

A large crowd of men, many wearing light-colored t-shirts, are holding up blue booklets. The booklets have a circular logo on the cover. The men are looking towards the camera with various expressions, some serious and some looking slightly away. The background is a plain, light-colored wall.

Márcio Túlio Viana

CONSOLIDARÃO DAS LEIS DO TRABALHO

70 anos de CLT

Uma história de trabalhadores



70 anos de CLT

Uma história de trabalhadores

São muitos os méritos deste livro de autoria de meu dileto amigo e colega de TRT Márcio Túlio Viana. Mas talvez a principal qualidade contida em suas páginas seja a maneira simples e direta – e ao mesmo tempo bela – com que Márcio Tulio vai tecendo esse quadro da história de lutas dos trabalhadores por seus direitos. E aqui não devemos confundir simplicidade com superficialidade. A sabedoria de meu amigo consiste em escrever de maneira simples e, ao mesmo tempo, com profundidade.

Márcio Túlio demonstra, mas uma vez, sua larga cultura, com enorme conhecimento não só de nossa legislação trabalhista, mas de nossa história e de diversas outras áreas, sempre traduzindo isso tudo com muita sensibilidade e inteligência.

Neste livro, o leitor encontrará um resgate da realidade do mundo do trabalho que precedeu a formalização da CLT, com as várias faces dos movimentos sociais e políticos de então, a formação ideológica do país, as políticas de Estado do período e os desafios que se abrem para o futuro. Márcio Túlio consegue fazer dessa complicada conjuntura uma história de pessoas, de gente, de personagens, de brasileiros e de brasileiras.

Por isso, é com imenso prazer e orgulho que participamos da concretização desse projeto, como parte das comemorações dos 70 anos da CLT. Boa leitura!

Ministro Carlos Alberto Reis de Paula

Presidente do TST



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

CONSTITUÍDO NAS LEIS DO TRABALHO
70 anos de CLT

***Uma história de
trabalhadores***

Márcio Túlio Viana

***Publicação especial comemorativa
dos 70 anos da CLT***

Brasília - 2013

Capa, projeto gráfico e formatação:

Fundac e Secretaria de Comunicação Social do Tribunal Superior do Trabalho.

Revisão:

Mari Lúcia Del Fiacco

Foto da capa:

Operação de libertação de trabalhadores em situação análoga à escravidão realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, NOE da Polícia Rodoviária Federal, Polícia Federal e Ministério Público do Trabalho, no município de Brasil Novo (PA), no ano de 2006

331(094) (091)

V614

Viana, Márcio Túlio

70 anos de CLT : uma história de trabalhadores / Márcio Túlio Viana ; [Revisão: Mari Lúcia Del Fiacco] . -- Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2013.

152 p. : il., retrs. (alguns color.).

Publicação especial comemorativa dos 70 anos da CLT.

1. Brasil. Consolidação das Leis do Trabalho (1943). 2. Legislação do trabalho, história.

2. Direito do trabalho. 3. Sindicato. 4. Processo do trabalho. I. Título. II. Título : Uma história de trabalhadores .

Distribuição gratuita.

Esta obra pode ser reproduzida total ou parcialmente, desde que citada a fonte.

Versão eletrônica

MINISTROS

Carlos Alberto Reis de Paula - **Presidente**

Antonio José de Barros Levenhagen - **Vice-presidente**

Ives Gandra da Silva Martins Filho - **Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho**

João Oreste Dalazen

João Batista Brito Pereira

Maria Cristina Irigoyen Peduzzi

Renato de Lacerda Paiva

Emmanoel Pereira

Lelio Bentes Corrêa

Aloysio Corrêa da Veiga

Luiz Philippe Vieira de Mello Filho

Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira

Maria de Assis Calsing

Dora Maria da Costa

Fernando Eizo Ono

Guilherme Augusto Caputo Bastos

Márcio Eurico Vitral Amaro

Walmir Oliveira da Costa

Mauricio Godinho Delgado

Kátia Magalhães Arruda

Augusto César Leite de Carvalho

José Roberto Freire Pimenta

Delaíde Alves Miranda Arantes

Hugo Carlos Scheuermann

Alexandre de Souza Agra Belmonte

Cláudio Mascarenhas Brandão

ÍNDICE

CARTA AO LEITOR	13
AGRADECIMENTOS	15
SOBRE A PESQUISA DE CAMPO.....	17
INTRODUÇÃO.....	19
CAPÍTULO 1 - COMO ERAM AS COISAS ANTES DA CLT	23
1.1. A Europa alguns séculos atrás.....	23
1.1.1. Umas poucas palavras sobre a greve.....	27
1.2. O Brasil de cem anos atrás.....	30
1.2.1. Os anarquistas e as associações de resistência.....	38
CAPÍTULO 2 - GETÚLIO E SEUS PROJETOS.....	43
2.1. O sindicato no Brasil de Getúlio	62
CAPÍTULO 3 - O QUE É A CLT	75
CAPÍTULO 4 - O QUE NÃO É A CLT.....	89
CAPÍTULO 5 - COMO A CLT PASSOU A SER TAMBÉM O QUE NÃO ERA.....	95
CAPÍTULO 6 – OS SILÊNCIOS DA CLT	99
CAPÍTULO 7 – OS PECADOS DA CLT	103
CAPÍTULO 8 - AS PRESSÕES SOBRE A CLT	113
CAPÍTULO 9 - AS VIRTUDES DA CLT	129
CAPÍTULO 10 - OS DESAFIOS DA CLT.....	135
CONCLUSÃO: O QUE FAZER COM A CLT	141

Para minha mãe, Iolanda:

noventa e nove anos, noventa e nove encantos, noventa e nove viagens, noventa e nove trabalhos, noventa e nove primeiros lugares, noventa e nove mil carinhos, conselhos, histórias e sabedorias.

CARTA AO LEITOR

Quando comecei este livro, logo me vi numa encruzilhada – com três caminhos, pelo menos, para escolher.

Um deles seria escrever para colegas da área jurídica. Outro seria escrever para gente formada em universidade, mas de outras áreas. O terceiro seria escrever para militantes sindicais, estudantes e curiosos.

O primeiro caminho seria uma longa e difícil escalada; mas, como tenho pensado muito sobre o nosso Direito do Trabalho, talvez conseguisse dizer alguma coisa útil, mesmo para colegas. Além disso, se cometesse algum engano, sei que eles me perdoariam...

O segundo caminho seria plano, tranquilo, sombreado. Poderia deixar o pensamento guiar minhas mãos, sem me preocupar tanto com as técnicas do Direito ou da Gramática. Poderia usar a linguagem que sempre uso nos artigos que escrevo, e até repetir algumas frases que já escrevi.

No entanto, depois de hesitar um pouco e ouvir algumas vozes amigas, acabei escolhendo o caminho cheio de pedras, buracos e espinhos. Resolvi me dirigir a pessoas que não estão acostumadas com certos estudos ou com jeitos complicados de escrever.

Fiz essa opção por dois motivos. Primeiro, por achar que, num país como o nosso, que vive ainda tantas desigualdades, devemos aproveitar toda oportunidade para levar um pouco do que aprendemos a outras pessoas e lugares.

Dirá, talvez, o Leitor: “mas, se é assim, por que não seguir um *quarto caminho*, escrevendo para pessoas que têm apenas o curso fundamental? Elas, sim, são a maioria...”

Confesso que até essa tentação passou pela minha cabeça. Mas nesse caso eu teria de fazer uma espécie de cartilha, deixando de lado boa parte do que gostaria de dizer. Além disso, não me pareceu que fosse essa a intenção do Tribunal Superior do Trabalho, ao me confiar essa tarefa tão difícil e honrosa.

A segunda razão para ter escolhido este caminho tem a ver com a idade dos meus futuros leitores. Imagino (ou espero) que muitos sejam jovens. E isso me dá um prazer especial, não só porque gosto de estar perto deles, mas também porque eles vão se tornando – hoje, mais do que nunca – os principais atores desse grande drama que é a nossa vida.

De todo modo, ao seguir por essa estrada, não sei até que ponto vou conseguir me desviar de seus buracos, pedras e espinhos. Pode ser que eu nem sempre tenha êxito em me fazer entender, ou às vezes diga coisas que algum leitor há muito tempo conheça.

Como as pessoas a quem me dirijo têm culturas diferentes, algumas talvez me achem às vezes complicado, mesmo eu querendo simplificar; ou, ao contrário, simples ou superficial demais. E pode ser que todas tenham razão: afinal, não há nada tão difícil como escrever de forma fácil, e sei de minhas grandes limitações. Ainda assim, resolvi correr o risco.

Certa vez, há muitos anos, em nossa querida Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, um jovem candidato a professor – que depois se tornaria um grande mestre¹ – ouviu a seguinte crítica de um examinador:

“Seu trabalho está bom, mas tem um grave problema” – ele disse – “Você escreve simples demais, fácil demais. Fazendo assim, suas ideias perdem valor. Ficam parecendo coisas banais.”

Se um dos meus caros leitores me fizer essa mesma crítica, pode ter certeza de que me sentirei ainda mais honrado e feliz.

¹ Era ele João Eunápio Borges, já falecido, um dos maiores autores do Direito Comercial.

AGRADECIMENTOS

Devo agradecer às pessoas que me ajudaram com sugestões e críticas: meu filho Lucas, que, em meio a uma pescaria, foi quem primeiro me sugeriu o *terceiro caminho*, quando eu começava a enveredar pelo segundo; minha afilhada Cecília, que acabou de me convencer, com sua opinião inteligente; minha mulher, Gina, que me ofereceu suas poucas horas de folga, com o carinho e a dedicação de sempre, relendo e criticando aquela confusão de frases e me ajudando a ordená-las, nessa minha batalha contra o tempo (que foi muito curto); à minha filha Laura, transitando ainda entre a adolescência e o mundo adulto, que lá da Itália leu e aprovou as primeiras páginas; à minha irmã Martha, que, no começo de tudo, fez-me algumas duras e proveitosas críticas; aos amigos Luiz Otávio, pelas colocações sempre agudas, e Marcos Cripa, que me ajudou com o suporte jornalístico, mostrando-me *sites* e dando algumas boas *dicas*. Agradeço ainda à Maria Aparecida Carvalhais Cunha, do Centro de Memória do TRT da 3ª Região, por todas as gentilezas; a Thiago Moraes Raso Leite Soares, chefe do Setor de Planejamento, Controle e Avaliação da SRTE/MG, e também aluno; a Amauri Cesar Alves, professor e doutorando pela nossa PUC, que teve a delicadeza de me ajudar com algumas pesquisas e criticar o meu trabalho; a Adan Bezerra Milhomem, pelo apoio sempre gentil e eficiente nas pesquisas e, de modo geral, a todo o pessoal do Memorial do TST. Agradeço também a duas ajudas de última hora: o advogado Luis Carlos Moro, valente defensor das causas trabalhistas, com dados sobre as alterações na CLT, e a querida ex-monitora e hoje amiga Raquel Betty Pimenta. E, como não poderia deixar de ser, à minha ex-aluna Lília Carvalho Finelli, responsável pelas excelentes pesquisas de campo. Meu muito obrigado também a Elaine Almeida Rocha, do Setor de Comunicação do TST, pela paciência e gentilezas.

SOBRE A PESQUISA DE CAMPO

Depoimento da pesquisadora Lília Carvalho Finelli

Uma pesquisa de campo depende de uma série de fatores: da capacidade do pesquisador de abordar pessoas na rua e fazê-las falar, da vontade delas de responder às perguntas, da facilidade de compreendê-las (as pessoas e as perguntas), da correta interpretação e até do tempo disponível para pensar nas respostas.

Assim foi a pesquisa feita especialmente para esta publicação. No início, muitos ficavam com medo de responder. Até empregadores que já tinham concordado com a entrevista a seus empregados resolveram desistir, alegando que “estes poderiam achar que iam ganhar alguma coisa, afinal, estamos perto do final do ano”.

A pergunta “você sabe o que é a CLT?” era a primeira a ser feita e foi a que mais gerou dúvidas. Alguns nunca tinham ouvido falar na sigla, mas, mesmo assim, intuía ter alguma relação com o trabalho. Desvendado o “mistério”, ao ouvirem a explicação do motivo da pesquisa, os trabalhadores ficavam mais à vontade para expressar o que achavam de seus direitos. Na sequência, no entanto, vinha mais uma pergunta cuja resposta era difícil lembrar: “Você conhece seus direitos trabalhistas? Se sim, cite todos que lembrar.” Essa requeria certo tempo – e às vezes algumas dicas de trabalhadores curiosos que passavam por perto. Mas a próxima já era mais fácil: “Você acha que está faltando algum direito trabalhista? Se sim, qual?” Nas respostas a essa pergunta, pude observar algo interessante: a maioria dos direitos que os trabalhadores achavam estar faltando tinha relação com a mulher. Mesmo considerando a ausência de alguns direitos, a maioria concordou, na quarta pergunta (Gosta de ser empregado? Seria autônomo?), que não ter o apoio das leis e do governo, ou seja, não ser empregado, era muito mais difícil do que ser. Além disso, a solidariedade dos trabalhadores ficou comprovada com as respostas à quinta pergunta (Se pudesse criar uma lei para os trabalhadores, qual você faria?), inclusive foram muitos os que criariam direitos para categorias diversas das suas.

