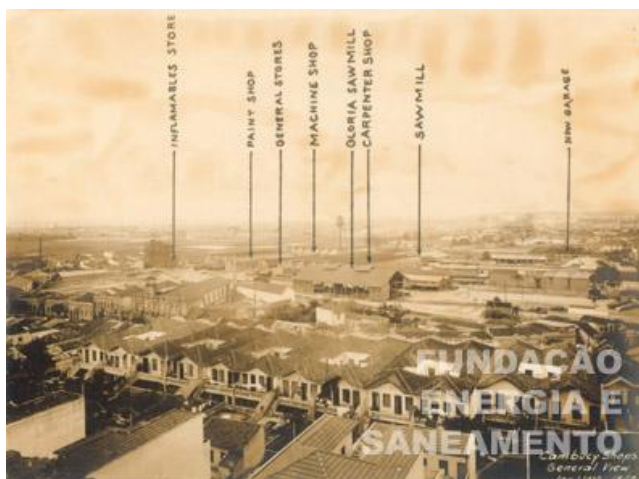


Figura 13 – ELE.CEI.SSP.1617: *Cambucy machine shop machine bases, sem data*: Acervo Fundação Energia e Saneamento



Figura 14 – ELE.CEI.SSP.0984: *Cambucy shops main carpenter section, 1927*: Acervo Fundação Energia e Saneamento



Na primeira imagem apresentada, vemos a visão geral das oficinas, que ocuparam uma parte significativa da Rua dos Lavapés, no bairro do Cambuci, e que, durante quase dez décadas, compôs parte da paisagem arquitetônica da região. Nas inscrições presentes na fotografia, vemos as principais divisões de atividades das oficinas, com uma configuração semelhante à de uma indústria de produção de reparos e equipamentos.

Na segunda imagem, podemos ver uma imagem rara no acervo da Light São Paulo, onde os trabalhadores estão atuando na oficina de máquinas, sendo que o serviço principal era o reparo de turbinas das usinas hidrelétricas. É possível perceber que o funcionamento no interior do galpão era setorizado, com um grande grupo de atividades.

A última imagem, correspondente ao setor de carpintaria, mostra a confecção das estruturas de madeira necessárias ao reparo e aperfeiçoamento dos bondes. O grande volume de materiais presentes na imagem reforça ainda mais a dimensão industrial do setor.

Reforçamos, após o conjunto de documentos apresentados, que era necessário desenvolver uma grande estrutura fabril nas oficinas. Essa ação era necessária para a sustentação do negócio, já que a geração de energia e os serviços de transporte, no intervalo entre as décadas de 1920 e 1940, se intensificaram para grande parte do Estado de São Paulo, conforme apresentado na contextualização da operação da Light São Paulo.

Paralelamente, as funções e atividades do setor se ampliaram com a presença de diversos profissionais especializados, que se tornaram cada vez mais necessários para atender à construção de diferentes tipos de maquinários. Neste mesmo momento, em que os direitos trabalhistas foram estruturados, não seria possível lidar com as relações de trabalho de forma precária. Além disso, a atividade industrial praticada nas oficinas demandou ações de segurança e prevenção de acidentes, já que o impacto econômico e jurídico de negligenciar essas questões permeava toda a série de relatórios de atividades avaliados, com significativa relação de dados sobre acidentes, rotatividade da mão de obra e custos com folha de pagamento, interligados aos impactos financeiros ao negócio e processos trabalhistas.

O legado da documentação associada às atividades desenvolvidas nas oficinas do Cambuci certamente possui um potencial informacional relevante quanto à trajetória dos serviços públicos urbanos, que estão intrinsicamente associados ao desenvolvimento de uma indústria nacional. Diante dessa compreensão, entendemos que, mesmo após o fim da operação das concessões de serviços públicos pela Companhia de capital estrangeiro, não é possível dissociar esses arquivos como patrimônio da sociedade, que, embora de natureza privada, são importantes repositórios de informação, direitos e memória social.

4.3 Processos de patrimonialização e ressignificação da memória nos registros trabalhistas

Após a compreensão das funções, atividades e cargos exercidos nas oficinas do Cambuci, entenderemos como o trabalho realizado nesse espaço foi ressignificado a partir dos processos de patrimonialização. Nesta análise, utilizaremos alguns textos apresentados nas publicações elaboradas pelo Departamento de Patrimônio Histórico da Eletropaulo e pela Fundação Energia e Saneamento para delimitar esses marcos.

A respeito dos aspectos de memória contidos nos registros trabalhistas, sabemos que os documentos produzidos no período analisado e durante o funcionamento da concessão da Light em São Paulo serviam ao próprio funcionamento do negócio e, mais diretamente, aos direitos e obrigações perante o Estado e os trabalhadores. No entanto, fica claro que os documentos, posteriormente patrimonializados, nos permitem observar o cenário de construção de direitos trabalhistas sob o ponto de vista da produção documental do empregador, sendo um exemplo claro de como os documentos, após seu ciclo documental, podem se tornar um repositório valioso para o estudo da história, especialmente no que se refere ao mundo do trabalho.

O legado do arquivo da Light e da sua respectiva gestão de documentos ainda serve para pensarmos o que pesquisadora Lucia Maria Velloso de Oliveira aponta ao comentar a respeito da representação dos arquivos, mesmo quanto aos seus aspectos residuais:

A possibilidade de preservarmos dispositivos de memória (como menciona Laura Millar, 2006) para serem acionados pelo cidadão, antagonicamente, nos remete para a impossibilidade de se preservar tudo. Somente o necessário pode ser permanente sob pena de nada ser recuperado. Preservamos apenas extratos da produção e acumulação de um produtor, e, com esses extratos, asseguramos que, no futuro, nossas ações possam ser auditadas, nossos sentimentos e funções sociais lembrados. Não temos a totalidade nos arquivos, mas podemos ter diferentes setores e segmentos sociais representados em seus repositórios ou depósitos. Na pluralidade, poderemos nos reconhecer no futuro. (Oliveira, 2019, p. 77).

Para captar como se projetaram os processos de patrimonialização do acervo da Light, observaremos um texto referente ao momento de inauguração do Centro de Documentação Histórica da Energia e da Industrialização de São Paulo, na década de 1980. Este foi um período marcado, conforme comentado no início desta seção, por ações de preservação do patrimônio

voltadas ao patrimônio industrial e do trabalho. Nesse sentido, essa atmosfera de fomento cultural, propiciada por ações do poder público, encontrou um momento propício para o desenvolvimento de pesquisas acadêmicas desenvolvidas no mesmo campo de estudos, nas universidades e centros de pesquisa.

Em 1987, o Centro de Documentação Histórica da Energia e da Industrialização de São Paulo, resultado do trabalho de preservação do Departamento de Patrimônio Histórico da Eletropaulo iniciado no ano de 1983, apresenta a documentação herdada pela Light São Paulo da seguinte forma:

Se os documentos guardados pela antiga Light fossem dispostos em linha reta, ocupariam quinze quilômetros de estantes. São 300 milhões de documentos entre cartas de diretoria, notas fiscais, prontuários de trabalhadores, recortes de jornais, mapas, plantas e 100 mil fotos, guardados com zelo incomum desde 1889 e hoje pertencentes a Eletropaulo. O acesso a este acervo um dos maiores e mais antigos do país, até agora fechado ao público, começou a ser democratizado no dia 18 de fevereiro de 1987 com a inauguração do Centro de Documentação Histórica da Energia e da Industrialização de São Paulo (ELETROPAULO, 1987, p. 14).

Vemos, nesse trecho, que a preocupação com o legado referente ao arquivo da Light destaca entre os seus principais documentos os prontuários funcionais de trabalhadores, demonstrando que a iniciativa de democratização desses documentos tinha o intuito de captar a memória dos trabalhadores que contribuíram para o desenvolvimento da história da energia e da indústria no país. Nesse sentido, vemos que é notória a ideia de ressignificação da memória no sentido amplo, que destaca esses documentos para além de seu valor probatório.

Na mesma edição do boletim, o vice-presidente da Eletropaulo, Roberto Vieira da Motta, no discurso de inauguração do Centro de Documentação Histórica da Eletropaulo, destaca a incorporação do arquivo da Light como uma política do governo do estado de São Paulo, sendo essa uma iniciativa que destaca a memória do trabalho:

Ainda assim, enfatizou o vice presidente em seu discurso, a inauguração do Centro reveste-se de grande importância política e científica porque representa a confirmação prática da política atual da empresa de abrir e democratizar seu acervo documental e de escrever sua história “ não como um marco prioritário do espírito do empreendedor dos americanos e canadenses que a fundaram ou

dos técnicos estrangeiros que serviram em seus quadros, mas sobretudo como um marco e uma conquista dos trabalhadores brasileiros que ergueram com seus esforços o patrimônio da empresa e com sua luta contribuíram para que ele fosse finalmente nacionalizado. (ELETROPAULO, 1987, p. 16)

Ainda na década de 1980, o Centro de Documentação Histórica da Energia foi responsável pelo desenvolvimento de pesquisas acadêmicas que destacavam o arquivo da Light como uma importante fonte documental para a memória do trabalho. No boletim nº 2 do Departamento de Patrimônio Histórico da Eletropaulo, o texto sobre o perfil dos primeiros trabalhadores da Light destacou a pesquisa do professor de História da América Latina da Faculdade de Artes e Ciências da Universidade de Pittsburgh, George Reid Andrews.

O pesquisador desenvolveu uma pesquisa sobre o perfil dos trabalhadores da Light a partir de dados coletados nos prontuários funcionais. São destacados como resultados da pesquisa o perfil dos trabalhadores em relação ao momento histórico de formalização das relações de trabalho no Brasil. Sobre os resultados parciais da pesquisa, George Andrews destaca informações que são interessantes por apontarem semelhanças com as apresentadas em nossa pesquisa:

Provavelmente segundo Andrews, para o trabalhador imigrante era mais fácil conseguir uma colocação com salários maiores em outras empresas. A Light no final dos anos 1940 e durante os anos 1950, passou a praticar uma política de alta rotatividade da mão de obra entre os trabalhadores braçais, com frequentes contratações e demissões, principalmente de nordestinos. Os trabalhadores contratados em épocas anteriores a este período, em geral estabilizavam-se e desenvolviam-se em cargos de aprendizagem técnica, permanecendo por muitos anos na empresa, adquirindo direito a estabilidade, depois que esta garantia trabalhista foi estabelecida pelo Estado. (ELETROPAULO, 1985, p. 14).

O comentário do professor George Andrews destaca que sua coleta teve a centralidade do uso dos prontuários de registro de empregados, o que possibilitou entender especificidades no perfil e registro de trabalhos em fases diferentes de política pública.

A questão da rotatividade, por exemplo, é demarcada pelo pesquisador como estável no período de formulação da legislação trabalhista. São destacadas também questões relacionadas à estabilidade e ao aprendizado no ambiente de trabalho, sendo estas decisões administrativas

determinadas por fatores ambientais. Conforme a premissa de nossa pesquisa, estruturada por Theo Thomassen, os documentos de arquivo são influenciados por esse contexto.

Certamente, a década de 1980, primeira fase de patrimonialização e difusão do arquivo da Light, foi determinante para a construção e centralidade dos trabalhadores como personagens relevantes e constitutivos da memória do trabalho em São Paulo. O apoio à preservação desses documentos em um cenário favorável aos arquivos de natureza privada foi muito importante para sua longevidade.

Entretanto, com o processo de privatização do setor de energia no final da década de 1990, houve um risco para a manutenção do legado de preservação e pesquisa da década anterior. Para a continuidade do projeto relacionado ao acervo, foi necessária uma articulação entre o poder público, entidades privadas, pesquisadores e os próprios profissionais responsáveis para a continuidade das atividades técnicas, de pesquisa e difusão.

Neste cenário, em 1997, por meio de um grupo de trabalho formado em conjunto com a comunidade de pesquisadores e profissionais de preservação, e a Secretaria de Estado de Energia do Estado de São Paulo, foi idealizada a formação de uma fundação de direito privado para preservação das empresas vinculadas à secretaria, sendo estas a Eletricidade de São Paulo S/A, Eletropaulo, e também a custodiadora do arquivo da Light São Paulo, a Companhia Energética de São Paulo (CESP), e a Companhia de Gás de São Paulo (Comgás).

Nesta configuração, foi constituída em escritura pública a Fundação Patrimônio Histórico da Energia de São Paulo – FHESP, em 6 de março de 1998 (FUNDAÇÃO PATRIMÔNIO HISTÓRICO DA ENERGIA DE SÃO PAULO, 1998, p.6-7).

Nesta fase, a FHESP contou com apoio das empresas mantenedoras para o funcionamento e editais de fomento público, além de convênios com universidades para continuidade do processamento técnico, pesquisa, base de dados e portal do acervo, visando à difusão dos acervos custodiados pela entidade. Destacam-se, nesse período, a construção dos museus de energia distribuídos pela capital e interior do estado de São Paulo, estruturados em grande parte em antigas subestações e hidrelétricas, como legado da cultura material do setor energético²¹.

Retornando aos aspectos que reforçam a centralidade da memória do trabalho presente no arquivo da Light São Paulo, a edição número 26 do periódico *Memória Energia*, publicado pela FHESP em 1998, destaca a importância do legado arquitetônico e das atividades realizadas

²¹ No decorrer de seu funcionamento, a FHESP fundou o Museu de Energia de São Paulo, o Museu de Energia de Salesópolis, o Museu de Energia de Itu e Museu de Energia de Jundiaí, atualmente desativado.

nas Oficinas do Cambuci. A respeito da importância das oficinas, o autor do artigo Júlio César Assis Kühl, reforça o histórico das oficinas no decorrer do seu funcionamento:

Até o início dos anos 1950, as Oficinas Gerais estiveram em processo de expansão, chegando a ocupar 2.000 empregados e tornando-se o ponto nevralgico de reivindicações e greves na Light paulista. Em um esforço de relações públicas, a Light escolheu o feriado de 15 de novembro para ser comemorado internamente o dia do Cambuci, quando os operários reuniam-se com suas famílias em clima festivo. (KÜHL, 1998, p. 40).

Neste comentário do autor, vemos que as oficinas já eram vistas pelos próprios trabalhadores como um lugar de memória. Ou seja, o próprio espaço de trabalho foi propulsor das suas reivindicações por direitos, sendo também atrelado a uma reconstrução da rotina de trabalho em um momento de celebração e afetos com os familiares, com quem passaram distantes na maior parte do tempo.

Pensando mais diretamente na conexão que os registros trabalhistas proporcionaram com significados simbólicos das conquistas trabalhistas e das trajetórias de vida, apresentamos um depoimento do projeto de história oral realizado pela FHESP. O ex-funcionário da Light, Hermínio Siqueira, relata sua trajetória na companhia na década de 1940, cargo conquistado com a intermediação de seu pai, que já trabalhava na companhia como motoneiro.

Hermínio iniciou suas atividades como aprendiz nas oficinas do Cambuci, na seção de carpintaria, trabalhando diretamente na manutenção dos bondes: reformando tabuletas de itinerários, reparando cortinas, lavando e pintando os veículos até o ano de 1984, encerrando suas atividades como chefe da contabilidade das oficinas em 1981, já na gestão da Eletropaulo. A respeito de sua trajetória e de seu pai na companhia, Hermínio afirmou:

A Light pagava relativamente bem. Meu pai, como motoneiro, em 1940 ganhava 600.000 réis por mês. Sustentava dez filhos, embora os mais velhos já comessem a ir ao mercado de trabalho. Naquele tempo, desde os 14 anos trabalhava-se com registro em carteira, porque o governo Getúlio Vargas não permitia que ninguém trabalhasse sem contribuir para previdência social. (FUNDAÇÃO PATRIMÔNIO HISTÓRICO DA ENERGIA DE SÃO Paulo, 1998, p. 42).

O depoimento de Hermínio, mesmo que fragmentado frente ao coletivo de diferentes perfis de trabalhadores das oficinas do Cambuci, captura a relação inegável entre sua trajetória profissional e a de seu pai, como representantes de um momento político e social em que os direitos trabalhistas se firmaram no país. Ele destaca a formalidade de seu ingresso na companhia, marcado pelo registro obrigatório em carteira de trabalho e a contribuição para a previdência social. A menção à figura do presidente Vargas é sintomática de como sua gestão, como chefe de Estado, marcou o período de conquistas trabalhistas por parte dos trabalhadores. No caso de Hermínio e de seu pai, vemos até mesmo um paralelo temporal com o tempo de governo de Vargas.

Em contraponto, ao pensarmos sobre como as reivindicações dos trabalhadores dependiam dos registros trabalhistas e da articulação com o governo Vargas, vemos que a figura do presidente era estratégica. Se pensarmos que o próprio estadista se apresentava como o representante dos trabalhadores.

O processo trabalhista 04391/1934, tramitado pelo Conselho Nacional do Trabalho e aberto pelo ex-condutor de bondes da Light São Paulo, José Rodrigues, solicitando sua reintegração no emprego, inclui um bom exemplo de como a articulação política em busca de direitos era importante, sob o ponto de vista do trabalhador, para a reivindicação de cumprimento de direitos por parte da companhia. Na carta reproduzida abaixo, podemos ver o reclamante expressando suas reivindicações:

Somente de alegar sobre protesto de não satisfatório o meu serviço como condutor de bondes, porque quasi sempre como di'cto e mais que sufficiente o meu serviço.

Umas fassa a bajistade que tem sido o pai das operarias do nosso querido Brasil, estas frotas antigas não podem ser um b'ailleiro que elogia o nosso governo pelos bons procedimentos perante seus filhos desta grande Patria Brasileira.

Contad tratam de ativar a sua mãe se lembrando que a mãe seria venho cair sobre muitas creaturas que estão esperando a pão de cada dia que passa. Isto já se passou no ano de 1938 no caso de Elbaio quando eu soffrendo desalocação do Ministerio do Trabalho sem resultado, até já apeli para a C. D. O. Salgado Filho mas tudo tem sido inutil. Como resto apeli: para o fievroso e oração bondosa de V. S.ª na esperanças de que fazer justiça perante o Sr. Superintendente da Associação da Leite que é a seguinte C. D. Elbaio, causador de minha ruina.

Deo muitas desculpas pelo meu atrevidente em ser com o meu proprio punho pedir um beneficio a alta bajistade de V. S.ª

Seu com alta estima e consideração de V. S.ª seu filho do Brasil.

Jose Rodrigues
 Ulerador na Rua Chamarite nº 185.
 São Paulo 24. de Maio de 1934.

Nesta carta, José Rodrigues suplica o apoio direto ao presidente Vargas e sua intermediação na sua reivindicação para reintegração no emprego, comentando as irregularidades em sua dispensa, salientando que em seus registros trabalhistas não constam razões justas para sua demissão, que ocorreu sem justificativa aparente. O reclamante ainda aponta que acionou o Departamento Estadual do Trabalho (DET), sem êxito, para solucionar o caso, o que justifica sua reclamação ser direcionada ao Conselho Nacional do Trabalho.

Chama a atenção que, durante sua narrativa, o reclamante cita sua regularidade na empresa, com apresentação de atestados médicos, e destaca a irregularidade de sua dispensa,

que não apresentava justificativa plausível. Isso demonstra o quanto sua razão em sua reclamação é sustentada pelos próprios registros trabalhistas produzidos na empresa.

Nos parágrafos finais de sua súplica, José Rodrigues cita Getúlio Vargas como representante dos operários frente aos estrangeiros representantes da companhia. Essa visão compõe um diálogo com o depoimento de Hermínio, mas, neste caso, também funciona como um recurso estratégico frente ao discurso do próprio governo, que se posiciona como defensor dos trabalhadores.

Samuel Fernandes resume, em sua tese de doutorado, a importância na formulação das cartas dirigidas a Vargas como uma estratégia significativa nas reclamações trabalhistas:

O recurso de argumentação pela situação de miséria e família numerosa foram recorrentes em todos os documentos analisados, desde as primeiras petições ao Conselho Nacional do Trabalho às correspondências encaminhadas aos ministros do trabalho e até ao presidente Getúlio Vargas, ao longo década de 1930. As argumentações relacionadas aos direitos lesados eram frequentemente feitas juntamente com apelo à bondade e caridade dos representantes do governo. A sutil diferença que percebi foi após 1930, quando os representantes do governo projetam-se como indivíduos. Ali havia, por exemplo, o Ministro do Trabalho e o Presidente da República, supostamente envolvidos com a defesa dos trabalhadores que vivenciavam as dificuldades impostas pelo mundo do trabalho. Há uma personalização da proteção e, com ela, a possibilidade de identificação dos trabalhadores em suas petições com os projetos políticos defendidos pelos personagens da vida pública. Ao que parece, os discursos divulgados pelos representantes do poder público tornavam-se argumentos nas cartas e justificativas daqueles interessados em fazer valer os seus direitos (Souza, 2007, p.151).

Ainda é válido informar a respeito dos processos trabalhistas no Conselho Nacional do Trabalho e sua importância, ressignificados como representantes da memória do trabalho. O conjunto documental da Justiça do Trabalho foi declarado no Programa Memória do Mundo da Unesco. Dessa forma, justifica-se que os documentos que circundam o mundo do trabalho são importantes como representantes da memória do trabalho.

Sendo assim, para finalizar nossa análise a respeito das potencialidades dos registros trabalhistas da Light São Paulo enquanto representantes da memória do trabalho, concluímos que sua interligação com diferentes instâncias da sociedade, especialmente o poder público e o

empregador, são relevantes e estruturais para a compreensão de nossa sociedade e dependem da preservação de arquivos semelhantes ao que apresentamos neste trabalho.

Após avaliação dos processos de patrimonialização e estudo de alguns aspectos de memória apresentados por meio dos depoimentos de empregados e registros contenciosos, vemos que a relação entre os arquivos e a memória, apresenta diferentes vertentes e pode exibir múltipla complexidade.

Para avaliar a ressignificação dos registros trabalhistas quanto a potencialidade de memória, nos apoiaremos nas reflexões de Laura Agnes Millar descritos em seu artigo *Touchstones: Considering the Relationship between Memory and Archives* (2006). Nesse artigo, a autora categoriza os diferentes aspectos da memória que podem estar relacionados aos documentos em diferentes aspectos, e pontua que é importante não determinar que os mesmos, sejam automaticamente repositórios imediatos de memória, mas sim articuladores de um processo metafórico que varia entre memórias individuais e coletivas.

Estas diferenças segundo a autora, passam a estar mais perceptíveis na era digital, em que o armazenamento das informações passa a ser mais instável, sendo difícil constituir a metáfora da memória e arquivos, relação anteriormente facilitada pela era analógica. Nesse sentido seria importante construir uma dicotomia diferente, ou seja, o que produzimos, o preservamos e o que lembramos, dos registros trabalhistas?