Embora no início os entrevistados aparentassem medo e até vergonha de falar sobre um assunto tão ligado às suas vidas, ao final da entrevista todos se mostraram animados diante das reflexões que eles mesmos tinham acabado de fazer.

Assim, entendo ter ficado comprovada não só a força que surge com a discussão sobre os direitos trabalhistas como a importância da proteção ao trabalhador, que em nosso país se fixou a cada dia com a CLT.

INTRODUÇÃO

Há alguns anos, na cidade de Aparecida, um repórter de jornal fez uma foto diferente. Era 1º de maio – e o padre rezava missa na praça. Quando o *flash* disparou, dezenas de operários erguiam para o céu suas carteiras de trabalho, como se esperassem a benção *da própria santa*.

Com esse gesto, talvez eles quisessem garantir os seus empregos. Afinal, era um tempo difícil – muitas empresas em crise – e o medo estava no ar. Mas as carteiras também serviam para mostrar quem eram eles. Eram *trabalhadores*. Tinham direitos, mereciam respeito.

Na verdade, aquelas carteiras não eram simples carteiras. Eram um símbolo. Um símbolo quase sagrado. Algo assim como a bandeira, a igreja ou talvez o escudo de um time. Mesmo sem boca, elas *falavam*. E, exatamente por isso, os trabalhadores podiam estar em silêncio.

E o que mais diziam aquelas carteiras?

De certo modo, elas contavam uma história. A história da Consolidação das Leis do Trabalho – *a nossa CLT*.

E a história da CLT é uma história de lutas. Ao contrário do que se pode pensar, ela não caiu do céu, de repente, como a chuva de verão. Nem cresceu por acaso, sem eira nem beira, como capim em roça de milho. Foi pensada e discutida, atacada e defendida²:

“A CLT é onde estão as leis trabalhistas. Ela foi construída através de batalhas e muita luta.”

J.M.S., 51 anos, caldeireiro.

“A CLT é uma conquista do trabalhador que foi alcançada com muito esforço e sangue. Custou até vidas!”

A.J.L., 61 anos, aposentada.

² Em Belo Horizonte, foi realizada especialmente para esta publicação uma pesquisa com mais de 50 trabalhadores, abrangendo empregadas domésticas, metalúrgicos, seguranças privados, porteiros e recepcionistas, entre outros. Os relatos inseridos ao longo do texto são fruto dessa pesquisa.

E não foi obra de um homem só. Nem de um país só. Em certo sentido, muitos trabalhadores – de toda parte – sofreram e morreram por ela. Mesmo sem saber disso. E até mesmo sem conhecer o Brasil.

Como uma flor do cerrado, ela cresceu em chão duro, pobre, difícil. E também por isso, talvez, muitos ainda a desprezem. Mas, pelo mesmo motivo, ela é forte – e tem resistido ao tempo. Mesmo machucada, consegue brotar de novo.

Também como a flor do cerrado, que bebe a água da terra, a CLT tem as suas fontes. E essas fontes, em boa parte, são *os próprios trabalhadores*. Sozinhos, eles nada podem. Unidos, podem tudo – ou quase tudo. É como dizia, há 60 anos, um líder sindical:

*“A verdade, Companheiros, é que nós, os trabalhadores, só podemos confiar em nós próprios, na nossa força, na nossa organização. (...) De qualquer maneira, a vitória só dependerá de nós, de nossa organização, de nossa união, da confiança em nós mesmos.”*³

Os trabalhadores pressionam com as greves e ameaças de greves. E assim ajudam a criar novas regras, ou a interpretar – de forma melhor, mais positiva – as regras já existentes. Além disso, vigiam para que elas se cumpram.

Mas o contrário também acontece. Se as fontes secam, ou ficam poluídas, a CLT sofre – mesmo se mantendo viva. Algumas regras se perdem, outras se transformam ou se enfraquecem. Ou passam a ser mal entendidas. Ou mal cumpridas. *Como se valessem menos*.

E se os trabalhadores vão dando ou tirando vida à CLT, a CLT também toca em suas vidas. Eles estão *dentro dela*, assim como ela está *dentro deles*.

Na verdade, a pessoa que tem direitos já se torna – *só por isso* – uma pessoa diferente. Os direitos nos constroem e nos transformam. São como o pão que comemos ou a roupa que vestimos. Misturam-se com as nossas vidas.

3 Folheto aos Companheiros da Cia. Força e Luz, juntado no processo nº 337-1948, p. 8, em discussão sobre a dispensa sem justa causa de dirigentes sindicais. O empregador dizia que o reclamante tinha participado de “movimentos tendentes à perturbação das relações normais de trabalho que devem reinar entre a empresa e seus empregados, concitando a estes a participação em atitudes contrárias à lei e à ordem jurídica”.

Até a nossa aparência fica diferente.

Setenta anos atrás, quando a CLT estava nascendo, o tipo mais comum de trabalhador era o homem da roça ou da vila. Esse homem via o patrão com muito mais cuidados e respeitos. Mas eram sentimentos misturados com o medo.

Ainda hoje – nós sabemos – também isso acontece. Há pessoas que vivem uma escravidão ainda pior que a antiga e, por isso os seus medos podem ser até maiores do que antes.⁴

Outros sofrem assédios e discriminações. E mesmo os que são bem tratados continuam *subordinados*.

Uma pesquisa⁵ mostra que muitas vezes – embora *nem sempre*, é claro – até os modos de olhar e mover o corpo são diferentes. Diante do chefe, o operário tenta se fazer ainda menor – para mostrar que não representa nenhuma ameaça e, assim escapar de sua braveza. Outras vezes, quando conversam, o patrão passeia o olhar pelos arredores – como se tivesse coisas mais importantes para fazer – enquanto o empregado não perde sua figura de vista, os braços colados ao corpo, prestando a maior das atenções.

Porém, mesmo quando o trabalhador é assim – “humilde”, como se costuma dizer –, isso pode doer:

“Eu faria uma lei para melhorar as relações entre patrão e empregado, para que fiquem mais próximos.”

J.C.L., 52 anos, porteiro.

⁴ É o caso do recente resgate de haitianos que trabalhavam em condições degradantes em Minas Gerais.

⁵ COLLET, Peter. *Ces gestes qui parlent pour nous*. JC Lattès, Paris, 2006, p. 49

E, de todo modo, parece que as coisas vão melhorando.⁶

Uma filósofa e professora⁷ escreve, por exemplo, que até os jovens das favelas já mudaram seu modo de ser. Falam com mais firmeza, rosto erguido, com orgulho. E olham de igual para igual as pessoas da *outra* cidade, a cidade dos *shoppings* e condomínios.

Este pequeno livro trata da CLT. Conta um pouco de sua história e tenta mostrar o seu valor. Diz como está sendo o seu presente e imagina como pode ser o seu futuro. Mas, ao contar a história da CLT, acaba contando, também, um pouco da história dos trabalhadores.

Aliás, vários deles estão aqui, nestas páginas. São trabalhadores comuns, falando de sua vida. E essas vidas talvez se pareçam com a sua. Assim, pode ser que você ouça – na voz do outro – *a sua própria voz*.

6 Menos de 10% dos entrevistados não sabiam o que significava “CLT”, mas reconheciam imediatamente quando a sigla era revelada. Só 10% não se recordavam de nenhum direito trabalhista no momento da pergunta. Mais de 70% responderam ainda que, se pudessem, fariam mais leis que beneficiassem os trabalhadores, sendo que também 70% afirmaram que gostam de ser empregados.

7 Trata-se de Marilena Chauí, em artigo de jornal.

CAPÍTULO 1

COMO ERAM AS COISAS ANTES DA CLT

1.1. A EUROPA ALGUNS SÉCULOS ATRÁS

Convido o Leitor para uma rápida viagem ao passado. Voltemos alguns séculos. Como era então o trabalhador? O que fazia para se defender?

Para responder a essas perguntas, devemos guiar a nossa *máquina do tempo* para a Europa, pois foi essa parte do mundo que teve mais peso em nossas leis. Então, quem era, afinal, esse trabalhador?

Antes do capitalismo, esse homem ou vivia nos campos, quase sempre como um *servo* – às vezes como *assalariado* –, ou vivia nas cidades, trabalhando como *aprendiz*, *jornaleiro* ou *mestre* em pequenos negócios e oficinas.

Num caso ou no outro, a vida era dura. Mas a não ser nos tempos de peste, praga, guerra ou fome – quando a tragédia era total –, talvez fosse mais fácil para o homem comum ser feliz com o trabalho, pois apesar de tudo era um trabalho mais livre, sem os jugos da máquina, do capataz ou do relógio.

É verdade que nas cidades, segundo se conta, o mestre governava o aprendiz com mão de ferro. Todavia – pelo menos até o século XII ou XIV – o aprendiz podia se tornar mestre, desde que fizesse uma obra perfeita; e o próprio mestre já havia sido aprendiz,⁸ ou seja, os interesses não eram opostos.

No campo, mesmo quem trabalhava para o senhor do castelo tinha fatias de terra para usar. Por mais que sofresse com a pobreza – não lavando sequer os pratos, para aproveitar as migalhas⁹ – a família tinha como fazer suas roupas, plantar seu trigo e (com alguma sorte) beber o seu vinho.

⁸ Mais tarde, o aprendiz só se tornava mestre se fosse filho dele ou se pagasse uma taxa. Era já, talvez, o espírito capitalista nascendo.

⁹HUBERMAN, Leo. História da Riqueza do Homem. Rio de Janeiro: Zahar, 1964.

É verdade que, nos tempos difíceis, a comida mais comum eram a sopa e o pão preto. E é verdade, também, que os loucos eram às vezes jogados no mar,¹⁰ as ruivas (e outras jovens mulheres) eram às vezes queimadas como bruxas¹¹ e os assalariados vagavam de déu em déu, em busca desesperada da moeda de cada dia.¹²

De todo modo, a moral cristã mandava ajudar os pobres, e todos sabiam (ou pensavam) que esses auxílios eram uma espécie de passaporte para o céu. Por isso, também os mendigos achavam socorro nas aldeias, *desde que fossem de lá*.¹³ E mesmo sem trabalhar.¹⁴

Mais tarde, porém, enquanto o capitalismo nascia¹⁵, toda essa rede de proteção¹⁶ foi se partindo.

Foi nesse tempo que apareceram – primeiro na Inglaterra, depois em outros países – três invenções importantes: a fábrica, o sindicato e o Direito do Trabalho. Cada uma ligada à outra. Cada qual *inventando* a outra.

Como apareceu a fábrica?

Certamente uma pergunta como essa pode ser respondida de vários modos. Mas vejamos o mais simples e claro.

O empresário queria acumular. Para acumular, tinha de produzir. Para produzir, tinha de reunir. Juntar mãos e máquinas num mesmo prédio. Só assim podia vigiar, organizar, exigir. E essa disciplina já era importante naquele tempo, pois os trabalhadores não estavam habituados àquela vida.

Era comum, por exemplo¹⁷, alguns levarem cerveja para beber durante o trabalho, ou sair a qualquer hora *para se refrescar*, ou faltar ao serviço nas segundas-feiras, como faziam antes nos campos, talvez até para se curar do vinho do domingo...

10 FOUCAULT, Michel. *Historia de La Locura en La época Clásica*. México: Fondo de Cultura Económica, 1976.

11 CANTELLI, Paula Oliveira. *O trabalho feminino no divã: XXXXX*

12 CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social*. Petrópolis: Vozes, 2003.

13 CASTEL, Robert. Op. cit.

14 Já no fim da Idade Média, as leis começaram a punir os vadios.

15 Estamos falando aqui do capitalismo industrial.

16 CASTEL, Robert. Op. cit.

17 HUBERMAN, Leo. *História da Riqueza do Homem*. Rio de Janeiro: Zahar, 1964.

Com a fábrica, mudaram também os costumes, as tradições. Foram diminuindo os cantos no trabalho, as festas nas colheitas e as procissões na cidade, onde cada grupo de trabalhadores – como os padeiros, por exemplo – usavam as roupas e outros símbolos de sua corporação.

Além de carne e osso, sangue e músculos, o corpo do trabalhador foi se enchendo de novas marcas – as marcas do trabalho na fábrica. Um autor escreveu na época¹⁸:

Um operário pode ser facilmente reconhecido quando caminha pelas ruas. Algumas de suas juntas provavelmente estarão afetadas. Se as suas pernas não forem tortas, terá os tornozelos inchados ou um ombro mais baixo que o outro, ou os ombros projetados para frente. Ou qualquer outra deformação.