A problemática exposta no ensaio de Millar é interessante para discutirmos o caminho que construímos durante esta pesquisa, que nos possibilitou entender o percurso da produção, arquivamento e preservação dos registros trabalhistas, e por fim nos questionarmos como a memória individual e coletiva foi elaborada a respeito dos documentos analisados.

Em imediato, nesta seção, vimos que produção dos registros trabalhistas no ambiente do empregador e mais precisamente na Light São Paulo, foi aperfeiçoada por fatores contextuais sociais e políticos, e que a constituição de departamento de empregados e de um arquivo no setor, servia a propósitos internos e externos.

Tendo em vista que nosso recorte temporal, se fixou na intensa efetivação de direitos trabalhistas no Brasil, podemos vislumbrar que a produção dos registros estava relacionada a um marco histórico, e que esta condição permitiu que no caso dos registros da Light, esta questão tenha sido importante para ressignificar estes arquivos como repositórios de memória.

Ainda sobre a produção destes documentos, salientamos que estes serviam a propósitos de controle de dados, questão importante para Companhia conforme demonstrado nos relatórios de atividades apresentados. Esse gerenciamento envolve diversas decisões que impactaram a compreensão da memória destes processos, o que envolve etapas de avaliação de documentos

em diferentes segmentos, desde a categorização de documentos de valor probatório, aos valores administrativos. Embora esta decisão estar relacionada aos propósitos institucionais na sua fase de produção, não devemos esquecer que a sofisticação apresentada na construção e gerenciamento dos registros trabalhistas, nos apresentam grande riqueza de informações, que nos auxiliam a compreender a escolha de preservar estes documentos.

Aprofundando os aspectos de memória, Laura Millar comenta da elaboração da memória individual e os documentos de arquivo, pensamos sobre esta potencialidade no exercício que fizemos na terceira seção deste trabalho, em que analisamos os tipos documentais trabalhistas com o auxílio da diplomática contemporânea.

Com a crescente criação e transformação dos tipos documentais elencados, observa-se uma intensificação das categorias de informação relativas aos indivíduos contratados pelo empregador. Tal ampliação possibilitou a atribuição de novos sentidos a esses documentos, especialmente no que se refere às reflexões sobre as subjetividades associadas ao perfil do empregado.

Sendo assim, um registro de valor probatório e administrativo pode adquirir aspectos de memória, como ocorre na elaboração da narrativa de Hermínio, que rememora sua trajetória pessoal e laboral a partir de suas experiências de trabalho, recordando sua idade, atividades desempenhadas, local de moradia, entre outros aspectos vivenciados durante seu percurso na empresa.

A elaboração da memória individual é um exercício especialmente singular, sobretudo quando consideramos o gatilho proporcionado pelos documentos de arquivo — mais especificamente, pelos registros trabalhistas, que representam uma relação contratual. Sobre esse aspecto, Laura Millar observa:

Um contrato, por exemplo, é um acordo legal que garante que ambas as partes seguirão um determinado curso de ação. Ele serve como auxílio à memória, mas também como antídoto contra falsas recordações. O contrato é uma ferramenta para a memória semântica.

O contrato nos permite conhecer fatos e decisões. No entanto, seu papel probatório não impede que os negociadores, ao olharem para o documento, recordem não apenas seu propósito e significado, mas também suas próprias memórias episódicas: reuniões até altas horas, a cerimônia de assinatura ou as amizades formadas durante as negociações. Mas o contrato não existe para gerar essa memória episódica; ele existe como prova externa de um acordo estabelecido. Se uma das partes descumprir suas obrigações, o contrato será

apresentado como evidência da violação. O documento pode "lembrar" os indivíduos de muitas coisas, mas seu propósito principal é "lembrar" as partes de seus respectivos compromissos. (Millar,2006,p.115-116,tradução nossa)²².

Nesta citação, fica evidente que os registros trabalhistas, enquanto documentos de arquivo que formalizam uma relação contratual, exercem a função de rememorar aspectos legais. No entanto, esses elementos podem ser distorcidos no processo de elaboração da memória, o qual está condicionado às subjetividades e à constante edição por parte do sujeito que recorda.

Por outro lado, ao analisarmos a carta escrita por José Rodrigues, integrada a um processo trabalhista, observamos que o reclamante fundamenta sua narrativa em informações registradas em um documento de arquivo, demonstrando que o discurso do empregador pode ser legalmente contestado. Essa ação, à luz do comentário de Millar, reforça os acordos estabelecidos entre as partes e evidencia o papel dos documentos arquivísticos como instrumentos de mediação e disputa.

No que diz respeito à elaboração da memória coletiva, proporcionada tanto pela produção quanto pela preservação dos registros trabalhistas, é possível compreender que a conquista de direitos dessa natureza também constitui a memória de uma comunidade. No caso dos trabalhadores, trata-se, conseqüentemente, de uma memória marcada pela luta por direitos.

Esse processo de ressignificação é orgânico, na medida em que os documentos analisados neste trabalho são resultado da atuação de múltiplos agentes. Nesse sentido, eles possibilitam o entrelaçamento entre o arquivo e a memória coletiva. A conquista de direitos trabalhistas também pode ser qualificada como memória social. Como afirma Millar, no mundo ideal, a memória social permite que os membros de uma sociedade compreendam as mentes e vidas alheias, desenvolvendo empatia, entendimento e um senso de coletividade (MILLAR, 2006, p. 120).

Nessa questão de construção da memória social, é importante lembrar que a articulação entre arquivos e memória é potencializada por processos de patrimonialização — decisões que

²² No original: A contract, for example, is a legal agreement that ensures both parties will follow a particular course of action. It is an aid to memory, but it is also an antidote to false remembering. The contract is a tool for semantic memory. It allows us to know facts and decisions. The evidential role of the contract, however, does not stop the negotiators from looking at the document and recalling not just its purpose and meaning but also their own episodic memories: of late-night meetings, the signing ceremony, or the friendships formed during the negotiations. But the contract does not exist in order to generate that episodic memory; it exists as external proof of an agreed-upon arrangement. If either party fails in its obligations to the other, the contract will be held up as evidence of the breach. The contract may "remind" the individuals of many things, but its primary purpose is to "remind" the two parties of their respective commitments.

viabilizam a preservação e o acesso dos documentos à sociedade. O exercício de rememorar direitos, em sentidos amplos ou individuais, está intrinsecamente relacionado às decisões tomadas pelo poder público e pelo setor privado. Sabendo que os registros trabalhistas só existem na confluência dessas esferas, é natural que ambas se envolvam no esforço de promover a construção dessa memória.

Essa articulação, que potencializa os registros trabalhistas como agentes de memória, foi uma operação realizada pelo antigo Departamento Histórico da Eletropaulo e, posteriormente, pela Fundação Energia e Saneamento, além de outras instituições que abrigam em suas reservas técnicas projetos expositivos, exposições, pesquisas, entre outras ações que valorizam a memória social do trabalho para além de sua condição probatória e legal. Como afirma Millar, o ato de criar memória social consiste em criar, capturar, preservar e compartilhar objetos tangíveis — as referências, os veículos e os gatilhos que nos ajudam a lembrar e a conhecer (Millar, 2006, p. 122).

Outro pesquisador que nos auxilia a compreender a relação entre memória e arquivos é Eric Ketelaar, especialmente em suas proposições descritas no artigo *Archival Temples, Archival Prisons: Modes of Power and Protection* (2002). Nesse texto, o autor reflete sobre as funções simbólicas e políticas dos arquivos, ressaltando seu duplo papel de proteção e controle, o que nos remete diretamente às relações trabalhistas, permeadas em grande parte por esses fatores.

Observamos que as categorias de informação apresentadas nos diferentes formulários presentes nos prontuários de registro de empregados são instrumentos de controle, sendo a folha de frequência e a ficha de trajetória funcional exemplos representativos dessa contínua coleta de dados, tanto para o cumprimento legal quanto administrativo. Entretanto, como ressaltado anteriormente neste trabalho, esse controle também servia às reivindicações dos empregados.

As demandas foram articuladas no contexto político, evidenciadas pela elaboração de um robusto conjunto legislativo, assim como pela atuação dos órgãos fiscalizadores do poder público. Nesse sentido, destaca-se a criação das Juntas de Inspeção, vinculadas ao Ministério do Trabalho, e do Departamento Estadual do Trabalho, que foram determinantes para o rigor na produção dos registros trabalhistas. A elaboração dos dados foi, em boa parte, impulsionada por essa fiscalização que, embora não exercesse força mandatória direta na confecção dos registros, teve grande influência na sua regularização.

A respeito da influência que determinam a produção e gerenciamento dos documentos de arquivo, Eric Ketelaar afirma:

(...)ao examinar o processo de arquivagem (o processo das inúmeras escolhas que antecedem o arquivo e o moldam), podemos descobrir os valores que influenciaram sua criação. Esses valores, por sua vez, dão poder ao arquivo, e ajudam a conferir-lhe contexto e significado.

Jocasta Nu sugere que a realidade arquivada faz parte do registro. Ao mesmo tempo, precisamos perceber que a realidade que não foi arquivada também determina o documento de arquivo. O que foi excluído do arquivo determina seu significado tanto quanto o que foi incluído. Ambos fazem parte da proveniência, no sentido recentemente reformulado por Tom Nesmith, ao afirmar que são parte “dos processos sociais e técnicos da inscrição, transmissão, contextualização e interpretação arquivo, explicam sua existência, características e história contínua. (Ketelaar, 2002, p.223, tradução nossa)²³.

O reconhecimento da “realidade arquivada” como elemento importante na discussão para a interpretação da produção e do gerenciamento dos arquivos justifica, mais uma vez, que os documentos de arquivo não podem ser dissociados do seu contexto de produção.

Esse processo implica operações de pesquisa que possibilitam a construção da cadeia documental. Sua associação aos registros trabalhistas é importante por determinar exclusões em outros sentidos, sobretudo quando se pensa em sua patrimonialização e nos diferentes tipos de acesso. Como destaca Ketelaar, a exclusão e a inclusão desses arquivos para a posteridade implicam direitos relacionados à cidadania e à memória.

A questão do acesso é um ponto abordado por Ketelaar ao comentar as relações de poder que influenciam essa dinâmica, especialmente nas tomadas de decisões conjuntas (Ketelaar, 2002, p. 222). Considerando a conjuntura que envolve a produção dos registros trabalhistas, essa afirmação se mostra bastante pertinente para a nossa pesquisa, pois é fundamental que os indivíduos envolvidos no processo de contratação tenham permissão para acessar os documentos que lhes dizem respeito.

²³ No original: (...) by examining the processo of archivalization (the processo of the myriad of choices that precede archiving and shape it), we may Discover the values that infused the creation of the record. Those values in turn empower the record and help give it context and meaning. Jocasta Nu suggests that the archived reality is part of the record. At the same time, we have to realize that the reality that has not been archived determines the record as well. What has been excluded from the record determines its meaning as much as what was included. They are both part of provenance, in the sense recently reformulated by Tom Nesmith, in that they are part ‘of the social and tehcnical processes of the records’ incription, transmission, contextualization, and interpretation which account for its [the records] existence, characteristics, and continuing history.

Em nossa análise dos tipos documentais que compõem os registros trabalhistas, observamos essa questão em alguns documentos, como a ordem de pagamento, o registro na carteira de trabalho — que replica dados da ficha de admissão — e o aviso prévio de férias, os quais exigem a elaboração em duas vias para o cumprimento contratual.

Ao estender a questão do acesso a esses documentos, em vista da potencialidade de construção memória social, podemos pensar quais elementos justificam a preservação dos registros trabalhistas para além dos requisitos legais, quais fatores justificariam a guarda e acesso destes documentos após o esgotamento de seu valor probatório?