E como foi que o sindicato nasceu?

Também é fácil explicar – pelo menos, as razões mais importantes. Ainda em nossa máquina do tempo, voltemos mais uma vez à Europa.

A fábrica reuniu os trabalhadores. Dividindo o mesmo espaço – que lembrava até uma prisão¹⁹ –, eles somavam suas dores e multiplicavam seus sonhos. Aprendiam melhor o que todos já sabiam: que *a união faz a força*.

No começo, esses homens e mulheres apenas trabalhavam... e sofriam. E sofriam, talvez, até mais do que antes, pois, nos velhos tempos, como vimos, muitos tinham um pedaço de terra para plantar ou uma pequena oficina onde eram mestres, companheiros ou aprendizes. Todos eles, de algum modo, tinham um pouco de proteção. Os costumes os protegiam.²⁰

Agora, com a fábrica, era *cada um por si*. Já não havia os costumes, dizendo, por exemplo, quanto se devia pagar, ou por quanto tempo se devia trabalhar. Não havia nada: só *o silêncio*.²¹ E foi preciso algum tempo para que os trabalhadores se unissem e quebrassem esse silêncio com a sua voz.

18 A citação se encontra, salvo engano, em Thompson, L. A formação da classe operária inglesa, Paz e Terra, Rio, 1997.

19 FOUCAULT, Michel. Vigiar e Punir. São Paulo: Vozes, 2004.

20 Além da assistência aos mendigos, que já mencionei, uma “lei dos pobres”, na Inglaterra, completava os salários mais baixos.

21 Quem fala do silêncio é um autor chamado Cazzeta, citado por Wandelli, Leonardo Vieira. Mimeo.

Quando esse tempo chegou, começaram mudanças. Já então, na fábrica, os operários não faziam só mercadorias. Iam criando – com sua razão e emoções – o próprio sindicato.

E o sindicato os ajudava a fazer o Direito. Inclusive o Direito de outras fábricas, cidades, países, pois os lugares se ligam entre si como teias de aranha, e desse modo cada um influi no outro. E os trabalhadores sentem isso até hoje:

A CLT (...) foi conquistada com a luta do conjunto de trabalhadores, mas hoje eles estão cegos e não sabem mais seus direitos. (...) Por isso o papel do sindicato é tão importante, já que a empresa não vai falar para seus empregados sobre os direitos que eles têm.

W.A.P., 32 anos, diretor de sindicato.

O sindicato ajudou a criar o Direito de dois modos diferentes: pressionando os homens que faziam as leis e negociando suas próprias “leis” com os patrões.²² Além disso, com suas greves ou ameaças, fez o Direito ser mais respeitado e cumprido.

Tudo isso foi pouco a pouco. Antes dos sindicatos, o que havia eram *coalizões* – grupos que se juntavam para a greve ou o protesto e se desmanchavam depois. Além disso, ninguém sabia explicar realmente o que tinha acontecido:

*“... (assim), a primeira reação dos trabalhadores (...) ou era recusar o trabalho nas fábricas, local que era visto como uma prisão, ou destruir as máquinas (...) por considerarem que eram as máquinas as causadoras de seus males”.*²³

De todo modo, no fundo, podemos concluir que *os próprios trabalhadores* – por meio do sindicato – produziram o Direito que lhes servia. Mas eles não estavam sós. Muitos outros os ajudaram. Entre eles estavam filósofos, políticos, sociólogos, juristas, escritores, artistas, cientistas, economistas e até mesmo alguns empresários.

22 É o que se chama de “negociação coletiva”. Essa negociação pode produzir uma espécie de contrato – a convenção ou o acordo coletivo – que vale como uma espécie de lei. Assim, por exemplo, uma convenção coletiva entre sindicatos de metalúrgicos e sindicatos de empresas metalúrgicas em Belo Horizonte pode dizer que nenhum metalúrgico daquela cidade receberá menos que R\$ 2.000,00 por mês.

23 MAIOR, Jorge Luiz Souto. Curso de Direito do Trabalho – Teoria Geral do Direito do Trabalho – vol. I, parte I. S. Paulo: LTr, 2011, p. 143.

Houve pressões de todo tipo, influências maiores ou menores. Uma delas, por exemplo, foi o Manifesto Comunista, propondo a revolução. Outra, a Encíclica *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII, denunciando as terríveis condições de vida daquela época e exigindo respostas.

A Revolução Russa²⁴ foi outro fato que influiu muito, pois os governos de outros países se sentiram em perigo – e então, como diz o ditado, *cederam os anéis para não perder os dedos*.

Outro personagem também importante foi a Organização Internacional do Trabalho – a OIT. Ela nasceu no fim da I Guerra Mundial e, desde então, tem espalhado pelo mundo dezenas de normas básicas de proteção.²⁵

Mas o sindicato foi o ator mais forte, mais decisivo. E sua maior arma foi a greve.

1.1.1. UMAS POUCAS PALAVRAS SOBRE A GREVE

Em geral, greve lembra violência. No mínimo, violência contra o contrato, pois o grevista se recusa a trabalhar, ou seja, faz o oposto do que o contrato diz. Aliás, um famoso autor do passado²⁶ escreveu um livro com o título “Greve: Direito ou violência?” Não é à toa, também, que em inglês a palavra “greve” é *strike* – termo que significa golpe, ataque, agressão. E os trabalhadores percebem isso:

“(...) as normas trabalhistas foram conquistadas com muito esforço. Eu não ajudei, porque nunca fiz greve!”

C.J.S., 55 anos, recepcionista.

Em vários pontos, a greve repete a guerra.²⁷ Os líderes fazem planos como se fossem generais. Há vitórias e derrotas, medos e coragens, ataques e contra-ataques, espiões e traições. Muitas vezes há confronto direto, face a face: trabalhadores de um lado, patrões ou polícia de outro.

24 Foi essa revolução que em 1917 levou pela primeira vez a um país a bandeira comunista.

25 Como, por exemplo, as que defendem o trabalho decente.

26 Segadas Vianna: Greve ou Violência?

27 SINAY, Hélène. La grève. In: Camerlynck, G. H. (org.), *Traité de Droit du Travail*, Tomo VI. Paris: Dalloz, 1966.

Mas a greve não é uma coisa só. Tem muitos modos e rostos diferentes – que dependem também do observador. Assim é, por exemplo, que podemos vê-la não como ataque, mas como defesa. Defesa contra algo injusto, ou seja, contra a própria violência. Para gente como os anarquistas, seu valor maior não é conquistar este ou aquele direito – mas servir de ensaio e também de símbolo. Um símbolo da união operária.

Como tem mil faces, a greve assusta, preocupa, mas também diverte, cria, liberta. Em geral, mistura esses jeitos diferentes de ser. Está sempre se reinventando. Mesmo quando regulada, domada, parece um cavalo bravo: tenta tomar as rédeas, fugir das regras, negar a lei.²⁸

Além disso, a greve ensina, anima e transforma. Reforça os laços entre os trabalhadores. E seja qual for sua forma, a greve fala. Exige. Denuncia. Mostra as faltas e os desejos. Desse modo, quando a fábrica para, os que estão de fora podem às vezes enxergar o que se passa lá dentro. É como se os muros caíssem.

Como, em geral, a empresa quer lucrar o máximo pagando o mínimo, as maiores lutas do movimento operário têm sido para reduzir sua jornada e aumentar seus salários. A greve tem servido para isso. No começo do século passado, um famoso político francês dizia:

*Até hoje, a mercadoria que se chama trabalho tem sido vendida a retalho, parcela por parcela, por homens isolados; presentemente, é preciso, por meio de associação, estabelecer o comércio por atacado, coletivo, dessa mercadoria que se chama trabalho humano.*²⁹

No início do século XX, uma revista alemã abriu um concurso para premiar com duzentos marcos a melhor resposta a esta pergunta: “porque você se declara em greve?” A resposta vencedora dizia:

Como operário, só possuo uma mercadoria para vender: minha força de trabalho. Quero ter o direito de vendê-la a um preço decoroso, isto é, ao preço mais elevado possível, tal como faz o patrão, que me dá trabalho, com as suas mercadorias.

Além disso, e sempre de acordo ou em conformidade com os métodos seguidos pelo meu patrão, faço parte de uma associação que estabelece o preço

28 GARCIA, Jesús Ignacio Martinez, Prólogo, In: MARTINEZ, M. Olga Sanchez. La huelga ante el Derecho: conflictos, valores y normas. Madri: Dykinson, 1997.

29 Citado por MORAES FILHO, Evaristo. Apontamentos de Direito Operário. S. Paulo: LTr/USP, 1971, p 102-103.

a que devo vender a minha força de trabalho. Membro dessa associação, por esse fato me obrigo a não vender a minha única mercadoria a preço mais baixo do que o preço estabelecido.

Se eu não quero pagar ao capitalista a sua mercadoria pelo preço por ele fixado, ele não m'a dá; se ele não quer pagar pela minha mercadoria o preço que fixamos, eu não lh'a dou. Eis aqui a greve.

No mesmo sentido, observa um jurista³⁰ que o empresário tem à sua disposição a matéria-prima, as máquinas e os produtos. Pode utilizá-los, vendê-los ou estocá-los como quiser, seguindo ou não as leis da oferta e da procura.

Já o trabalhador tem apenas uma mercadoria – a força de trabalho – e não pode deixar para usá-la mais tarde. O máximo que pode fazer é adiar o seu uso por um breve tempo, mas essa estratégia só dá resultado se todos a seguirem de uma só vez.

As greves têm servido para criar outros direitos – mesmo não trabalhistas – e desse modo construir a democracia. Já ajudaram a derrubar ditadores³¹, libertar cidades³², despertar emoções e inspirar pensamentos.³³

Como as palavras de todos nós se misturam – umas conversando com as outras –, até as greves de fora do Brasil ajudaram a criar a CLT. Elas chegavam através do rádio, dos jornais, dos discursos, dos panfletos... e dos boatos.

Na verdade, ocupam as greves um lugar tão importante, tão *estratégico* que sem elas “não seria possível entender a História contemporânea”.³⁴

Vejamos mais de perto alguns elementos do nosso próprio passado.

30 SANTOS, Roberto A. O. Uma contribuição sociológica à renovação da teoria jurídica da greve, in Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho, ano 1, n. 1, LTr, S Paulo, 1993, pp. 123-124.

31 Como os últimos governos militares no Brasil.

32 Na II Guerra Mundial, por exemplo, uma greve geral ajudou os aliados a libertar Paris.

33 Como as greves dos operários e estudantes em vários países do mundo, em 1968

34 MARTINEZ, M. Olga. Obra citada, p. 14.

1.2. O BRASIL DE CEM ANOS ATRÁS

Os nossos trabalhadores não conheceram a fábrica na mesma época – ou da mesma forma – que os trabalhadores europeus. Não havia tantos operários. Mesmo assim, o sofrimento, aqui, não foi menor.

Para a imensa maioria desses trabalhadores, a OIT, o Manifesto Comunista ou mesmo a I Guerra Mundial eram assuntos estranhos, de outro mundo.

Até 1888, no campo, escravos e homens livres dividiam suas penas.³⁵ Nesse tempo, as elites brasileiras explicavam o trabalho de dois modos – ambos negativos. O escravo trabalhava porque era negro, de raça inferior. O branco trabalhava porque era pobre, miserável.

Ou seja: os homens que fossem brancos, e brancos de qualidade, não trabalhavam porque não precisavam... e não precisavam porque eram brancos, e brancos de qualidade. Assim, trabalho não era dever nem direito – e não tinha nada a ver com dignidade nem com cidadania.³⁶

Veio então a Lei Áurea. Mas, mesmo para os negros, a realidade mudou menos do que parece, pois a liberdade não lhes garantia a vida. Ao contrário: antes, pelo menos, valiam dinheiro, e por isso tinham comida farta – como também acontecia com os porcos, as vacas e as galinhas...

Já agora, tinham de cavar o pão a cada dia, sem que a lei lhes desse qualquer proteção. Num país cheio de terras, ninguém se preocupou em fazer reforma agrária ou, pelo menos, em lhes ofertar empregos decentes.

Assim, por muito tempo ainda, uns continuaram nas fazendas, como se nada tivesse acontecido. Já outros andavam sem rumo, sem casa, sem terra e sem comida e batiam à porta dos ricos, mendigando um trabalho qualquer.