Parte da resposta está relacionada ao cumprimento dos deveres do poder público. Não podemos esquecer, conforme exposto ao longo desta dissertação, que os registros trabalhistas produzidos no ambiente do empregador fazem parte do esforço político na construção e sofisticação dos direitos trabalhistas. Assim, não é possível compreender o desenvolvimento desses direitos sem analisar como esse processo se deu no âmbito privado.

É vital que a sociedade compreenda como esse processo apresentou avanços e retrocessos, especialmente ao considerarmos que, no recorte temporal analisado, lidamos com um governo que, embora tenha concedido direitos aos trabalhadores, também limitou a ação política das lideranças trabalhistas para que não estivessem fora do controle estatal. Essa questão é especialmente relevante nos processos de negociação exclusiva entre trabalhadores e patrões, que ocorreram somente após a institucionalização da representatividade sindical por meio da carta emitida pelo poder público. Essa fase coincide ainda com o período mais repressivo do governo durante o Estado Novo.

Dessa maneira, entendemos que o desenvolvimento de políticas de preservação possibilita um entendimento mais aprofundado dessa camada de informação, especialmente no que se refere ao cumprimento de direitos nas instituições empregadoras e às suas implicações, que revelam uma relação conflituosa.

É possível também compreender a trajetória individual dos trabalhadores, construir dados e compará-los para analisar as diferentes conquistas, a partir de aspectos como idade, nacionalidade, cor e poder econômico. Como observa Ketelaar, as ausências são igualmente reveladoras. No caso dos registros trabalhistas que analisamos, não é possível interpretar as questões de gênero.

Ao observarmos as ocupações nas oficinas de material rodante, percebemos que a contratação não contemplava mulheres, o que nos leva a refletir sobre o tipo de presença que elas tiveram no trabalho formal no ambiente urbano até a primeira metade do século XX.

Torna-se cada vez mais perceptível, na análise proposta nesta seção, que o papel do arquivista e suas atividades de gerenciamento e avaliação documental exercem um poder mediador na elaboração da memória social, sendo esse processo longe de ser uma atividade neutra.

Para compreender e justificar esse ponto, reforçamos a questão com o apoio do artigo *Archives, Memory, and Interfaces with the Past* de Margaret Hedstrom (2002), no qual a autora reflete sobre o papel do arquivista enquanto participante ativo na construção da memória social.

Segundo a autora, esse processo ocorre de maneira consciente e inconsciente, manifestando-se desde os processos regulares de trabalho, que incluem a avaliação, descrição e construção de interfaces (Hedstrom, 2002, p. 24). Essas escolhas impactam o acesso aos documentos e nos levam a refletir sobre como as possíveis omissões nessas decisões influenciam a construção da memória social.

Ao comentar sobre as diferentes modalidades de transmissão da memória, Hedstrom destaca que o registro escrito, ao contrário da transmissão oral, tem como característica garantir a estabilidade da memória. Esse aspecto é especialmente relevante quando consideramos que os registros trabalhistas dependem dessa estabilidade, dessa regularização da escrita. Essa característica fica evidente, sobretudo, ao analisarmos a sofisticação das fichas de registro de empregado em comparação com os prontuários de registro de empregado — ambos registros escritos que se tornam mais complexos à medida que a gestão administrativa se amplia.

As fichas de registro de empregado apresentam dados menos controlados, refletindo um desenvolvimento administrativo e legislativo ainda incipiente em relação ao preenchimento dessas informações. Nem sempre as categorias de informação eram preenchidas conforme o esperado, sendo comum a inscrição de dados desconexos, como justificativas para o desligamento de um funcionário, por exemplo. Já as fichas de admissão presentes nos prontuários de registro de empregado revelam maior rigor na composição do formulário, pois são elaboradas a partir de uma formulação direta e precisa da legislação, o que faz com que seu preenchimento permita respostas únicas.

Nesse sentido compreendemos que a captura da memória nestes documentos depende de ações que delimitem sua contextualização da construção de seu registro para que processos de descrição e avaliação sejam delimitados de maneira consciente, sem a pretensão de que isso ocorra de maneira neutra.

A respeito de processos de avaliação e o poder concedido aos arquivistas nesta seleção, Hedstrom comenta:

Essas questões são, fundamentalmente, questões de poder. A quem a sociedade concede o poder de selecionar os arquivos? De quais depósitos de documentação registrada os arquivos são legitimamente constituídos? Quem decide o que constitui valor? Seja guiado pela suposição de que os arquivistas devem manter distância das decisões administrativas sobre a guarda de registros ou basearem seu envolvimento nas decisões de avaliação em princípios cientificamente derivados e ratificados por uma comunidade maior, grande parte do discurso contemporâneo sobre avaliação falha em abordar a questão do poder diretamente. Como consequência, os arquivistas simultaneamente negligenciam locais de poder que confundem seus objetivos de selecionar o melhor ou o mais "representativo" registro arquivístico e subestimam sua própria influência na construção dos arquivos. (Hedstrom,2002, p.34, tradução nossa)²⁴

Nesse trecho, a autora aborda a tensão existente nesse processo e os riscos que os gestores de arquivos podem impor à construção e disseminação da informação, e, conseqüentemente, da memória. Negar que esse processo deva ser compartilhado ou que atenda a outras intencionalidades é problemático, especialmente ao considerarmos nosso objeto de estudo. Um processo de avaliação que abranja exclusivamente os valores probatórios não capturaria o potencial de memória contido nos registros trabalhistas.

Ao considerarmos os marcos de patrimonialização dos registros trabalhistas na Light São Paulo, percebemos que a comunidade envolvida nos estudos de memória social do trabalho contribuiu para sua longevidade. Isso se deve, em grande parte, ao fato de que a década de 1980 proporcionou um avanço nos estudos acadêmicos que destacaram o universo do trabalho presente nos arquivos privados, especialmente os empresariais.

Porém, na segunda fase de patrimonialização, com a instituição da Fundação Energia e Saneamento, esse aspecto apresentou descontinuidade, com o mundo do trabalho sendo pouco destacado nas décadas seguintes, especialmente diante das inseguranças relativas à exposição

²⁴ No original: These questions are fundamentally questions of power. To whom does society grant the power to select archives? From what stores of recorded documentation are archives legitimately constituted? Who gets to decide what constitutes value? Whether guided by the assumption that archivists should keep their distance from administrative decisions about record keeping or base their involvement in appraisal decisions on scientifically derived principles ratified by a larger community, much of the contemporary discourse on appraisal fails to engage the question of power directly. As a consequence, archivists simultaneously overlook sites of power that confound their goals of selecting the best or the most "representative" archival record and understate their own influence over the construction of archives.

de dados pessoais frente aos desafios impostos pela legislação voltada à proteção dessas informações.

Apesar dessas implicações, sabemos que os registros trabalhistas fornecem informações ricas, especialmente quando consideramos que não foram produzidos exclusivamente pela Light São Paulo, mas por todas as instituições que constituíram o trabalho formal naquele período. É evidente, portanto, sua contribuição para a memória coletiva. Dessa forma, é fundamental que as decisões relacionadas a esses documentos sejam cada vez mais participativas e instrutivas, principalmente ao pensarmos nas questões de cidadania às quais arquivos públicos e privados estão sujeitos.

Embora o regimento das instituições privadas proteja em grande parte a preservação e o acesso aos documentos, é importante lembrar que essas instituições, especialmente as empresas que operam com fins lucrativos, não estão isentas da prestação de contas à sociedade. Isso é ainda mais relevante no contexto do nosso estudo, considerando a condição de concessão de serviços públicos que a Light oferecia.

O legado de administrar a memória do poder público não pode ser condicionado a interesses essencialmente privados, conseqüentemente isso se aplica a questões de memória, afinal como é possível elaborar a memória do trabalho e dos serviços públicos em uma temporalidade de concessão tão extensa, como a exercida pela Light São Paulo que se estendeu por várias décadas do século XX.

Por fim, ainda destacamos como parte da elaboração da memória social contida nos registros trabalhistas, a compreensão do lugar de memória que está representado nas atividades laborais da Light São Paulo.

Pierre Nora, em seu comentário a respeito da memória e sua transição para constituição da História, aponta que este processo também é constituído no registro material dos arquivos. Esta compreensão nos ajuda a sintetizar nossa argumentação quanto a relevância dos documentos de arquivo neste processo de ressignificação da memória e seus múltiplos significados:

E antes de tudo, uma memória, diferentemente da outra, arquivística. Ela se apoia inteiramente sobre o que há de mais precioso no traço, mais material no vestígio mais concreto no registro mais flexível na imagem. O movimento que começou com a escrita termina com a alta fidelidade e na fita magnética. Menos a memória é vivida do interior, mais ela tem necessidade de suportes exteriores e de referências tangíveis de uma existência que só vive através

delas. Daí a obsessão pelo arquivo que marca o contemporâneo e que afeta, ao mesmo tempo, a preservação integral de todo que o presente e preservação integral de todo o passado. O sentimento de um desaparecimento rápido e definitivo combina-se a preocupação com o exato significado de presente e com a incerteza do futuro para dar ao mais modesto dos vestígios ao mais humilde testemunho a dignidade virtual do memorável (Nora, 1993, p.14).

Desse modo, o historiador francês chama a atenção para a transformação da memória, que deixa de ser uma experiência direta e vivida para se tornar algo arquivístico, dependente de registros materiais para sua preservação e reinterpretação. À medida que a memória se distancia da vivência imediata, os documentos de arquivo assumem um papel crucial, servindo como base para manter vivos os rastros do passado. Nesse cenário, o arquivo se converte em uma obsessão do mundo contemporâneo, não apenas como um depósito de informações, mas como um mecanismo essencial para assegurar que o presente e o passado, com suas incertezas e fugacidade, sejam conservados e compreendidos em toda sua complexidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou compreender as transformações nos registros trabalhistas no período entre 1923 e 1946, um período que se mostrou crucial para compreensão das relações de trabalho no Brasil. A partir do arquivo da Light São Paulo, o estudo possibilitou a compreensão de um cenário de produção de documentos que não se limita somente a esta empresa, pois a aplicação da legislação trabalhista e as práticas administrativas estavam sujeitas às reivindicações dos trabalhadores, fator comum a todos os empregadores que desejam cumprir com a regularidade de suas operações.

A pesquisa permitiu evidenciar como o contexto arquivístico, formado por fatores sociais, políticos e econômicos, moldou a forma física e intelectual dos registros trabalhistas. Essas transformações foram motivadas pela institucionalização de direitos trabalhistas promovida pelo Estado, pelo fortalecimento de sindicatos e pela adaptação das grandes corporações às exigências legais.

Entre os principais resultados, destacam-se o impacto legislativo para formulação de atividades e produção de documentos no ambiente do empregador. A análise revelou que as mudanças documentais foram fortemente influenciadas pela evolução das leis trabalhistas,

entrelaçadas com os marcos da estruturação da gestão pública para gestão das relações de trabalho no Brasil, como a criação do Conselho Nacional do Trabalho (1923), o Ministério do Trabalho (1931) e o crescente conjunto legislativo para regulamentação do trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabelecida em 1943 e ainda válida na atualidade, demonstra que sua elaboração dependia das inúmeras situações vivenciadas nas relações de trabalho. Neste cenário, foi criada em reconhecimento à especificidade e complexidade que possui, fato reconhecido na criação de um sistema judiciário especialmente dedicado às questões do trabalho, de forma significativa nas Constituições Federais de 1934 e 1937.