35 Pouco antes da Lei Áurea, o Conde d'Eu, marido da Princesa Izabel, escrevia aos parentes: "A população do Império está assim repartida: um terço de brancos, um terço de homens de cor livres e um terço de escravos. Ora, esse primeiro terço de brancos compreende toda a aristocracia, todo o comércio, todas as profissões liberais, mas poucos habituados a serem domésticos, salvo alguns poucos estrangeiros, sobretudo portugueses e alemães; o cozinheiro também é francês." Piore, Mary del. *O Castelo de Papel*, p. 74

36 GOMES, Ângela de Castro. *Op. cit.*, p. 45 e 46

Uma canção de *Seu Jorge*, citada por uma autora³⁷, mostra bem sua condição de miséria:

*A carne mais barata
do mercado
É a carne negra*

Se alguns mendigavam trabalho, outros nem trabalho queriam. Queriam apenas se sentir gente – e o trabalho lembrava o tempo de escravidão, quando eram *animais*. Por isso vagavam à toa pelos campos, vilas e cidades.³⁸ Tanto quanto os brancos pobres, continuavam *escravos da sorte*.

Talvez por razão parecida, uma nova figura foi surgindo nos morros – especialmente no Rio de Janeiro. Era o *malandro*³⁹, sujeito que vivia solto, gingando por entre as mulatas, *matando* bolas na sinuca e se arranjando na vida com *bicos* ou espertezas.

Uns – mais bem arranjados – às vezes desfilavam com terno branco ou listrado, sapato de duas cores e chapéu de feltro ou palhinha. Outros – de pior sorte – pelo menos caprichavam nas artes de alisar o cabelo, pegar no baralho, usar a navalha, dançar gafeira, falar de mulher.

Muitos jogavam capoeira e desafiavam a polícia, como no velho samba de Jorge Aragão:

*Malandro!
Eu ando querendo
Falar com você
Você tá sabendo
Que o Zeca morreu
Por causa de brigas
Que teve com a lei...⁴⁰*

37 Biavaschi, Magda Barros, Magda Barros que escreveu um ótimo livro chamado “O Direito do Trabalho no Brasil: a construção do sujeito de direitos trabalhistas – 1930-1942” (São Paulo: LTr, 2007)

38 É o que parece indicar CARDOSO, Fernando Henrique. Capitalismo e escravidão no Brasil meridional: o negro na sociedade escravocrata do Rio Grande do Sul. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977

39 GOMES, Ângela de Castro. Op. cit.

40 Canção referida por GOMES, Ângela de Castro. Op. cit.

Curiosamente, aqueles *malandros* mostravam – e mostram ainda – uma virtude do brasileiro:⁴¹ quando as coisas apertam, ele se mexe, inventa, descobre saídas, *se vira* – como se realmente mudasse de rumo, virando o corpo de banda. Se esse nosso *jeitinho* pode ter o seu lado ruim, não deixa de ter também o seu lado positivo, criador.⁴²

É claro que nem todos eram *malandros*... Mas todo brasileiro pobre tinha fama de preguiçoso, mesmo com enxada na mão. “*Brasileiro não gosta de trabalhar*” – era a frase que muitos falavam, inclusive pessoas que tinham lutado contra a escravidão.⁴³

Pior ainda se fosse negro ou mestiço. Afinal de contas – dizia-se –, o negro tinha vindo da África, *lugar atrasado*, e depois se tornara escravo, *não por acaso*. E o mestiço era *misturado*. Assim, um era *raça ruim*; o outro, *falta de raça*. E o brasileiro, quase sempre, ou era um ou o outro.

Por todo lado, a miséria estava à vista. Não se podia negá-la. Por isso, desde os tempos mais antigos – quando o Brasil era ainda um Império –, já havia uma ou outra lei tentando proteger alguns tipos de trabalhadores. Mas várias dessas leis os ameaçavam também com prisão.

No começo do século XX, o Brasil já era República, e a mesma miséria provocava, às vezes, fortes discussões entre os políticos sobre a *questão social*. Em geral isso acontecia enquanto duravam as greves⁴⁴ – e alguma proteção às vezes surgia.⁴⁵

41 A linha dos malandros: Instituto Cultural Sete Porteiras do Brasil. In: <http://www.seteporteiras.org.br/index.php/as-linhas-de-trabalho/malandros-ze-pelindra>

42 É mais ou menos isso o que nos diz BOFF, Leonardo. Depois de 500 Anos Que Brasil Queremos? São Paulo: Vozes, 2000.

43 Como o caso de Joaquim Nabuco.

44 Escreve Evaristo de Moraes, um grande autor do início do século passado: “Escreve um grande autor que viveu na época: ‘De vez em quando, por ocasião das greves, alguns murmúrios fazem suspeitar a existência de terríveis explorações e tremendos escândalos. Depois... depois, passada a agitação, satisfeita a necessidade momentânea, tudo se esquece.’” (Moraes, Evaristo de. Apontamentos de Direito Operário. S. Paulo: LTr/USP, 1971, p. 89-90)

45 Magda Biavaschi cita algumas leis bem antigas, como uma de 1879 sobre trabalho rural, com 86 artigos (p. 177). Ensina a mesma autora que, logo depois que o Império caiu e a República nasceu, o primeiro governo criou algumas regras para proteger as crianças e bancos operários para financiar moradias. Além disso, a greve deixou de ser crime. Mais tarde, um decreto proibiu trabalho por mais de doze horas nas fábricas do Distrito Federal e fixou jornadas de oito horas para os aprendizes. Em 1916, o Código Civil trouxe outras regras, como o aviso prévio. Em 1919, foi criado o Departamento Nacional do Trabalho para fiscalizar o cumprimento das leis. Em 1923, a Lei Eloy Chaves deu estabilidade aos ferroviários com dez ou mais anos de serviço. Em 1935, essa regra se estendeu a quase todos os empregados. Em 1927, o Código de Menores proibiu o trabalho para as crianças com menos de doze anos.

De todo modo, a ideia geral, mais forte, era que as leis não deviam interferir na vontade das pessoas. Por isso, patrão e empregado deviam decidir o que fosse melhor para eles. Era esse o pensamento do *liberalismo*.

Para muita gente, se a miséria dos negros ou mestiços tinha culpados, esses culpados, no fundo, eram eles próprios, que tinham nascido assim... *Coisas da vida*. O que se podia fazer? Era como se tivessem uma marca.

No entanto, mesmo naquela época, havia gente que pensava de outro modo. Um deles se chamava Evaristo de Moraes. No começo do século passado, escrevia:

*O homem é livre – argumentam – tem o direito de vender o seu trabalho pelo preço e nas condições que quiser. Mas na vida industrial moderna essa liberdade de trabalho só tem gerado a opressão e a miséria (...).*⁴⁶

E mostrava como era a situação nas fábricas:

*(...) prestação de serviço durante mais de 12 horas de trabalho fatigante, sem descanso nem férias, com salários de fome (...) mortes e mutilações permanentes (...) doenças crônicas (...) péssimas condições higiênicas e de segurança.*⁴⁷

A vida nas famílias era também miserável:

*(...) aglomeradas (...) em cômodos imundos, sem ar nem luz...*⁴⁸

E todas as pessoas da casa, de um modo ou de outro, tinham de cavar o pão. Mesmo se não tivessem a menor condição para isso, como era o caso das gestantes:

*“Mulheres ainda que grávidas (...) eram obrigadas a mourejar nos serviços mais pesados e penosos, durante mais de 12 horas, com salários ínfimos...”*⁴⁹

Às quatro da manhã, pelas ruas frias de São Paulo, crianças de seis a sete anos – sem ao menos o café da manhã – eram vistas “em busca da fábrica, tiritantes”.⁵⁰

46 Moraes, Evaristo de. Apontamentos de Direito Operário. S. Paulo: USP/LTr, 1971, p. 9

47 Moraes Filho, Evaristo de. Introdução. In: Moraes, Evaristo de. Apontamentos de Direito Operário. S. Paulo: USP/LTr, 1971, p. II.

48 Moraes Filho, Evaristo de. Introdução. In: Moraes, Evaristo de. Apontamentos de Direito Operário. S. Paulo: USP/LTr, 1971, p. XXV

49 Moraes Filho, Evaristo de. Introdução. In: Moraes, Evaristo de. Apontamentos de Direito Operário. S. Paulo: USP/LTr, 1971, p. XXV

50 Depoimento referido por Moraes, Evaristo de. Apontamentos de Direito Operário. S. Paulo: USP/LTr, 1971, p. XXXII.

Outro autor também descreve:

(...) sabemos existirem fábricas onde trabalham crianças de 7 e 8 anos, junto a máquinas, na iminência aflitiva de terríveis desastres, como alguns já acontecidos ...⁵¹

E um médico que viveu na época (início do século passado) deixou este testemunho:

*O operário, nas suas atuais condições de vida (...) não morre naturalmente: é assassinado aos poucos.*⁵²

Esse modo de ver as coisas negava ao ex-escravo – ou ao homem pobre, em geral – qualquer mérito em ser trabalhador. Mesmo para isso ele servia pouco, ou servia mal. A sociedade o via assim, *sem qualidade*. Na verdade, ela própria o *des-qualificava*.⁵³

Isso não quer dizer que a sociedade não se preocupasse com esse problema – deixando as coisas como estavam. Nos discursos, nos escritos e nas conversas, aparecia sempre a ideia de educar o pobre para o trabalho – punindo quem não trabalhasse.⁵⁴

Mas, no fundo, prevalecia o desprezo. E havia sujeitos em situação ainda pior – “sujeitos negados”⁵⁵ pela sociedade. A lista era longa: havia os índios, os vadios, os bêbados, os mendigos, os ciganos, as prostitutas, os loucos, os judeus, os sem emprego, os sem casa, os sem terra, os sem *corpo perfeito*...

Entre os pobres, porém, os mais comuns eram os capiaus, os *jecas*, que formavam a maioria do povo. Além da cor – mais parda ou negra do que branca – e da própria pobreza, havia várias razões para o desprezo: a falta de escola, o *jeito errado* de falar, as crendices, as roupas, a simplicidade...

O desprezo também tinha a ver com o trabalho na foice ou na enxada – um trabalho manual, talvez até *mais manual* que muitos outros. Pois o trabalho manual trazia de volta a lembrança da escravidão.

51 Moraes, Evaristo de. Apontamentos de Direito Operário. S. Paulo: USP/LTr, 1971, p. 14

52 Citado por Moraes Filho, Evaristo de. Introdução. In: Moraes, Evaristo de. Apontamentos de Direito Operário. S. Paulo: USP/LTr, 1971

53 Azevedo, citado por Wandelli, Leonardo V. Artigo citado. Mimeo.

54 Biavaschi, Magda. Obra citada, p. 26

55 Wandelli, Leonardo V. Artigo citado. Mimeo

Um jornal daquele tempo dizia que o brasileiro, ao contrário do estrangeiro, fechava a porta da casa para que os outros não o vissem em trabalhos manuais.⁵⁶ E um grande jurista do passado⁵⁷ conta que, em alguns sertões, as pessoas endinheiradas deixavam crescer as unhas justamente para mostrar que não precisavam trabalhar com as mãos.

Mas se os capiaus sentiam esse desprezo, e às vezes sonhavam com a cidade, o sonho podia virar pesadelo. Muitos deles, já agora nas vilas operárias, não perdiam a lembrança da roça – onde às vezes tinham deixado parentes e amigos. E a roça era mesmo diferente: quase outro mundo, com outros modos de pensar, de sentir, de ver as coisas.

Na verdade, a roça tinha *dois lados*, dois sentidos diferentes. Assim como tantas outras coisas da vida.

De um lado, era a choça de palha, de chão batido, de pau a pique, lugar de barbeiro; como era, também, a enxada na mão, o sol na cabeça, a febre terçã, a picada de cobra, o espinho no pé, a barriga d'água, a lombriga nas tripas ou, até mesmo, talvez – de noite, na encruzilhada – o risco da assombração.

De outro lado, porém, a roça era o galo cantando, a viola de tarde, o milho brotando, a *pescada* de bagre... E o prazer de caçar nhambu *no pio*, de correr atrás do tatu, de comer rapadura no tacho, de beber garapa no engenho, de colher fubá no moinho, de subir no pé de jaca, de catar pequi no pasto, de pegar curió no alçapão.

Mesmo o tempo na enxada era um tempo solto, às vezes só, sem um chefe por perto. Na *panha* de café ou na roçada do pasto, o capiau podia parar um pouco, sentar na sombra, coçar o corpo, tirar carrapato, fugir da chuva, apreciar a vista. E de certo modo ele *parava*, também, até quando se mexia – levando para casa, por exemplo, seu minguido litro de leite, já imaginando o queijo que sua mulher faria.

Já a cidade podia ser o salário em dinheiro, a conta na venda, a cerveja no bar, o uniforme da fábrica, o domingo na igreja, a mulher cheia de orgulho, mas era também o cortiço, a favela ou às vezes até a casa dividida com outras gentes. E com certeza era a mesa sem leite, o domingo sem frango, o trabalho com *o chefe no pé*, o sono cortado em dois, a máquina gemendo e cuspidando fogo, a chaminé ordenando o tempo com seus apitos.