A constituição da administração empresarial da Light São Paulo demonstrou capacidade de adaptação às exigências legais, a partir da reorganização de suas práticas administrativas, consolidada na criação de departamentos específicos para gestão de empregados e um arquivo robusto para assegurar a autenticidade e o cumprimento das obrigações trabalhistas. O setor de material rodante e oficinas, acompanhou esse processo, aprimorando suas funções e divisões de atividades com delimitação de cargos especializados para o funcionamento do negócio, sendo este fator determinante para organização de categorias de informação presentes nas fichas e prontuários de trabalhadores.

O resultado dessas transformações administrativas foi materializado nos registros trabalhistas, sendo sua principal mudança a alteração na forma física e intelectual dos registros, que deixaram de ser apenas fichas simples para se tornarem um complexo prontuário, no qual diferentes tipos documentais foram organizados para cumprir questões jurídicas, que deveriam estar constantemente atualizadas.

A contribuição dos trabalhadores, organizados em associações e sindicatos, desempenhou papel fundamental na inclusão de novas demandas nos registros documentais, refletindo os avanços nas condições laborais, principalmente no ambiente das oficinas, que apresentaram forte risco a acidentes e saúde dos trabalhadores. O setor era fundamental para expansão da produção energética e expansão do transporte urbano, e, nesse sentido, os trabalhadores das oficinas, tinham a seu favor a possibilidade de reivindicar melhores condições de trabalho, já que o sucesso do negócio dependia em grande parte das atividades desenvolvidas nesse espaço.

O processo de ressignificação dos registros trabalhistas como representantes da memória do trabalho foi validado, principalmente, pelo processo de patrimonialização do arquivo da Light São Paulo, desenvolvidos no decorrer dos anos 1980 e 1990. Todavia, esse

valor não é atribuído automaticamente; para isso, foram necessárias diversas operações conjuntas.

Primeiramente, a compreensão da relevância desses registros como informação, para além do seu valor administrativo e probatório, foi percebida na análise do contexto social e político representado pela forma física e intelectual dos registros trabalhistas. Nesse sentido, notamos que esses registros podem potencialmente representar o perfil da indústria, dos trabalhadores e das relações sociais adquiridas nesse espaço, sendo raros os documentos que fornecem informações detalhadas relacionadas à identidade e à formação do trabalhador em um arquivo.

Além dos aspectos que os próprios documentos apresentam, também contamos com uma conjuntura especial para o campo do patrimônio, com a constituição notória de políticas públicas voltadas para arquivos privados. Este foi um momento em que a memória empresarial foi valorizada, juntamente com a contribuição dos trabalhadores nesse processo. A comunidade acadêmica, o poder público e as empresas reconheceram, em diferentes níveis, o valor dos registros trabalhistas como componentes da memória social.

O estudo reafirma a relevância do contexto arquivístico como elemento central para interpretar a dinâmica entre Estado, empregadores e trabalhadores, especialmente em um período marcado pela consolidação dos direitos sociais. A pesquisa também contribui para o estudo do patrimônio documental, associando os arquivos como repositórios de informação crucial para compreender as relações de trabalho e a interação obrigatória entre a legislação e a prática administrativa, lançando luz sobre a memória social do trabalho no Brasil.

Por fim, apresentamos na seção seguinte, o produto de nossa pesquisa, denominado como *Diretrizes para interpretação de registros trabalhistas*. O documento foi elaborado como resultado de nossa pesquisa e visa colaborar com o estudo e análise dos registros trabalhistas presentes em vários arquivos privados e públicos. A interpretação da formalidade e regularidade desses documentos é fundamental para garantia de direitos e como potencial repositório da memória.

PRODUTO: DIRETRIZES PARA INTEPRETAÇÃO DOS REGISTROS TRABALHISTAS.

Apresentação.

A presente diretriz foi elaborada para a interpretação dos registros trabalhistas decorrentes do estabelecimento legal do vínculo empregatício no ambiente do empregador.

Neste documento, serão elencadas as diferentes etapas para a compreensão das relações de trabalho materializadas nas fichas e prontuários de registro de empregados produzidos pelo empregador.

1. Estudo do contexto social e político que determinam a produção tem registros trabalhistas

O primeiro passo para a investigação de como os registros trabalhistas se configuram depende da compreensão do contexto social e político em que as relações trabalhistas se estabelecem. Essa relação é determinada pela conjuntura social, que propicia diferentes cenários de regulação e estruturação social e política. É necessário delimitar as obrigações do empregador na atividade de contratação de empregados, os direitos dos trabalhadores, representados em sindicatos, e o papel das diferentes instâncias do poder público na sua regulação.

1.1 Coleta de informações sociais e políticas

A coleta de informações sociais e políticas depende da constituição de diferentes referências bibliográficas no campo das ciências sociais e do direito, organizadas de acordo com seu nível hierárquico, em consonância com as respectivas instâncias no cumprimento das exigências legais. Esses fatores variam conforme os diferentes aspectos do espaço, da temporalidade e do perfil social em que os empregadores, o poder público e os trabalhadores estão inseridos. Dessa forma, as informações coletadas devem apresentar os seguintes aspectos, conforme a tabela apresentada abaixo:

1.1 Procedimentos para coleta de informações sociais e políticas	
Políticas de governo	Estudo do contexto político no qual a documentação avaliada está inserida.
Políticas econômicas	Estudo do contexto econômico para compreensão da relação entre a mão de obra, empregador e Estado, e uma melhor compreensão das políticas de contratação.
Configuração dos poderes executivo e legislativo	Estudo das principais características da configuração do poder executivo e legislativo responsáveis por regular e fiscalizar as relações de trabalho.
Estudo da área de atuação do empregador	Levantamento de informações a respeito da área de atuação ou ramo de negócios do empregador, para compreensão das atividades exercidas e dos tipos de ocupações trabalhistas realizadas.

Estudo da organização responsável por representar os trabalhadores	Investigação movimentos sociais, associações e, principalmente, dos sindicatos responsáveis por negociar e regulamentar os direitos trabalhistas perante o Estado e os empregadores.
--	--

2. Estudo das informações legislativas

O estudo das informações legislativas possui extrema centralidade na produção dos registros trabalhistas, pois elas determinam, em grande parte, a forma física e intelectual desses documentos. Essa característica decorre de sua obrigatoriedade; ou seja, caso não estejam bem delimitadas no documento, não será possível formalizar o vínculo trabalhista. Portanto, devemos capturar, nesta análise, as diferentes instâncias legais que envolvem esses documentos, com uma minuciosa interpretação dos regulamentos que descrevem diretamente a produção de espécies e tipos documentais, para a regularização do vínculo trabalhista.

2.1 Coleta de dados legislativos

A interpretação do impacto legislativo nos registros trabalhistas depende de coleta de dados específicos que contemplem as diferentes instâncias que regulam o trabalho e devem obedecer à hierarquia de responsabilidades, levando em consideração a legislação federal, estadual e municipal, que apresentam diferentes níveis de regulamentação. Desta forma, a coleta de dados deve obedecer à seguinte ordem:

2.2 Coleta de dados legislativos	
Constituição Federal	Coleta de determinações legislativos em nível constitucional que impactam a regulação do trabalho.
Decretos, Decretos-lei e leis	Coletas de decretos em nível federal, estadual e municipal que determinam especialmente a formulação de documentos e as responsabilidades do empregador na contratação de empregados.

3. Estudo das de funções e atividades desenvolvidos pelo empregador

O estudo das funções e atividades desenvolvidas pelo empregador é essencial para a compreensão das ocupações e cargos no ambiente de trabalho. Para isso, é necessário que diferentes documentos de arquivo sejam reunidos para compor essa avaliação, especialmente os que são responsáveis por regulamentar ou consolidar essas ações. Caso seja possível, é relevante estudar regulamentos que especifiquem processos de trabalho, organogramas, relatórios de atividades, além de documentos diretamente ligados à produção dos registros trabalhistas.

3.1 Coleta de informações administrativas

A coleta de informações administrativas deve reunir, a partir dos documentos elencados, as principais funções desenvolvidas pelo empregador em nível hierárquico, especialmente aquelas que são elaboradas de forma conjunta com a sociedade, por meio da regulamentação exigida pelo poder público, responsável por certificar sua operação. Nesse sentido, devemos estudar estatutos, atas de reunião do conselho diretor, contratos sociais, planejamentos estratégicos e demais documentos que especifiquem as funções, do geral para o específico. Dependendo do arquivo, nem sempre esses documentos estão disponíveis, especialmente nos de natureza privada, que possuem restrições de acesso ou estão dispersos, o que ocasiona lacunas informacionais. Avaliando essas variáveis, a coleta de informações está registrada nesses documentos:

3.1 Coleta de informações administrativas	
Relatório de atividades da administração	Este documento resume as atividades do corpo diretivo do empregador como forma de prestação de contas de suas ações. Nesse sentido, oferece a possibilidade de compreender as diversas funções exercidas ao longo do tempo.
Estatuto	O estatuto é um documento de valor jurídico, obrigatório para o funcionamento das instituições. Nesse sentido, é importante por delimitar os princípios que regem as atividades do empregador perante o poder público.
Resolução	Por ser um documento responsável pelas normativas elaboradas pelo corpo diretivo, pode apresentar informações instrutivas para a regulação do trabalho no ambiente do empregador.
Organograma	Por ser uma representação gráfica do aspecto organizacional da instituição empregadora, o documento é importante para recompor o nível hierárquico de funções, atividades e cargos necessários à

	operação, o que auxilia na compreensão das responsabilidades nas relações de trabalho e, por consequência, na configuração de documentos.
Contratos sociais	Os contratos sociais definem a configuração jurídica da instituição empregadora, sendo importantes para a compreensão de sua modalidade jurídica, seja ela uma sociedade composta por acionistas, uma fundação, uma instituição pública, dentre outras modalidades.

4. Estudo de espécies e tipos documentais para efetivação do vínculo trabalhista

Após a construção do arcabouço contextual que rege a produção dos registros trabalhistas, devemos observar como se configuram as espécies e tipos documentais responsáveis por formalizar as relações de trabalho, geralmente configurados em fichas ou prontuários, a depender dos procedimentos administrativos e legislação. Cabe ainda, nesta investigação, considerar os documentos anexos, como atestados médicos. Neste processo investigativo, é necessário verificar os aspectos extrínsecos e intrínsecos dos documentos, ou seja, aqueles que envolvem as características físicas, estruturais e informacionais dos documentos, com o objetivo de compreender esses registros como representantes da formalização do trabalho.