56 GOMES, Ângela de Castro. Obra citada, p. 41

57 CATHARINO, José Martins. *Compêndio de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1982

Assim, às vezes, nem o salário melhor compensava. E muitos ainda sonhavam em voltar. Para esses, a cidade era só um lugar de passagem; tempo de juntar uns trocados e pegar a estrada de volta.⁵⁸ Por isso, o que faltava não era gente para trabalhar; era gente acostumada com a nova vida do relógio, das multas, dos assédios, da máquina, da fumaça, do barulho e do livro de ponto.

Por tudo isso, a solução, então, foi buscar gente de fora. *Os estrangeiros*. Mas não *quaisquer* estrangeiros. Não os chineses e os africanos, por exemplo, pois, no modo de pensar daquele tempo, eram também *raça ruim*, com a cor errada, o jeito errado, os olhos errados. Era preciso encontrar *boas raças*, e havia alguns estudos que tentavam, mesmo, fazer isso.⁵⁹

Os estrangeiros vinham com mais disciplina e sabedoria. Podiam ser meeiros na roça ou operários na cidade. Além disso, *eram brancos*. Como se dizia na época, *raça boa, evoluída*. Não tinham fama de *gostar de rede*.

Aliás, a ideia – ou o sonho – era *branquear* a nossa raça e, ao mesmo tempo, mudar para melhor os nossos costumes. No futuro – quem sabe? – todo brasileiro seria branco, ou quase branco, e não tão ignorante ou preguiçoso.

Esse plano era tão forte que penetrava até em pessoas que tinham lutado contra a escravidão – os *abolicionistas*. Para alguns deles, o futuro do Brasil estava no homem branco. Como a escravidão o tinha tornado preguiçoso, era preciso acabar com ela... em atenção a ele.⁶⁰ Nesse caso, quando se defendia o negro, o que se queria era defender o branco.⁶¹

Entre os imigrantes estavam italianos, espanhóis, alemães e muitos outros. Vinham de longe: semanas e mais semanas de mar. Uns, por conta própria, sem destino, sem emprego, *na aventura*. Outros, com tudo acertado – mas pagando o bilhete de vinda com um trabalho sem volta.

58 GATTAI, Zélia. *Anarquistas graças a Deus*. Rio de Janeiro: Record, 1979.

59 É o que nos diz Leonardo Wandelli, com base em Azevedo.

60 É a conclusão que se pode tirar do livro de Gomes, Ângela de Castro. Obra citada, p. 45

61 Um dos discursos dizia que “a escravidão imobilizava o branco e o País” (Gomes, Ângela de Castro. Obra citada, p. 45)

Naturalmente, nem todos pensavam assim. Castro Alves foi um dos que denunciaram, de modo firme e tocante, os sofrimentos do povo negro em suas belas poesias.

Em 1890, eles já eram 522 mil, dos quais a quarta parte se instalara no Rio. Em 1900, só em São Paulo, tinham chegado 909.417, aumentando a população em 86%. No Rio chegaram mais portugueses, espanhóis e italianos, nessa ordem. Em São Paulo, o contrário.⁶²

No entanto, apesar de tudo, nem sempre os estrangeiros eram como os patrões esperavam.

Os que iam para as fazendas – trabalhando em parceria – muitas vezes faziam greve⁶³ ou coisa parecida.⁶⁴ Não estavam habituados, provavelmente, com tanta falta de lei. Ou às vezes com *lei demais*, pois tinham de seguir as regras que o fazendeiro – sem avisar antes – tinha criado para as colônias. Outras vezes, ao contrário, o próprio fazendeiro quebrava o seu regulamento.

Uns tinham de pagar a passagem até dos colegas que tinham morrido na viagem.⁶⁵ Outros perdiam o emprego sem qualquer razão ou por razões inventadas, como parece ter sido o caso das quatorze famílias despedidas por um fazendeiro em 1885.⁶⁶

Eles agora descobriam nos estrangeiros os mesmos defeitos dos brasileiros... “O espelho sonhado não reproduzia a imagem desejada.”⁶⁷ O Governo tentou contornar o problema com algumas leis.⁶⁸ Contudo, os conflitos continuavam.

Pouco a pouco, então, muitos meeiros foram se tornando assalariados. Já os que iam para as cidades eram – muitos deles – *anarquistas*. Vamos vê-los mais de perto.

62 Moraes Filho, Evaristo de. Introdução. In: Moraes, Evaristo de. Apontamentos de Direito Operário. S. Paulo: USP/LTr, 1971, p. XLIII.

63 GOMES, Ângela de Castro. Obra citada

64 Mesmo quando isolados, recusavam-se a trabalhar.

65 LAMOUNIER, citado por Leonardo Vieira Wandelli. Artigo citado, mimeo

66 Entre as razões dadas pelo fazendeiro, estava até a “intriga” (Lamounier, citado por Wandelli)

67 WANDELLI, Leonardo Vieira. Artigo citado, mimeo.

68 Em 1830 e 1837. Elas previam até a prisão dos colonos.

1.2.1. OS ANARQUISTAS E AS ASSOCIAÇÕES DE RESISTÊNCIA

No início do século passado, havia ainda poucas fábricas, poucos negócios, poucos empregos formais nas cidades. O que se via, tantas vezes, era a pequena venda, com o dono atrás do balcão, ajudado pelo filho; ou a oficina num canto da casa, o sapateiro fazendo a botina, sua mulher costurando a chita. A gente mais pobre ficava pulando de um ofício para o outro, de um lugar para o outro, meio sem rumo.⁶⁹

Quase todo o povo vivia ainda no campo. Em geral, quando os trabalhadores se uniam em associações, não era para exigir direitos – mas para se ajudar na doença, na dívida ou na morte. Ainda assim, de vez em quando, surgiam grandes greves – quase sempre respondidas com violência:

(...) empurram-se, a baionetas e a socos, para dentro das oficinas desertas, os que delas se retiram... vai-se no interior das casas em que moram pretensos chefes ou cabeças e se lhes intimam ordens de ceder, sob ameaça de cadeia... (viam-se) grupos e grupos de grevistas, marchando em fileiras cerradas, para as prisões, sem (...) processo.⁷⁰

Às vezes, os patrões contratavam gente para convencer os empregados a parar, quando a produção era grande demais, ou eles queriam benefícios do Governo. Uns chegavam até a embriagar os empregados para que eles praticassem violências!⁷¹

Uma das maiores greves aconteceu em 1903, no Rio, para reduzir a jornada. Começou entre os tecelões e chegou até os alfaiates, estivadores, sapateiros, pintores e outras categorias. A polícia pediu a ajuda do Exército e da Marinha para invadir as fábricas e prender trabalhadores.⁷²

69 Escreve Gomes, Ângela de Castro. Obra citada (p. 61): “Assim, o mesmo homem podia em curto período ser trabalhador ocupado, biscateiro, ou mesmo mendigo ou ladrão. De forma geral toda essa massa ocupava um mesmo espaço social e até geográfico: o centro da cidade, com seus cortiços e casas de cômodos”

70 Moraes, Evaristo de. Apontamentos de Direito Operário. S. Paulo: USP/LTr, 1971, p. 70

71 Moraes, Evaristo de. Apontamentos de Direito Operário. S. Paulo: USP/LTr, 1971, p. 72-73

72 Gomes, Ângela de Castro. Obra citada, p. 73. Há ainda uma tese de doutoramento que trata do assunto, disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cp088041.pdf>, com o nome “A ‘greve geral’ de 1903 – O Rio de Janeiro nas décadas de 1890 a 1910, de Marcela Goldmacher.

Os anarquistas se inserem nesse tempo. Eles queriam um mundo sem classes e sem governos, onde todos fossem iguais e livres. Não seria, é claro, um mundo sem ordem, de *anarquia*. Mas a ordem não viria de cima para baixo, do patrão para o operário. Seria tudo *horizontal*. Todos se ajudando, em grupos.



73 A imagem é uma compilação de fotos encontrada no provedor Google, quando efetuada a busca com as palavras “fotos de jornais dos movimentos anarquistas do Brasil”.

Não se fiavam em políticos, padres ou militares. Evitavam acordos com partidos, patrões ou governos.⁷⁴ Para eles, não se mudava um país com reformas ou eleições. Aliás, o mais importante não era um país, mas o mundo.

Naquele tempo, não éramos ainda um *povo* no sentido que costumamos dar a essa palavra. Era difícil saber exatamente o que era um *brasileiro*, quais eram as nossas marcas, os nossos modos de ser. E a prova disso é que as elites viam a gente pobre como se fosse outra gente; e que devia, no mínimo, *mudar de cor*.

Desse modo, entre os frutos de sua plantação, os anarquistas esperavam colher um novo homem – e um novo trabalhador.⁷⁵ Ele seria rebelde, lutador, mas também culto. Seria “honesto, mas explorado (...) e por isso digno do maior respeito e atenção (...).⁷⁶” Não viveria às voltas com bebidas ou cigarro. O trabalho seria o centro de sua vida, de seu mundo.⁷⁷

E esse homem não seria *ele só*. Não teria apenas o seu próprio rosto, as suas próprias qualidades, a sua *identidade pessoal*. Ele seria membro de um todo, parte de um grupo – o sindicato de ofício. Teria também uma *identidade coletiva, de classe*. Assim, não seria libertado, mas “se libertaria”.⁷⁸

Já então apareciam outros tipos de grupos, as *associações de resistência*. Eram como sindicatos. Em geral duravam pouco – eventualmente, o tempo que durava um conflito. Por isso, no começo, não preocupavam tanto.

Num tempo de belos discursos e poucos ouvintes, os anarquistas usavam jornais, filmes, teatros e piqueniques para mostrar suas ideias. Eles também

74 Para eles, “não era o Governo que garantia a ordem social. Antes pelo contrário ele a ameaçava e destruía, substituindo-a pela injustiça” (Gomes, Ângela de Castro. Obra citada, p. 89)

75 É o que nos conta Gomes, Ângela de Castro. Obra citada, seguida por Leonardo Wandelli e outros autores.

76 GOMES, Ângela de Castro. Obra citada, p. 83

77 Em seu jornal A Voz do Povo, em 1890, os anarquistas tentavam mostrar que o trabalho não deveria ser mais visto “como sinal de desgraça e atraso” (Ângela de Castro Gomes, p. 40)

É o que nos ensina a mesma Ângela de Castro Gomes (páginas 27-28)

78 GOMES, Ângela de Castro. Obra citada, p. 95

ofereciam aos operários novos espaços.⁷⁹ Lugares onde eles podiam discutir, conhecer, aprender e se divertir. Lugares que as cidades – muito mais do que hoje – negavam aos negros, mestiços e aos pobres em geral.

Pouco a pouco, porém, começaram a preocupar. Não porque fossem muitos, mas porque *sonhavam muito*, um sonho grande. E esse sonho, agora, parecia mais real. A própria indústria aumentava o perigo, reunindo mais gente nas fábricas e nas cidades.

Entre 1906 e 1919-20, eram eles os mais atuantes entre os trabalhadores; houve apenas uma pequena queda entre 1909 e 1911.⁸⁰ Como vimos, não confiavam nos partidos (nem mesmo nos de esquerda), não queriam acordos com políticos, não planejavam tomar o poder pelo voto. Em seu mundo, não havia lugar para o Estado – nem antes nem depois da revolução.⁸¹ Por isso criticavam os socialistas e comunistas.

Também por isso, em geral, nem mesmo queriam leis. Afinal, para eles, a solução para as injustiças não estava em melhorar aos poucos a vida das pessoas, mas em construir um novo mundo. Um mundo *sem donos*. Assim, quando lutavam por novos direitos – menos tempo de trabalho, por exemplo –, era porque, a curto prazo, não havia outra saída, ou porque desse modo estavam semeando para o futuro.

E o mais importante não era a conquista em si – mas o seu significado, como uma espécie de símbolo.⁸² Pois cada conquista mostrava *aos próprios trabalhadores* que o movimento andava bem, e a vitória final estava perto.

A greve, por menor que fosse, era também *um fim em si mesma*. Servia de ensaio, de treinamento. Mais tarde – numa noite qualquer⁸³ – viria a maior das greves, trazendo a revolução.

79 GATTAL, Zélia. Op. cit.

80 GOMES, Ângela de Castro. Obra citada, p. 73

81 BAKUNIN, Michael. Selected Writings, ed. A. Lehning (New York: Grove Press, 1974), page 268.

82 É o que nos ensina Gomes, Ângela de Castro. Obra citada, p. 28

83 Falava-se numa “grande noite”, em que todos os trabalhadores do mundo se uniriam. Bihr, Alain. Da grande noite à alternativa: o movimento operário europeu em crise, Boitempo, S. Paulo, 2000.

No início, as revoltas de rua atacavam mais a carestia e coisas assim.⁸⁴ Com o passar do tempo, vieram também as questões trabalhistas, como o salário mínimo ou a jornada de oito horas. Mas havia pelo menos duas bandeiras que para eles eram especialmente importantes: criar delegados sindicais nas fábricas e exigir que elas só empregassem sindicalizados.⁸⁵ Tanto uma como a outra poderiam ajudar a preparar a revolução...