4.1 Coleta de dados nos registros trabalhistas

Para avaliar os registros trabalhistas, é necessário estudar quais elementos estruturais e informacionais desses documentos são construídos em diferentes instâncias, sejam elas legais ou administrativas. É preciso captar, nesta investigação, os agentes envolvidos na certificação dos documentos, ou seja, as pessoas que participam dessa tramitação, seus respectivos cargos e atribuições. Além disso, é fundamental avaliar como processos como admissão ao emprego, demissão, concessão de férias, registros de acidentes, concessão de licenças, alterações salariais e demais requisitos legais ou administrativos são cumpridos. Assim, a coleta de dados deve se guiar pela conferência dos seguintes aspectos, conforme a tabela abaixo:

Tabela de análise da forma física dos registros trabalhistas	
Elementos extrínsecos	<p>Suporte</p> <p>Texto</p>

	Linguagem Sinais especiais Selos Anotações
Elementos intrínsecos	Protocolo Seções/Subseções Escatocolo
Pessoas	Autor da ação Autor do documento Destinatário da ação Destinatário do documento Escritor Assinaturas
Qualificação da assinatura	Títulos e créditos das pessoas envolvidas
Tipo da ação: procedimento	Contratual Coletiva Múltipla
Nome da ação	Contratação Autorização Autenticação Comprovação
Relação entre o documento e procedimento específico	Especificação do procedimento geral ao qual os documentos se relacionam
Tipo de documento	Natureza (pública e/ou privada) Função (dispositivo/probatório)
Descrição diplomática	Contexto (Ano, mês, dia, local) Documento (nome da forma, função, quantidade)
Comentários	Qualquer comentário que se direcione ao documento

5. Disposições finais a respeito da interpretação dos registros trabalhistas.

Os registros trabalhistas produzidos no ambiente do empregador apresentam variabilidades em sua forma física e intelectual. Essas diferenças estão associadas às alterações na legislação trabalhista, às diferentes configurações administrativas do empregador e à recorrente intervenção dos sindicatos e/ou associações de empregados, responsáveis pela formulação de contratos e acordos coletivos de trabalho que alteram a concessão e retirada de direitos. Sendo assim, apesar de o contexto de produção arquivística ser determinante para a

avaliação desses documentos, é necessário apontar que existem variabilidades na forma de constituição do documento, seja nos aspectos extrínsecos ou intrínsecos.

Por fim anexamos ao produto um infográfico abaixo apresenta a cadeia de condições para interpretação dos registros trabalhistas:

Figura 17 – Infográfico do fluxo informacional e interpretativos dos registros trabalhistas



Fonte: Elaborada pela autora

REFERÊNCIAS

AMARAL, Leonardo Silva. **José Vecchio**: a trajetória de um militante em ascensão ao longo do Estado Novo (1930-1950). Dissertação (Mestrado em História) –Programa de Pós-graduação em História, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2021.

ARQUIVO NACIONAL (Brasil). **Dicionário brasileiro de terminologia arquivística**. Rio de Janeiro: Arquivo Nacional, 2005

BELLOTTO, Heloisa Liberalli. **Arquivos permanentes**: Tratamento documental. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2004.

BELLOTTO, Heloísa Liberalli. **Diplomática e tipologia documental em arquivos**. 2.ed. Brasília: Briquet Lemos Livros, 2008.

BETAT, Inara dos Santos. **Regulamentação dos direitos trabalhistas no Brasil**: uma tentativa de conciliação entre o capital e o trabalho (1937-1945). Dissertação (Mestrado em Economia) – Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória,2005.

BILHÃO, Isabel. "Trabalhadores do Brasil!": as comemorações do Primeiro de Maio em tempos de Estado Novo varguista. **Revista Brasileira de História**. São Paulo, v. 31, nº 62, p. 71-92,2011.

BRASIL. **Decreto nº 19.482 de 12 de dezembro de 1930**. Limita a entrada, no território nacional, de passageiros estrangeiros de terceira classe, dispõe sobre a localização e amparo de trabalhadores nacionais, e dá outras providências. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19482-12-dezembro-1930-503018-republicacao-82423-pe.html>. Acesso em 18 de ago 2023.

BRITO, Érico Henrique. **Revisão tarifária e diferenças regionais**: Um estudo de concessões de distribuição de energia elétrica no Brasil. Dissertação (Mestrado em Ciências) – Programa Interunidades de Pós-Graduação em Energia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

CABRAL, Dilma. O sítio do programa Memória da Administração Pública Brasileira (MAPA): Acesso, produção e divulgação do conhecimento em História. *In*: **SIMPÓSIO**

INTERNACIONAL DE HISTÓRIA PÚBLICA UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE, 2., 2014: ANAIS. Niterói: Universidade Federal Fluminense, 2014.

CABRAL, Rafael et.al. Processo histórico da formação da Justiça do Trabalho no Brasil: do Conselho Nacional do Trabalho ao Tribunal Superior do Trabalho. **Revista Jurídica**, v.1. Curitiba, 2019.

CAMARGO, Ana Maria de Almeida Camargo; BELLOTO, Heloisa Liberalli. **Dicionário de terminologia arquivística**. São Paulo: Associação dos Arquivistas Brasileiros – Núcleo regional São Paulo, 1996.

COLOMBO, Ana Beatriz. **Diretrizes para um desenvolvimento de uma política de aquisição e incorporação de arquivos privados para arquivos públicos**. Dissertação (Mestrado em Ciências da Informação) – Faculdade de Filosofia e Ciências Universidade Estadual Paulista, Marília, 2022.

CONSELHO Nacional do Trabalho (CNT): *In*: **DICIONÁRIO** da Administração Pública Brasileira. Rio de Janeiro: Arquivo Nacional, 2020. Disponível em:<http://mapa.an.gov.br/index.php/dicionario-primeira-republica/810-conselho-nacional-do-trabalho>. Acesso em: 18 ago. 2023.

DURANTI, Luciana. Diplomática: novos usos para uma antiga ciência (parte v) **Acervo**, Rio de Janeiro: v.28, nº 1 p. 196-2015. jan-jun. 2015.

ELETROPAULO. Apresentação. **Boletim Histórico**, nº 01, São Paulo, 1985.

ELETROPAULO. Documentos. **Boletim Histórico**, nº 08, São Paulo, 1987.

ESTEVES, Herbert Luís. **Estrutura sindical nos direitos brasileiro e estrangeiro: do modelo estatutário ao modelo negocial**. Dissertação (Mestrado em História) – Faculdade de História, Direito e Serviço Social, Universidade Estadual Paulista, Franca, 2003.

FERREIRA, Lúcia de Fátima Guerra. Direitos humanos e memórias. *In*: FERREIRA, Lúcia de Fátima Guerra; ZENAIDE, Maria de Nazaré Tavares; NÁDER, Alexandre Antonio Gili (org.) **Educando em direitos humanos: fundamentos histórico-filosóficos e político-jurídicos**. João Pessoa: Ed. da UFPB, 2016.

FORTES, Alexandre. O Estado Novo e os trabalhadores: a construção de um corporativismo latino-americano. **Locus: Revista de História**.v.13, nº2, Juiz de Fora, p. 61-86, 2007.

FUNDAÇÃO PATRIMONIO HISTÓRICO ENERGIA DE SÃO PAULO. Apresentação. **Memória e Energia**, nº 25, São Paulo, p. 41-55, 1998.

FUNDAÇÃO PATRIMONIO HISTÓRICO ENERGIA DE SÃO PAULO. Depoimentos. **Memória e Energia**, nº 25, São Paulo, p. 6-8, 1998.

GOMES, Erick Chiconelli. **A atuação do Conselho Nacional do Trabalho na Agenda Política para os Direitos Sociais no Brasil (1925 a 1946)**. Tese (Doutorado em História Econômica) – Faculdade de Filosofia de Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2023.

GOMES, Frederico Birchal de Magalhães; MONNERAT, Suely Barbosa. A questão regulatória nas privatizações da Light e da Escelsa. **Revista do BNDES**, Rio de Janeiro, v.3, n.6, p. 189-200,1996;

GOULART, Silvana. **Patrimônio documental e história institucional**. Associação de Arquivistas de São Paulo, São Paulo, 2002.

HEDSTROM, Margareth. Archives, memory, and interfaces with the past. **Archival Science 2**, International Journal on Recorded Information: Califórnia, Estados Unidos da América, v.2, p. 21–43. Mar. 2002. <https://doi.org/10.1007/BF02435629>

Herrera, A. H., & Rodriguez, S. M. T. (2022). Em torno do tipo documental. **OFFICINA - Revista Da Associação De Arquivistas De São Paulo**, 1(1).
<https://doi.org/10.29327/263416.1.1-7>

JOAQUIM, Michele Silva; REIS, Andreia Francisco dos. Projeto de preservação da documentação dos trabalhadores da Light São Paulo. *In*: 3º Seminário internacional o mundo dos trabalhadores e seus arquivos: memória e resistência, v.2, 2013, Rio de Janeiro. **Coleção: Arquivos e o direito à memória e à verdade**. São Paulo, 2015, p. 89-199.

KETELLAR, Eric. Archival Temples, Archival Prisons: Modes of Power and Protection. **Archival Science 2**. International Journal on Recorded Information, Califórnia, Estados Unidos da América: v.2, 221–238. Set. 2002. <https://doi.org/10.1007/BF02435623>

KÜHL, Julio Cesar Assis. Oficinas Gerais da Light Cambuci.: 1895-1953. **Memória e Energia**, nº25, São Paulo. p.30-40, 1998.

LOUZADA, Alfredo João. **Legislação Social Trabalhista**: coletânea de decretos feitos por determinação do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio. 2. ed., Brasília, MTPS,1990.

MARQUES, José Antonio; TROITIÑO, Sônia (org.). Arquivos do mundo dos trabalhadores: Comunicações do 4º SEMINÁRIO INTERNACIONAL O MUNDO DOS TRABALHADORES E SEUS ARQUIVOS: memória e resistência. São Paulo: Arquivo Nacional e CUT, 2012. **Anais** [...]. v.1

MARQUES; STAMPA, Inez Terezinha (org.). Arquivos do mundo dos trabalhadores: Comunicações do 3º SEMINÁRIO INTERNACIONAL O MUNDO DOS TRABALHADORES E SEUS ARQUIVOS: MEMÓRIA E RESISTÊNCIA. São Paulo, Arquivo Nacional e CUT. **Anais** [...] 2015.

MIGUEIS, Maria Amélia Porto. Roteiro para elaboração de instrumento de pesquisa em arquivos de custódia. **Arquivo & Administração**, Rio de Janeiro: Associação dos Arquivistas Brasileiros. vl 1, nº 0 p. 7-20. 1972.

MILLAR, Laura. “Touchstones: Considering the Relationship Between Memory and Archives”. **Archivaria** 61, Canadá: Association of Canadian Archivists. 105-26. 2006. <https://archivaria.ca/index.php/archivaria/article/view/12537>. Acesso em 10 de abril de 2025.

MIZIARA, Rafael. **Moderno Dicionário do Direito do Trabalho**. São Paulo, LTr, 2019.

MOLINA, Talita dos Santos. **Arquivos privados de interesse público**: caminhos da patrimonialização documental. Dissertação (Mestrado em História Social) – Programa de Pós Graduação em História Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013.

NORA, Pierre. Entre memória e história: a problemática dos lugares. *In: Projeto História*: Revista do Programa de Estudo de Pós-graduados em História da PUC SP, São Paulo, 10, dez.1993.

OLIVEIRA, Lucia Maria de Oliveira. Os arquivos pessoais de políticos e sua importância para sociedade. *In: OLIVEIRA, Lucia Maria Velloso; VASCONCELLOS, Eliane (org.). Arquivos*

pessoais e cultura: uma abordagem interdisciplinar. Rio de Janeiro: Fundação Casa de Rui Barbosa, 2015. p. 117-131.

OLIVEIRA, Lucia Maria de Oliveira. Representação arquivística: arranjo, descrição e definição do tipo documental. *In:* OLIVEIRA, Lucia Maria Velloso; SILVA, Maria Celina Soares de Mello e (org). **Tratamento de acervos da ciência e tecnologia:** organização e acesso. Rio de Janeiro: Museu de Astronomia e Ciências Afins, 2019. p. 70-78.

OLIVEIRA, Paulo Carlindo de. **Greve e negociação coletiva:** dimensões da luta sindical. Tese (Doutorado em história social) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2021.