Já os outros militantes de esquerda aceitavam melhor o jogo da política.⁸⁶ Planejavam criar partidos e espalhar sua influência. Entre eles, estavam os comunistas, que sonhavam com um mundo sem classes, como os anarquistas, mas só numa segunda etapa, depois que os trabalhadores tivessem tomado conta do Estado. De todo modo, também eles pressionavam os políticos.

84 GOMES, Ângela de Castro. Obra citada, p. 62-65

85 GOMES, Ângela de Castro. Obra citada, p. 134-136.

86 Um dos jornais desses grupos dizia, na época, que os trabalhadores deviam se unir, mas era preciso “não se querer muito, para se poder obter alguma coisa” (citado por GOMES, Ângela de Castro. Obra citada, p. 68);

CAPÍTULO 2

GETÚLIO E SEUS PROJETOS

Perto de 1930, surge um homem especial na vida política: Getúlio Vargas. Foi *especial* por várias razões, boas e ruins. Agora o que nos interessa é saber um pouco do que ele fez para o Direito do Trabalho e para os trabalhadores.

Getúlio tinha grandes projetos. Um deles era industrializar o País. Até aquela época, o Brasil vivia quase só do café. Quem mandava e desmandava eram os *coronéis*, grandes fazendeiros que chefiavam a política no interior e às vezes estendiam seu poder até o governo federal.

Mas o maior projeto, talvez, foi o *projeto trabalhista*. O trabalhismo. Era um projeto articulado com o outro. Afinal, para haver indústria, era preciso também valorizar os trabalhadores. Não *todos*, é claro. Os perigosos deviam ser presos ou expulsos.

O trabalhismo de Getúlio tinha várias raízes. Vamos ficar apenas no panorama geral.

Bem no início do século passado, as ideias mais fortes, como vimos, eram as liberais. O Estado evitava intervir nos contratos, inclusive no contrato de trabalho, a não ser para garantir as liberdades.

Com a I Guerra Mundial, as coisas começaram a mudar. O próprio movimento operário tinha se tornado mais forte. Afinal, milhões de trabalhadores tinham morrido, e era preciso evitar que isso acontecesse de novo. E a *questão social* costuma estar na raiz de todas as guerras. Foi também por isso que nasceu a OIT.⁸⁷

Outro sinal de mudança foram as Constituições do México (1917) e da Alemanha (1919). Elas garantiram aos trabalhadores uma série de direitos – os chamados “direitos sociais” ou de “segunda dimensão”. Antes, só raras vezes, aqui e ali, um ou outro direito aparecia nas constituições.⁸⁸

87 E foi *ainda mais por isso* que a OIT se fez ainda maior a partir da II Guerra Mundial, quando ficou mais clara a relação entre a guerra e a pobreza.

88 Segundo Magda Barros Biavaschi, a Constituição do Império, no Brasil, foi a primeira a fazer isso.

Enquanto os direitos mais antigos, de um modo geral, protegiam a liberdade das pessoas, esses novos direitos queriam garantir a igualdade entre elas. Não uma igualdade total, absoluta, em tudo. Nem uma igualdade apenas na teoria. Como seria ela, então?

O ponto de partida era outro. Percebia-se que o próprio sistema capitalista havia multiplicado as desigualdades entre as pessoas. Agora, mais do que nunca, havia os que tinham e os que não tinham os meios de produzir. Era preciso considerar esse fato.

É verdade que também antes havia grande pobreza. Mas o trabalhador, quase sempre, ainda tinha os meios de produzir, mesmo não tendo (em geral) liberdade para contratar. Já agora, como disse Marx, ele estava livre, mas *livre de tudo* – até dos meios de produzir.⁸⁹ Nesse sentido, a situação tinha até piorado.

Ora, se as pessoas eram desiguais no plano econômico, o que se poderia fazer para reduzir essas desigualdades? Criar outras! Só que no plano jurídico, no mundo do Direito. Como escreveu certa vez um grande homem: “entre o forte e o fraco, entre o rico e o pobre, entre o patrão e o servidor, é a liberdade que escraviza, é a lei que liberta”.⁹⁰

E o Direito do Trabalho nasceu com essa lógica⁹¹, com esse espírito. E nasceu, em boa parte, dentro daquelas constituições, pois elas aumentaram, reforçaram e deram um sentido, uma lógica, às poucas proteções que havia.

Mesmo assim, foi preciso uma grande crise para que as ideias liberais perdessem força. Essa crise estourou em 1929, nos Estados Unidos, e foi se espalhando por boa parte do mundo. Entre outras coisas, havia produção demais e consumo de menos. Daí o desemprego, as greves, empresas quebrando.

Um grande economista – Keynes – mostrou que o Estado teria de ser diferente. Teria de intervir para aumentar o consumo. Um dos modos de

89 MARX, Karl. Trabalho Assalariado e Capital. São João del Rei: Estudos Vermelhos, 2009.

90 Lacordaire, Jean-Baptiste-Henri Dominique. Conférences de Notre Dame de Paris. Paris: Garnier, p. 248

91 Como ensina um grande jurista, Maurício Godinho Delgado, o Direito do Trabalho tem sido o instrumento mais importante que temos para distribuir renda, reduzindo as desigualdades. Delgado, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. S Paulo: LTr, 2013

intervir acabou sendo justamente o Direito do Trabalho, que se tornou maior, mais sólido, mais presente.

Em alguns países, as normas de proteção vieram a partir da lei. Em outros, mediante os contratos coletivos. Tanto num caso como no outro, a condição de vida foi melhorando – quanto mais direitos, mais *dinheiros* havia para comprar.

Graças a isso e a outros motivos, a máquina da indústria voltou a funcionar. E de um modo ainda melhor e maior, inventando e produzindo produtos que surpreenderam o mundo – o automóvel, a geladeira, a TV...

Uma parcela das próprias elites compreendeu que criar direitos assim, *sociais*⁹², era um modo de vencer e evitar as crises. Um dos exemplos mais conhecidos foi Henry Ford, dos automóveis Ford, que decidiu – sem qualquer greve – aumentar bastante o salário de seus empregados:

“*Quero que eles comprem o próprio carro que fabricam!*” – ele teria dito, embora nem todos acreditem nisso.

Nos países fortes, com grandes indústrias – os *países centrais* – houve uma espécie de acordo, o “pacto fordista”. Era um acordo não escrito, não falado, mas real, no plano da vida. Ele reunia três personagens: o Estado, o sindicato e a empresa.

Simplificando, a parte do Estado era criar empregos e direitos, além de continuar dando suporte à indústria – com pontes, estradas, barragens e muito mais. A parte do sindicato era aceitar o sistema, lutando *dentro dele* por melhores condições de trabalho e de salário. A parte da empresa era aceitar o sindicato, negociando com ele, embora resistindo o quanto quisesse ou pudesse.

Esse acordo se ligava a outro modo de produzir. A fábrica era cada vez maior, mais completa, produzindo tudo ou quase tudo de que precisava, sem depender de outra. O trabalho se tornava ainda mais dividido e produtivo. Os direitos dos trabalhadores cresciam, principalmente naqueles grandes países.

E como muita gente ainda fazia coisas em casa – desde pães ou linguças até calças ou camisas –, a propaganda começou a mudar os costumes. Ela nos ensinou a comprar tudo, ou quase tudo, e a preferir as coisas que compramos, desprezando as que antes fazíamos. Para isso, o *marketing* inventou duas

92 O Direito do Trabalho já foi chamado assim por grandes juristas, como o nosso Cesarino Junior. O Direito Previdenciário pode ser outro exemplo.

estratégias importantes. A primeira foi criar desejos antes mesmo que os produtos fossem criados. A segunda foi nos fazer sempre insatisfeitos com o que temos.⁹³

Com o tempo, uma coisa foi se ligando a outra, e assim aprendemos a valorizar *as próprias pessoas* pelo que elas têm, especialmente quando elas *compram o que têm*. Assim, no final das contas, podemos dizer que *valemos o que compramos*. Ou, como diz um autor: “*a fonte de status não é mais a capacidade de confeccionar coisas, mas simplesmente a capacidade de comprá-las*”.⁹⁴

Uma pesquisa⁹⁵ mostra, por exemplo, que se um homem com roupa comum cruzar a faixa com sinal vermelho, poucos irão segui-lo; mas se vestir um terno, terá muitos acompanhantes...

É claro que essas mudanças não foram apenas *jogadas comerciais*. Havia muita gente – políticos, religiosos, filósofos, sociólogos, juristas e até empresários – preocupados sinceramente com as condições de vida dos trabalhadores. Mas o fator econômico foi sempre muito importante.

O “pacto fordista” funcionou bem por mais de vinte anos, mas, no fim dos anos 60, começou a entrar em crise. Tal como a crise de 1929, esta outra influenciou nas empresas, nas leis, nos trabalhadores e até em suas famílias. Vamos falar sobre isso no capítulo “*As pressões sobre a CLT*”.

Já no Brasil, a realidade até os anos 60 foi *um pouco parecida...* e também *bastante diferente*. Não seguimos a mesma receita do bolo. Mas seu sabor, no final das contas, lembra um pouco o sabor do outro, preparado nos países democráticos.

A realidade entre nós foi *um pouco parecida* porque alcançamos *alguns* resultados *um pouco* parecidos (embora não *iguais*). Esses resultados passaram por aqueles três personagens: o Estado, o sindicato, a empresa.

O Estado aumentou sim o poder de compra das pessoas, transformando os trabalhadores em pequenos consumidores. O sindicato aceitou – até demais – o sistema. E a empresa aceitou o sindicato, embora isso não significasse muito, já que o sindicato – como veremos depois – não lhe trazia grandes problemas.

93 RIFKIN, Jeremy. O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho. São Paulo: Makron Books, 1996, p. 20. O autor usa também o pensamento de Galbraith.

94 BRAVERMAN, Harry. Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1987, p. 335.

95 CIALDINI, Robert B. O poder da persuasão. São Paulo: Elsevier, 2006, p. 225

Mas a realidade era também *bastante diferente* porque, na verdade, se houve um acordo, foi só entre a empresa e o Estado. Mesmo nesse acordo pela metade, a voz forte era a do Estado, tanto assim que ele praticamente enfiou a CLT pela garganta da empresa. Já o sindicato – mesmo resistindo no começo – igualmente teve de aceitar as condições do Estado, que o transformaram numa espécie de órgão público.

Além disso, é claro, as condições de vida melhoraram muito menos, sempre mais devagar e deixando de fora multidões de pessoas. E isso significa que não vivemos o chamado “Estado de Bem-Estar Social” que os países centrais conheceram, embora, de todo modo, tenha acontecido um avanço.

A CLT se encaixou, assim, em muitas coisas daquele mundo. Parece que não fez tanto rebuliço – pelo menos entre as pessoas *bem de vida*. Uma explicação talvez fosse a guerra – que atraía todas as atenções. Mas pode ser também que o mundo do trabalho não despertasse ainda a mesma atenção de hoje.

Na imprensa, nem todos os jornais deram destaque ao fato. Em seu editorial do dia 2 de maio, o *Jornal do Brasil* dizia que a CLT marcava “o começo de uma nova era... a cristalização do direito trabalhista brasileiro”.⁹⁶ Mas *O Globo* usava apenas 74 palavras, em duas colunas, para dar a notícia – dando mais espaço à vinda do Presidente do Paraguai ao Brasil. A CLT ganhava o mesmo destaque de um “banquete eucarístico”, com distribuição de vinte mil hóstias, em “memória de dom Sebastião Leme”.

96 *Jornal do Brasil*, 2-5-1943 n. 00101, p 6. Hemeroteca digital brasileira. Fundação Biblioteca Nacional *In*: memoria.bn.br, acessado em 19-11-2013

Apelo ao comercio para embandeirar as fachadas dos estabelecimentos à passagem do presidente do Paraguai

EXERCITO BRASILEIRO TERA' PARTE ATIVA NA GUERRA!

INVASÃO DA ITALIA PELA SICILIA E SARDENHA



FULLERONS INGLESES, PELA PRIMEIRA VEZ, ENCRETAM-SE EM TERRO SOLO BRASILEIRO — Heada, há 20 dias, em sua embaixada no Rio de Janeiro, o general Higinio Morinigo, presidente do Paraguai, recebeu os primeiros representantes da imprensa brasileira para discutir a situação da guerra.

... os fullersons alemães para a linha de frente, sob o comando do Tenente Major de Infantaria, o coronel Lacerda, e do Tenente Major de Infantaria, o coronel Lacerda, e do Tenente Major de Infantaria, o coronel Lacerda.

Recioo do Reich que os movimentos aliados perdidos de Gibraltar e da Argelia indicam um ataque em grande escala
ZURIQUE, 4 (R.) — O radio de Vichy, controlado pelos alemães, informa que os mencionados movimentos, partidos simultaneamente do porto de Gibraltar e das águas da Argelia, poderão indicar um ataque em grande escala contra a Sicilia e a Sardenha.

Reafirmadas em Washington, por um oficial da nossa Missão Militar, as decisivas declarações do presidente Getúlio Vargas (Tels. na 2ª pag.)

ANO XXX — 36.811 Terça-feira, 4 de maio de 1943

O GLOBO

FUNDAÇÃO DE DEJUNIO MARINHO
Diretor-Responsável: DEJUNIO MARINHO — Editor-Geral: HERBERT MORAES — ROBERTO MARINHO & LEAL NA COPA.
Só na quinta-feira a distribuição de cartões de racionamento

COM CAPACIDADE PARA SETE MIL FUNCIONARIOS!

Poderoẽ tambem ser atendidos vinte e dois mil contribuintes por dia no majestoso Palacio da Fazenda

Os balcões medirão mais de um quilõmetro — A guarda do ouro no sub-solo e as portas que só funcionam a horas certas — Em julho próximo, a inauguração

Contrataram-se em um edifício, nos arredores, para a distribuição a população de cartões de racionamento, o prédio da Companhia de Melhoramentos de São Paulo, que serviu de escola municipal, e onde se encontra o antigo prédio da Prefeitura Municipal, que serviu de escola municipal.

SÃO PAULO RECEBE SOB ACLAMAÇÕES O PRESIDENTE DO PARAGUAI

A CHEGADA DO GENERAL HIGINIO MORINIGO À CAPITAL BANDEIRANTE EM MEIO AO ENTUSIASMO POPULAR

Palavras de carinho de S. Ex. pelo Brasil e do Sr. Getúlio Vargas — O almoço no Palacio dos Compositos Elípticos — Amanhã, às 10 horas, estará no Rio — O apelo da Associação

Comunicação
O presidente do Paraguai, General Higinio Morinigo, chegou a São Paulo no dia 3 de maio, vindo de Curitiba, onde se encontrava desde a sua chegada ao Brasil, em 27 de abril. O General foi recebido em São Paulo por uma comitiva formada pelo governador de São Paulo, Sr. Roberto de Oliveira Figueiredo, e pelo chefe de polícia, Sr. João de Deus.

Comunicação
O presidente do Paraguai, General Higinio Morinigo, chegou a São Paulo no dia 3 de maio, vindo de Curitiba, onde se encontrava desde a sua chegada ao Brasil, em 27 de abril. O General foi recebido em São Paulo por uma comitiva formada pelo governador de São Paulo, Sr. Roberto de Oliveira Figueiredo, e pelo chefe de polícia, Sr. João de Deus.

MAIS TRANSPORTES FERROVIARIOS

As providencias determinadas pelo ministro da Viação

O ministro da Viação, Sr. João de Deus, determinou a abertura de novas linhas ferroviárias e a melhoria das existentes. A medida visa facilitar o transporte de passageiros e mercadorias, especialmente durante a guerra.

MAIS UMA TRAIÇÃO DE LAVAL

NICE, SAVOIA E CORSEGA CEDIDAS À ITALIA DEPOIS DA GUERRA

NOVA YORK, 4 (A. P.) — O radio de Moscou anunciou que o general Charles de Gaulle, chefe do governo livre da França, denunciou a traição de Laval, que havia prometido a entrega de Nice, Savoia e Corsega à Itália após a guerra.

ASSINADA a Consolidação das Leis do Trabalho!

ENTRARÁ EM VIGOR DENTRO DE NOVENTA DIAS

O chefe do Governo assinou, em 1º de maio, a Consolidação das Leis do Trabalho, que reúne em um único texto as leis trabalhistas existentes no Brasil. A nova legislação entrará em vigor em 90 dias.

O Brasil vai construir trilhos e vagões em larga escala

Revela o ministro do Viçioo e plano do Governo para resolver o problema dos transportes terrestres entre o Norte e o Sul

Bolões para a utaria!

O sistema ainda funciona à base de bolões, pois, no sistema antigo, cada cidadão possuía um cartão de bolões, com o qual podia comprar mercadorias em lojas autorizadas.



Vinte mil comunhões, somente no Rio

Aumentam as entusiásticas adesões ao grandioso banquete eucarístico em intenção da memoria de D. Sebastião Leite e da victoria das Nações Unidas

O presidente de "A Pátria", Sr. Roberto de Oliveira Figueiredo, anunciou que serão realizadas vinte mil comunhões no Rio de Janeiro em homenagem ao falecido presidente D. Sebastião Leite e à vitória das Nações Unidas.

EDIÇÃO FINAL

AINDA ESTE ANO O FIM DA GUERRA NA RUSSIA

Concluidos os preparativos para as grandes batalhas do exército dos soviéticos

Numerosas as baixas alemãs e considerável a quantidade de material bélico destruído

Convividoo povo a receber o presidente do Paraguai

O prefeito dirigiu-se à população carioca

O prefeito carioca, Sr. Roberto de Oliveira Figueiredo, convidou o povo a receber o presidente do Paraguai, General Higinio Morinigo, quando este visitar o Rio de Janeiro.



QUINHENTOS POR CENTO DE LUCROS EM UM MES! — Frequentes as especulações especulativas em torno das ações da Companhia Saneamento de Indaial, fundada em 1942, e da Companhia Saneamento de Indaial, fundada em 1942, e da Companhia Saneamento de Indaial, fundada em 1942.



Só pode ser útil ao Brasil a expansão do gasogenio
(Texto na 8ª página)

Como a CLT terá nascido?

Essa história tem muitos lados, por isso pode ser contada de maneiras diferentes. Além disso, nem todos pensam da mesma forma. Uns enfatizam a figura de Vargas:

“Eu não faria mais nenhuma lei para os trabalhadores. A lei está perfeitamente boa. Getúlio Vargas foi brilhante!”

E.R.H., 41 anos, segurança particular.

Outros enfatizam as lutas:

“Acho que [a CLT] foi uma conquista nossa.”

V.S., 33 anos, recepcionista.

Outros, ainda, apontam uma mistura:

“A CLT foi uma conquista do trabalhador através de pressões populares, com incentivo de Getúlio Vargas.”

G.O.M., 69 anos, presidente da Associação dos Metalúrgicos Aposentados

“A CLT é a bíblia do trabalhador. Sua conquista se deu em parte por acordo de conveniência com o governo, mas hoje tem que ser rediscutida em benefício do trabalhador.”

M.O., 50 anos, assistente administrativo.

“Hoje, a CLT é uma conquista do trabalhador, mas veio através de mudanças do regimento feita pelos governantes.”

V.F.S., 33 anos, metalúrgico.

O fato é que o Brasil se libertou da escravidão muito tarde, viveu preso ao campo muito tempo ainda, por isso não viveu as mesmas experiências dos trabalhadores europeus. E o nosso Direito do Trabalho demorou mais tempo para nascer. O parto, de certo modo, começou nos anos 30.

Em 1930, já no poder, Getúlio criou o Ministério do Trabalho, nomeando ministro Lindolpho Collor, um homem preocupado com a *questão social*.⁹⁸ Ele se cercou de uma equipe que tinha de tudo⁹⁹ – desde gente que vinha das lutas anarquistas até um simpatizante do nazismo. Mas a maioria com tendências à esquerda. A grande figura era Oliveira Viana, pensador de influência. Essa equipe lançou as primeiras sementes.

A partir daí começa um período de disputas: de um lado, o sindicato de resistência tentando manter-se independente; de outro, o Governo buscando atrair os trabalhadores para o seu modelo de sindicato. E a atração funcionou: em 1931, só havia três sindicatos de trabalhadores oficialmente reconhecidos; em, 1939, eles já eram 1.219¹⁰⁰. Mas também houve resistência, com “pancadas e até tiros e também muitas prisões, por policiais infiltrados”.¹⁰¹

Mas logo a lei começou a minar essa resistência operária. Para ter acesso à Justiça do Trabalho, o empregado tinha de ser membro do sindicato. Isso significava, na prática, que, se estivesse fora do sindicato, sua situação seria difícil.¹⁰² Como se dizia na época, “*só quem tem ofício tem benefício*” – *ter ofício* significava ter carteira assinada e ser membro de sindicato legal.¹⁰³ Era um modo não só de isolar as lideranças mais independentes e agressivas, como de atrair os trabalhadores para a vida sindical. Com o passar do tempo, até os anarquistas tiveram de aderir a esses sindicatos oficiais, embora tentando resistir dentro deles.

98 Depois de Lindolpho Collor, que ficou pouco tempo no Ministério, veio Salgado Filho, que pôs em prática e aumentou a nova política de proteção ao trabalhador.

99 Além do próprio Oliveira Viana, um homem preocupado com a situação dos trabalhadores, havia um “socialista convicto” (Joaquim Pimenta), outro que “vinha das lutas anarco-sindicalistas” (Agripino Nazareth), um quarto que se dizia sinarquista, “mistura de anarquismo com democracia, inventada no México (Clodoveu de Oliveira), um quinto que era “nazista” defensor do “governo forte”, um sexto que tinha a função de racionalizar tudo (João Carlos Vital) e um empresário progressista (Mário de Andrade Ramos). É o que informa um último membro da equipe, Jacy Magalhães, segundo Gomes, Ângela de Castro. Obra citada. P. 165

100 GOMES, Ângela de Castro. Obra citada, p. 104 e 164-167

101 GOMES, Ângela de Castro. A autora cita Hilcar Leite, que participou das lutas de resistência.

102 GOMES, Ângela de Castro. Obra citada, p. 168. Outro fator que enfraqueceu a resistência, segundo a mesma autora, foram as eleições para escolher os políticos que fariam a nova constituição. Alguns deputados seriam classistas, eleitos pelos sindicatos de empregados e patrões. Mas teriam de ser sindicatos reconhecidos pelo Ministério do Trabalho.

103 GOMES, Ângela de Castro. Obra citada, p. 179

AOS TRABALHADORES DE TODAS AS PROFISSÕES:

O trabalhador que não ingressa no Sindicato da sua profissão, e só o faz quando tem o seu direito postergado pelo máo empregador, não passa de um pobre infeliz, de um pária aos olhos do proprio companheiro sindicalizado.

104

Ao mesmo tempo, entra em cena a fiscalização trabalhista – provocando fortes reações dos empresários. O sindicato dos padeiros era um dos mais rebeldes. Para vencer a resistência dos patrões, os fiscais costumavam convencer um membro do sindicato e depois, junto com ele, tentavam *dobrar* o sindicato.¹⁰⁵

Em 1937, Getúlio deu o golpe, criando o chamado “Estado Novo”, uma ditadura feroz. A CLT nasceu seis anos depois. Já um pouco antes – desde 1935 – a repressão tinha crescido, especialmente contra os comunistas. Nascia o discurso da “segurança nacional”.¹⁰⁶

A CLT abriu os olhos para o mundo numa tarde de 1º de maio. Era dia de festa – como todo Dia do Trabalhador. O lugar escolhido foi a Esplanada do Castelo, no Rio.¹⁰⁷ Os sindicatos chamaram os seus filiados. Era um sábado, e o Ministro do Trabalho tinha pedido aos patrões para liberar os empregados.

104 A nota foi publicada no jornal União Sindical de 1º de maio de 1940.

105 GOMES, Ângela de Castro. Obra citada, p. 165

106 Ângela de Castro Gomes. Obra citada, p. 177. Destaca a autora que o discurso anticomunista foi decisivo para justificar o golpe de 1937

107 Diz Ângela de Castro Gomes (obra citada, p. 211) que “o primeiro 1º de maio foi no Palácio Guanabara, mas os seguintes em amplos espaços – durante muitos anos no estádio de S. Januário, do Vasco, o maior da cidade, e de 1944 em diante no Pacaembu”. A data passou a ser aguardada pelos trabalhadores”. E o presidente começava sempre “agradecendo o apoio recebido.”

Segundo o *Jornal do Brasil*, quinhentas moças vestidas de branco faziam a guarda de honra em frente ao prédio do Ministério, cada qual levando uma bandeira do Brasil. Vendo aquelas moças e bandeiras, as pessoas podiam ter uma sensação de ordem e patriotismo.¹⁰⁸



109

108 Bilhão, Isabel. “Trabalhadores do Brasil!”: as comemorações do Primeiro de Maio em tempos de Estado Novo varguista”, p. 85. In: <http://www.scielo.br/pdf/rbh/v31n62/a06v31n62.pdf>

109 Manchete do jornal Folha de Minas de 25 de agosto de 1954, página 12.



110

Houve vários discursos, foguetório e banda de música. O presidente estava lá. Seu discurso foi longo, tratando de vários assuntos. O mais importante parecia ser a guerra. Falou também dos sindicatos, da Justiça do Trabalho, da Previdência Social, dos restaurantes populares... e, no meio de tudo, da CLT. Dizia:

“Senhores. Já nos habituamos a compartilhar festivamente das comemorações do ‘Dia do Trabalho’, e isso sempre foi para mim motivo de particular satisfação. (...) O trabalhador brasileiro nunca me decepcionou. Diligente, apto a aprender a executar com enorme facilidade, sabe ser também bom patriota. A essas disposições o Governo responde com uma política trabalhista que não divide, não discrimina, mas ao contrário, congrega a todos, conciliando interesses no plano superior do engrandecimento nacional.”