PAIVA, Esdras e *et al.* **História da energia em São Paulo:** energia e empresas privadas até a criação das CESP e da encampação da Light. Projeto Eletromemória – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020. Disponível em:
<https://eletromemoria.fflch.usp.br/sites/eletromemoria.fflch.usp.br/files/02.pdf>. Acesso em 01 jul. 2024

VITORIANO, Marcia. **Arquivos de organizações privadas:** funções administrativas e tipos documentais. 1. ed. São Paulo: Associação de Arquivistas de São Paulo, 2012.

PENA, Maria Valéria Junho. A revolução de 30, a família e o trabalho feminino. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo: Fundação Carlos Chagas, n. 37, p.78-83, 1981.

REIS, Célia. **O patrimônio arquivístico:** acervos privados de interesse público. XIV Encontro regional Anpuh Rio - Memória e Patrimônio. Rio de Janeiro, 2010.

REIS, João Emilio De Assis; BOER, Leonardo Caetano. O sindicato e seus delineamentos no direito do Trabalho. **Pensar Acadêmico**, São Paulo, v.16, n.1, 2018. Disponível em:
<https://pensaracademico.unifacig.edu.br/index.php/pensaracademico/issue/view/13>. Acesso em: set. 2023.

REIS, José Roberto Franco. **"Não existem mais intermediários entre o governo e o povo":** correspondências a Getulio Vargas – o mito e a versão (1937-1945). Tese (Doutorado em História Social) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2002.

RODRIGUES, Ana Célia. **Diplomática contemporânea como fundamento metodológico da identificação de tipologia documental em arquivos**. Tese (Doutorado em História Social)– Programa de Pós-graduação em História Social, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

SANTOS, João Marcelo Pereira dos. **Os trabalhadores da Light São Paulo, 1900-1935**. Tese (Doutorado em História Social)– Instituto de Filosofia e Ciências Humanas Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2009.

SEGATTO, José Antonio. As greves de 1919. **Revista Memória**, São Paulo, p. 19 - 26, set. 1990.

SILVA, Cleverson Rodrigues. **O Departamento Nacional do Trabalho (DNT) e a organização sindical na Era Vargas (1931-1945)**. Tese (Doutorado em História Social) – Programa de Pós-Graduação em História, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2008.

SILVA, Danilo Lima. **Trabalhadores, empregadores e estado brasileiro: revisitando os conflitos de greve na história constitucional brasileira entre 1935 e 1937**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-graduação em Direito, Universidade Federal Rural do Semi Árido, Mossoró, 2021.

SILVA, Gustavo Pereira da. A formação do Grupo Votorantim: as origens de um grupo econômico brasileiro no setor têxtil de São Paulo (1891-1929). **Revista Economia e Sociedade**, v.7, p. 321-354, 2018.

SILVA, José Antonio. **A efetividade da transparência pública no Brasil à luz dos “dispositivos de acesso à informação”**: entre possibilidades e limitações. Tese (Doutorado em Ciência da Informação) – Programa de Pós-graduação em Ciências da Informação da Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2020.

SILVA, Maria Celina Soares de Mello. **Glossário de espécies e tipos documentais em arquivos de laboratórios**. Rio de Janeiro: Museu de Astronomia e Ciências Afins, 2014.

SILVA, Margareth da. **O arquivo e o lugar: a custódia arquivística como responsabilidade pela proteção aos arquivos**. Tese (Doutorado em história social) – Programa de Pós-Graduação em História Social, Universidade São Paulo, São Paulo, 2015.

SOARES, Luzia Monteiro Araújo. Dossiê SBEL. **Memória**, ano IV, nº15, São Paulo, 135-143, 1992.

SOUZA, Jullyana Luporini de; CAMOZELE, Jean Marcel Caum. Memórias e arquivos dos movimentos de trabalhadores rurais sem terra. *In*: GERALES, Elen et al. **Dez anos da lei de acesso a informação: limites perspectivas e desafios**. São Paulo: Intercom, 2022.

SOUZA, Samuel Fernando. **Coagidos ou subornados: trabalhadores, sindicatos, Estado e as leis do trabalho nos anos 1930**. Tese (Doutorado em história social) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007.

THOMASSEM, Thomas. Uma primeira introdução à arquivologia. **Arquivo&Administração**, v. 5, n.1, 2006. Disponível em: <http://hdl.handle.net/20.500.11959/brapci/51643>. Acesso em: 13 mai2023.

TOGNOLI, Natália Bolfarini. **A construção teórica da diplomática: em busca da sistematização de seus marcos teóricos como subsídio aos estudos arquivísticos**. (Doutorado em ciências da informação) – Programa de Pós-graduação em Ciências da Informação, Universidade Estadual Paulista Julio de Mesquita Filho, Marília, 2013.

UNTURA NETO, Marcos. **O Conselho Nacional do Trabalho e construção dos direitos sociais no Brasil**. Dissertação (Mestrado em direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

Universidade de São Paulo. Glossário de espécies, formatos e tipos documentais da Universidade de São Paulo. Sistema de arquivos da USP, Portaria GR nº 3083/97, 1997

VITORIANO, Márcia Cristina Carvalho Pazin; MADIO, Telma Campanha Carvalho. Uso e funcionalidade de arquivos empresariais do setor elétrico em São Paulo: o caso Light. **Labor & Engenho**, v.9, nº1, Campinas, 135-143, 2015.

LEGISLAÇÃO

BRASIL. Decreto nº 4.682, de 24 de março de 1923. Crea, em cada uma das empresas de estradas de ferro existentes no país, uma caixa de aposentadoria e pensões para os respectivos empregados. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 2244, 13 abr. 1923, Seção 1.

BRASIL. Decreto nº 16.027, de 30 de abril de 1923. Crêa o Conselho Nacional do Trabalho **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 1466, 10 maio. 1923, Seção 1.

BRASIL. Decreto nº 16.051, de 26 de maio de 1923. Promulga a Concenção de Emigração e Trabalho entre o Brasil e a Itália. **Coleção de leis do Brasil**, Rio de Janeiro, p. 497 vol 2, 26 mai. 1923.

BRASIL. Decreto nº 16.581, de 04 de setembro de 1924. Approva o regulamento do imposto sobre a renda. **Coleção de leis do Brasil**, Rio de Janeiro, p. 119 vol 3, 04 set. 1923.

BRASIL. Decreto nº 16.761, de 31 de dezembro de 1924. Prohibe a entrada no territorio nacional de immigrantes (passageiros de 2ª e 3ª classe) nos casos e condições previstos nos arts. 1º e 2º da lei n. 4.247, de 6 de janeiro de 1921. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 7721, 26 mar. 1925, Seção 1.

BRASIL. Decreto nº 4.097, de 07 de janeiro de 1925. Crêa no Districto Federal o cargo de curador especial de accidentes do trabalho e dá outras providencias. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 1309, 14 jan. 1925, Seção 1.

BRASIL. Decreto nº 16.912, de 20 de janeiro de 1925. Concede autorização á Companhia Internacional de Seguros para operar em seguros contra accidentes do trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 12173, 04 jun. 1925, Seção 1.

BRASIL. Decreto nº 4.982, de 24 de dezembro de 1925. Manda conceder, annualmente, 15 dias de férias aos empregados e operários de estabelecimentos commerciaes, industriaes e bancários, sem prejuízo de ordenado, vencimentos ou diárias e dá outras providências. **Coleção de leis do Brasil - 1925**, Rio de Janeiro, p. 126 vol 1, 24 dez. 1925.

BRASIL. Reforma constitucional de 03 de setembro de 1926. Substituição de artigos e parágrafos da Constituição. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 2845 04 set. 1926, Seção 1.

BRASIL. Decreto nº 17.496 de 30 de outubro de 1926. Aprova o regulamento para a concessão de férias aos empregados e operários de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários e outros. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 2244, 27 jan. 1926, Seção 1.

BRASIL. Decreto nº 5.083 de 01 de dezembro de 1926. Institue o Código de Menores. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 22124, 04 dez. 1926, Seção 1.

BRASIL. Decreto nº 18.074 de 19 de janeiro de 1928. Dá novo regulamento ao Conselho Nacional do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 2534, 24 jan. 1928, Seção 1.

BRASIL. Decreto nº 19.443 de 26 de novembro de 1930. Cria uma Secretaria de Estado com a denominação de Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 21604, 2 dez. 1930, Seção 1.

BRASIL. BRASIL. Decreto nº 19.482, de 12 de dezembro de 1930. Limita a entrada, no território nacional, de passageiros estrangeiros de terceira classe, dispõe sobre a localização e amparo de trabalhadores nacionais, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p.1603, 2 fev. 1931, Seção 1.

BRASIL. Decreto nº 19.667 de 04 de fevereiro de 1931. Organiza o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p.1875, 7 fev. 1931., Seção 1.

BRASIL. Decreto nº 19.770 de 19 de março de 1931. Regula a sindicalização das classes patronais e operárias e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p.4801, 29 mar. de 1931, Seção 1.

BRASIL. Decreto nº 19.808 de 28 de março de 1931. Suspende a execução da lei n. 4.982, de 24 de dezembro de 1925, e do respectivo regulamento, e estabelece nova modalidade para a concessão de férias a operários e empregados. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 5263, 07 abr.1931, Seção 1.

BRASIL. Decreto nº 20.465 de 01 de outubro de 1931. Reforma a legislação das Caixas de Aposentadoria e Pensões. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 15578, 03 out.1931, Seção 1.

BRASIL. Decreto nº 21.175 de 21 de março de 1932. Institue a carteira profissional. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 5338, 23 mar.1932, Seção 1

BRASIL. Decreto nº 21.690 de 01 de agosto de 1932. Cria Inspetorias Regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio nos Estados e no Território do Acre, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 14869, 03 ago.1932, Seção 1

BRASIL. Decreto nº 27.761 de 23 de agosto de 1932. Institue a convenção coletiva de trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 16195, 25 ago.1932, Seção 1

BRASIL. Decreto nº 23.768 de 18 de janeiro de 1934. Regula a concessão de férias aos empregados na indústria, sindicalizados. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 14120, 22 jan.1934, Seção 1

BRASIL. Constituição federal de 16 de julho de 1934. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 1, 16 jul.1934, Seção 1 – Suplemento.

BRASIL. Lei nº 159 de 30 de janeiro de 1935. Regula a contribuição para a formação da receita dos Institutos e Caixas de Aposentadoria e Pensões subordinados ao Conselho Nacional do Trabalho e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 27974, 31 dez.1935, Seção 1

BRASIL. Lei nº 62 de 05 de junho de 1935. Assegura ao empregado da industria ou do commercio uma indemnização quando não exista prazo estipulado para a terminação do respectivo contracto de trabalho e quando for despedido sem justa causa, e dá outras providencias. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 12368, 11 jun.1935, Seção 1

BRASIL. Lei nº 756 de 20 de abril de 1936. Approva o regulamento que estabelece as normas a que deve obdecer o funcionamento de Serviço de Identificação Profissional. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 9166, 2 mai.1936, Seção 1

BRASIL. Constituição federal de 10 de novembro de 1937. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 22359, 10 nov.1937, Seção 1

BRASIL. Decreto-lei nº 1.237 de 2 de maio de 1939. Organiza a Justiça do trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 10381, 6 mai, Seção 1

BRASIL. Decreto-lei nº 1.843 de 7 de dezembro de 1939. Dispõe sobre a nacionalização do trabalho e a proteção ao trabalhador nacional. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 28244, 9 dez. 1939, Seção 1

BRASIL. Decreto nº 1.970 de 18 de janeiro de 1940. Delega ao Governo do Estado de São Paulo atribuições que competem as Inspetorias Regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 1147, 20 jan. 1940, Seção 1

BRASIL. Decreto-lei nº 21.162 de 01 de maio de 1940. Institue o salário-mínimo e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 8009, 4 mai. 1940, Seção 1

BRASIL. Decreto-lei nº 2.308 de 13 de junho de 1940. Dispõe sobre a duração do trabalho em quaisquer atividades privadas, salvo aquelas subordinadas a regime especial declarado em lei e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 11464, 15 jun. 1940, Seção 1

BRASIL. Decreto nº 2.474 de 05 de agosto de 1940. Suspende, nos Instituto e Caixas de Aposentadoria e Pensões, a concessão de toda aposentadoria que não seja por invalidez aos associados, ou segurados, de menos de 60 anos de idade. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 15172, 7 ago. 1940, Seção 1

BRASIL. Decreto-lei nº 3.616 de 13 de setembro de 1941. Dispõe sobre a proteção do trabalho do menor e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 17931, 16 set. 1940, Seção 1

BRASIL. Decreto-lei nº 2.377 de 8 de julho 1942. Dispõe sobre o pagamento e a arrecadação das contribuições devidas aos sindicatos pelos que participam das categorias econômicas ou profissionais representadas pelas referidas entidades. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 13175, 10 jul. 1942, Seção 1

BRASIL. Decreto-lei nº 4.449 de 9 de julho 1942. Torna obrigatória a notificação de doenças **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 10899, 10 jul. 1942, Seção 1

BRASIL. Decreto-lei nº 4.479 de 15 de julho 1942. Delega ao Governo do Estado de São Paulo as atribuições que cabem ou vierem a caber às Delegacias Regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 11257, 17 jul. 1942, Seção 1

BRASIL. Decreto-lei nº 5.092 de 15 de dezembro 1942. Reorganiza o Departamento Nacional do Trabalho, do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 18277, 17 dez. 1942, Seção 1

BRASIL. Decreto-lei nº 5.425 de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 11937, 09 ago. 1943, Seção 1

BRASIL. Decreto-lei nº 7.036 de 10 de novembro de 1944. Reforma da Lei de Acidentes do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 19241, 13 nov. 1944, Seção 1

BRASIL. Constituição federal de 18 de setembro de 1946. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 13059, 19 set. 1946, Seção 1.

SÃO PAULO. Decreto nº 4.813 de 31 de dezembro de 1930. Cria o Departamento do Trabalho Industrial, Commercial e Doméstico. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, p.1203, 10 fev de 1931.

SÃO PAULO. Decreto nº 4.900 de 20 de fevereiro de 1931. Institue no Departamento do Trabalho Industrial, Comercial e Doméstico o serviço de inspeção médica de operários e empregados. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, p.1523, 22 fev. de 1931.

SÃO PAULO. Decreto nº 6.241 de 28 de dezembro de 1933. Aprova o convenio celebrado a 16 do corrente, entre o Governo Federal e o deste Estado, para aplicação este último, das leis de proteção ao trabalho e assistencia. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, p.1, 29 dez.1932, Seção 1.

SÃO PAULO. Decreto nº 6.405 de 19 de abril de 1934. Reorganiza o Departamento Estadual do Trabalho. Estabelece sob novos moldes as obrigações resultantes dos accidentes do trabalho e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, São Paulo, p. 1, 14 jul.1934

RELATÓRIOS DE ATIVIDADES PRODUZIDOS PELA LIGHT SÃO PAULO

THE SÃO PAULO TRAMWAY LIGHT & POWER CO. LTDA. **General Manager's Annual Report**, 1924.

THE SÃO PAULO TRAMWAY LIGHT & POWER CO. LTDA. **General Manager's Annual Report**, 1925.

THE SÃO PAULO TRAMWAY LIGHT & POWER CO. LTDA. **General Manager's Annual Report**, 1927.

THE SÃO PAULO TRAMWAY LIGHT & POWER CO. LTDA. **Annual Report**, Employment Bureau. 1932.

THE SÃO PAULO TRAMWAY LIGHT & POWER CO. LTDA. **General Manager's Annual Report**, 1937.

THE SÃO PAULO TRAMWAY LIGHT & POWER CO. LTDA. **Annual Report**, Employment Bureau. 1941.

APENDICE - Avaliação /Seleção da legislação com impacto no estudo dos registros trabalhistas

Tipo	Nº	Data	Ementa	Avaliação /Seleção da legislação com impacto estudo dos registros trabalhistas			
				Grau de impacto para legislação trabalhista	Grau de adequabilidade de a pesquisa	Média A +B/2	Apto a seleção
Decreto federal	4.682	24/03/1923	Crea, em cada uma das empresas de estradas de ferro existentes no país, uma caixa de aposentadoria e pensões para os respectivos empregados.	5	5	5	Sim
Decreto federal	16.027	30/04/1923	Crêa o Conselho Nacional do Trabalho	5	5	5	Sim
Decreto federal	16.051	26/05/1923	Promulga a Convenção de Emigração e Trabalho entre o Brasil e a Italia	4	3	2,3	Não
Decreto Federal	16.581	04/09/1924	Approva o regulamento do imposto sobre a renda.	3	3	3	Não
Decreto federal	16.761	31/12/1924	Prohíbe a entrada no território nacional de imigrantes (passageiros de 2ª e 3ª classe) nos casos e condições previstos nos arts. 1º e 2º da lei n. 4.247, de 6 de janeiro de 1921	3	3	3	Não
Decreto federal	4.907	07/01/1925	Crêa no Distrito Federal o cargo de curador especial de accidentes do trabalho e dá outras providencias	4	4	4	Não
Decreto federal	16.912	20/05/1925	Concede autorização á Companhia	4	3	3,5	Não

			Internacional de Seguros para operar em seguros contra accidentes do trabalho				
Lei federal	4.982	24/12/1925	Manda conceder, annualmente, 15 dias de férias aos empregados e operários de estabelecimentos commerciaes, industriaes e bancários, sem prejuízo de ordenado, vencimentos ou diárias e dá outras providências	5	5	5	Sim
Reforma Consititucional	S/N	03/06/1926	Emenda constitucional:Substituição de artigos e parágrafos da Constituição	5	5	5	Sim
Lei Federal	17.496	30/10/1926	Approva o regulamento para a concessão de férias aos empregados e operarios de estabelecimentos commerciaes, industriaes e bancarios e outros	5	5	5	Sim
Lei Federal	5.083	01/12/1926	Institue o Codigo de Menores	5	5	5	Sim
Decreto federal	18.074	19/01/1928	Dá novo regulamento ao Conselho Nacional do Trabalho.	5	5	5	Não
Decreto federal	19.433	26/11/1930	Cria uma Secretaria de Estado com a denominação de Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio	5	5	5	Não
Decreto estadual	4.813	31/12/1930	Cria o Departamento do Trabalho Industrial, Commercial e Domestico.	5	5	5	Não

Decreto Federal	19.667	04/02/1931	Organiza o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.	5	5	5	Não
Lei Federal	19.770	19/03/1931	Regula a sindicalização das classes patronais e operárias e dá outras providências	5	5	5	Sim
Lei Federal	19.808	28/03/1931	Suspende a execução da lei n. 4.982, de 24 de dezembro de 1925, e do respectivo regulamento, e estabelece nova modalidade para a concessão de férias a operários e empregados.	5	5	5	Sim
Lei Federal	20.465	01/10/1931	Reforma a legislação das Caixas de Aposentadoria e Pensões	5	5	5	Sim
Decreto Federal	21.175	21/03/1932	Institue a carteira profissional.	5	5	5	Não
Decreto federal	21.396	12/05/1932	Institue Comissões Mistas de Conciliação e dá outras providências.	5	3	4	Não
Decreto federal	21.690	01/08/1932	Cria Inspetorias Regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio nos Estados e no Território do Acre, e dá outras providências	5	5	5	Não
Lei Federal	21.761	23/08/1932	Institue a convenção coletiva de trabalho.	5	5	5	Sim
Decreto estadual	6.241	28/12/1933	Aprova o convenio celebrado a 16 do corrente, entre o Governo Federal e o deste Estado, para aplicação este ultimo, das leis de proteção ao trabalho e assistencia social	5	4	4,5	Não

Lei federal	23.768	18/01/1934	Regula a concessão de férias aos empregados na indústria, sindicalizados	5	3	4	Não
Constituição Federal	S/N	16/07/1934	Sem ementa	5	5	5	Sim
Decreto estadual	6.405	19/04/1934	Reorganiza o Departamento Estadual do Trabalho.	5	5	5	Sim
Lei Federal	24.637	10/07/1934	Estabelece sob novos moldes as obrigações resultantes dos accidentes do trabalho e dá outras providências	5	5	5	Não
Lei federal	62	05/06/1935	Assegura ao empregado da indústria ou do comércio uma indenização quando não exista prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato de trabalho e quando for despedido sem justa causa, e dá outras providências.	5	5	5	Sim
Lei federal	159	30/12/1935	Regula a contribuição para a formação da receita dos Institutos e Caixas de Aposentadoria e Pensões subordinados ao Conselho Nacional do Trabalho e dá outras providências	5	5	5	Sim
Lei Federal	185	14/01/1936	Institue as comissões de salário mínimo	5	5	5	Não
Decreto federal	756	20/04/1936	Approva o regulamento que estabelece as normas a que deve obdecer o funcionamento de Serviço de Identificação Profissional.	5	5	5	Não
Constituição Federal	S/N	10/11/1937	Sem ementa	5	5	5	Sim

Lei federal	1.237	02/05/1939	Organiza a Justiça do trabalho	5	4	4,5	Não
Lei federal	1.402	05/07/1939	Regula a associação em sindicato	5	4	5,5	Sim
Lei federal	1.843	07/12/1939	Dispõe sobre a nacionalização do trabalho e a proteção ao trabalhador nacional	5	5	5	Sim
Lei Federal	1.970	18/01/1940	Delega ao Governo do Estado de São Paulo atribuições que competem as Inspetorias Regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.	5	5	5	Não
Lei federal	2.162	01/05/1940	Institue o salário mínimo e dá outras providências.	5	3	5	Não
Lei federal	2.308	13/06/1940	Dispõe sobre a duração do trabalho em quaisquer atividades privadas, salvo aquelas subordinadas a regime especial declarado em lei e dá outras providências.	5	5	5	Não
Lei federal	2.474	05/08/1940	Suspende, nos Instituto e Caixas de Aposentadoria e Pensões, a concessão de toda aposentadoria que não seja por invalidez aos associados, ou segurados, de menos de 60 anos de idade.	5	5	5	Não
Lei Federal	3.616	13/09/1941	Dispõe sobre a proteção do trabalho do menor e dá outras providências.	5	5	5	Sim
Lei federal	2.377	08/07/1942	Dispõe sobre o pagamento e a arrecadação das contribuições devidas aos sindicatos pelos	5	5	5	Não

			que participam das categorias econômicas ou profissionais representadas pelas referidas entidades.				
Lei Federal	4.449	09/07/1942	Torna obrigatória a notificação de doenças profissionais.	5	4	4,5	Não
Lei Federal	4.479	15/07/1942	Delega ao Governo do Estado de São Paulo as atribuições que cabem ou vierem a caber às Delegacias Regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e dá outras providências.	5	3	4	Não
Lei Federal	5.092	15/12/1942	Reorganiza o Departamento Nacional do Trabalho, do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e dá outras providências.	5	5	5	Não
Lei Federal	5.452	01/05/1943	Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.	5	5	5	Sim
Lei Federal	7.036	10/11/1944	Reforma da Lei de Acidentes do Trabalho	5	5	5	Não
Constituição Federal	S/N	18/09/1946	Sem ementa	5	4	5	Não