110 As imagens são do dia do pronunciamento sobre a CLT feito por Getúlio Vargas, na Esplanada do Castelo, no Rio de Janeiro, obtidas pela Escola Judicial/Centro de Memória, Diretoria de Serviço de Arquivo Geral do TRT da 3ª Região através da Biblioteca Nacional.

O Governo distribuiu cinquenta mil cópias da nova lei. Naquela tarde, quem teve a curiosidade de abri-la pôde ver sua extensão: 922 artigos! Se fosse um advogado, talvez notasse, sem maior dificuldade, que aquele livro trazia quatro grandes blocos de regras. O primeiro, com os direitos individuais dos empregados e patrões – por exemplo, a regra do aviso prévio. O segundo, tratando do sindicato, das greves, da convenção e do acordo coletivos. O terceiro sobre o processo e a Justiça do Trabalho. O quarto, sobre a fiscalização – incluindo, naturalmente, as multas.

O Ministro do Trabalho Marcondes Filho disse então:

“(agora)... o trabalho dos homens está justamente remunerado, a estabilidade lhe garante o futuro e a previdência o ampara na velhice. O trabalho da mulher foi enobrecido na fórmula que garante para trabalho igual remuneração igual, e protegidos ficam os sublimes sofrimentos da maternidade (...).”¹¹¹

A ideia tinha surgido um ano antes. Na época, Getúlio nomeara uma comissão de juristas para examinar as questões do trabalho. Em geral, pode-se dizer que eram gente mais à esquerda: Segadas Vianna, Oscar Saraiva, Rego Monteiro, Dorval Lacerda e Arnaldo Lopes Sussekind.

A partir de 1943, a CLT foi só ganhando força. Todos os dias, às 6h da tarde, na *Hora do Brasil*, o ministro do Trabalho Marcondes Filho contava histórias sobre ela, explicando os direitos, as obrigações, os modos de ir à Justiça, o trabalho do fiscal, a importância do sindicato. E não se esquecia de ressaltar que tudo tinha vindo de Getúlio.¹¹² Ao longo dos anos seguintes, o Ministério também treinou líderes sindicais, em cursos e palestras.

Assim, pouco a pouco, o próprio Getúlio foi *aumentando de tamanho*. Além de presidente, ele tentava se tornar – e parece que se tornou mesmo – o grande líder dos trabalhadores. Era ele quem lhes dizia como deviam ser, que sonhos podiam ter, que lutas ainda iriam travar. Essas *falas*, essas *construções*, que antes vinham das bocas dos anarquistas e socialistas, agora se deslocavam para o Governo.¹¹³

111 jblog.com.br/hojenahistoria.php?itemid=12548

112 De janeiro de 1942 a julho de 1945, o ministro “fez mais de 200 palestras semanais, sempre publicando o texto no jornal oficial, A Manhã; em 1944 começou a falar também diariamente na radio Mauá, conhecida como Rádio dos Trabalhadores, que fazia chamadas em horários chave”. Gomes, Ângela de Castro. *Obra citada*, p 211.

113 GOMES, Ângela de Castro. *Pág. 31*

Assim, a intenção da *Hora do Brasil* não era só dar notícias, falando da CLT e de outros assuntos ligados ao trabalho. Era criar *certo tipo* de trabalhador, que tivesse certas qualidades e aceitasse ser liderado por Getúlio. Como diz uma autora, o ministro do Trabalho não queria apenas “falar para um público”, mas “produzir este público”. Pois, “quando se cria um mercado de trabalho livre no país é necessário também criar um modelo de trabalhador”.¹¹⁴

Esse trabalhador tinha de ser *trabalhador* no sentido de *não ter preguiça de trabalhar*; não foi por acaso que, em nossa língua, o substantivo se tornou também adjetivo. Tinha de ser também bom cristão, bom pai de família, respeitador de seu patrão. Pela mesma razão, enquanto o trabalhador entrava na CLT, o vadio era capturado pela Lei de Contravenções Penais.

Desse modo, ao lado da CLT, a imagem do nosso trabalhador foi mudando – até *para ele mesmo*. Antes, o trabalho já valorizava os produtos que ele fazia; agora, ele próprio ganhava um valor que antes parecia não ter. Já não era *preguiçoso* ou *ignorante*. Era de *raça boa, exemplo para o mundo*.

E tinha agora uma *identidade* – a identidade que os anarquistas queriam lhe dar e que a própria CLT lhe oferecia, mesmo de maneira um tanto diferente.¹¹⁵ Identidade impressa numa carteira – a *carteira de trabalho*, que nesse sentido era, de fato, a verdadeira *carteira de identidade* do trabalhador.

Com a carteira na mão – como na missa em Aparecida –, o trabalhador mostrava não só quem era, mas que *era alguém*. Mesmo se fosse pobre. Mesmo se usasse as mãos. Getúlio lhe dizia que a vida simples, mas de trabalho, era uma vida honesta. “Pobre, mas trabalhador, isto é, um cidadão digno dentro do novo Estado Nacional”.¹¹⁶

Além disso, o trabalho já não era, como antes, simples modo de acabar com os vícios, de corrigir o caráter. Era um meio de melhorar de vida, de trocar a pobreza por algo melhor.¹¹⁷ Um meio de se *inserir na sociedade*.

Desde essa época – ou talvez até um pouco antes –, os livros que falavam do Brasil já não elogiavam apenas suas matas, seus rios, suas montanhas. Até o matuto da roça – tão humilde – passava a ter valor. Era o *Jeca Tatu* – um quase bicho que tinha *aprendido a ser gente* – inventado pelo grande escritor Monteiro Lobato.

O problema, agora, era o estrangeiro.

114 GOMES, Ângela de Castro, p. 31

115 GOMES, Ângela de Castro. Obra citada, pág. 27

116 GOMES, Ângela de Castro, p. 223

117 GOMES, Ângela de Castro, p. 27

Veio a *Lei Adolfo Gordo*.¹¹⁸ Ela forçava os *subversivos* a voltar para casa.¹¹⁹

118 Eis o texto da lei (Decreto nº 1.641, de 7 de Janeiro de 1907)

Providencia sobre a expulsão de estrangeiros do territorio nacional.

O Presidente da Republica dos Estados Unidos do Brazil:

Faço saber que o Congresso Nacional decretou e eu sanciono a seguinte resolução:

Art. 1º O estrangeiro que, por qualquer motivo, comprometter a segurança nacional ou a tranquillidade publica, pôde ser expulso de parte ou de todo o territorio nacional.

Art. 2º São tambem causas bastantes para a expulsão: 1ª, a condemnação ou processo pelos tribunaes estrangeiros por crimes ou delictos de natureza commum; 2ª, duas condemnações, pelo menos, pelos tribunaes brasileiros, por crimes ou delictos de natureza commum; 3ª, a vagabundagem, a mendicidade e o lenocinio competentemente verificados.

Art. 3º Não pôde ser expulso o estrangeiro que residir no territorio da Republica por dous annos continuos, ou por menos tempo, quando:

a) casado com brasileira;

b) viuvo com filho brasileiro.

Art. 4º O Poder Executivo pôde impedir a entrada no territorio da Republica a todo estrangeiro cujos antecedentes autorizem incluil-o entre aquelles a que se referem os arts. 1º e 2º.

Paragrapho unico. A entrada não pôde ser vedada ao estrangeiro nas condições do art. 3º, si tiver se retirado da Republica temporariamente.

Art. 5º A expulsão será individual e em fórmula de acto, que será expedido pelo Ministro da Justiça e Negocios Interiores.

Art. 6º O Poder Executivo dará annualmente conta ao Congresso da execução da presente lei, remettendo-lhe os nomes de cada um dos expulsos, com a indicação de sua nacionalidade, e relatando igualmente os casos em que deixou de attender á requisição das autoridades estadoaes e os motivos da recusa.

Art. 7º O Poder Executivo fará notificar em nota official ao estrangeiro que resolver expulsar, os motivos da deliberação, concedendo-lhe o prazo de tres a trinta dias para se retirar, e podendo, como medida de segurança publica, ordenar a sua detenção até o momento da partida.

Art. 8º Dentro do prazo que fôr concedido, pôde o estrangeiro recorrer para o proprio Poder que ordenou a expulsão, si ella se fundou na disposição do art. 1º, ou para o Poder Judiciario Federal, quando proceder do disposto no art. 2º. Sómente neste ultimo caso o recurso terá effeito suspensivo.

Paragrapho unico. O recurso ao Poder Judiciario Federal consistirá na justificação da falsidade do motivo allegado, feita perante o juizo seccional, com audiencia do ministerio publico.

Art. 9º O estrangeiro que regressar ao territorio de onde tiver sido expulso será punido com a pena de um a tres annos de prisão, em processo preparado e julgado pelo juiz seccional e, depois de cumprida a pena, novamente expulso.

Art. 10. O Poder Executivo pôde revogar a expulsão, si cessarem as causas que a determinaram.

Art. 11. Revogam-se as disposições em contrario.

Rio de Janeiro, 7 de janeiro de 1907, 19º da Republica.

AFFONSO AUGUSTO MOREIRA PENNA. Augusto Tavares de Lyra.

119 Em 1919, o Governo deportou grandes líderes, como Everardo Dias. Apesar de conseguir algumas vitórias em greves, foram “vitórias no varejo e derrotas no atacado” (Gomes, Ângela de Castro. Obra citada, p. 131 e 133)

Muitos tiveram de voltar mesmo. Nas prisões e nos navios, violências e misérias. Um dos expulsos do País foi o jornalista Oresti Ristori, editor de um jornal anarquista:



120

O anarquismo passa a ser visto como crime. Os discursos em favor dos imigrantes são virados pelo avesso.¹²¹ Ser patriota, então, passa a ser também valorizar *o nosso* trabalhador.¹²² Em alguns discursos, nos anos de guerra, Getúlio o comparava a um soldado.

Pouco a pouco ia crescendo a propaganda antianarquista. Ela se espalhava pelos jornais, rádios, comícios, revistas, conversas, livros e igrejas. Esse quadro piorou com a guerra, pois as pessoas se sentiam mais nacionalistas. Para os anarquistas, tudo se tornou mais difícil.

Era preciso – e eles bem que tentaram – convencer as pessoas de que “não eram covardes, ignorantes, inimigos da Pátria”, nem violentos e ameaçadores e que seus interesses eram os do Brasil.¹²³ Na verdade, nem mesmo tinham a força que pareciam ter: eram “frequentemente desrespeitados e não eram sequer ouvidos, mas sim perseguidos, presos e violentados”.¹²⁴

120 Oresti Ristori, conhecido jornalista anarquista, diretor responsável pelo jornal “La Bataglia”. Participou ativamente do movimento operário brasileiro no início do séc. XX, era militante de tendência ideológica anarquista e foi expulso do País durante o Estado Novo.

121 GOMES, Ângela de Castro. Obra citada, p. 134-135

122 Em 1930 se iniciou uma política de proteção ao trabalhador nacional, exigindo, por exemplo, que pelo menos 2/3 dos trabalhadores nas empresas fossem brasileiros.

123 GOMES, Ângela de Castro. Obra citada, p. 104-105

124 GOMES, Ângela de Castro. Obra citada, p. 106

Também os comunistas – aliados de Getúlio num primeiro momento – começaram a ser caçados. A estratégia era isolá-los e, ao mesmo tempo, atrair os trabalhadores com “um discurso social trabalhista”.¹²⁵

Mas não houve uma separação completa entre o modelo de trabalhador construído pelos anarquistas ou comunistas e o modelo que Vargas começou a construir. Muita coisa de um passou para o outro. O novo modelo de trabalhador trazia coisas de passado – como a memória das lutas, das tradições. E elas se misturaram com o presente.¹²⁶

Em alguns pontos, os dois modelos – o novo, de Getúlio, e o anarquista ou comunista – até coincidiam. O homem-trabalhador seria honesto, sério, sem vícios. E seria parte de um grupo. Além disso, o trabalho ocuparia o centro de sua vida.

Nos comícios e nas *ondas do rádio*, Carlos Galhardo cantava a música de Ari Kerner que o Governo tinha escolhido como a “Canção do Trabalhador”:

Somos a voz do progresso

E do Brasil a esperança.

Os nossos braços de ferro

Dão-lhe grandeza e pujança.

Mas se havia coincidências, o novo discurso sobre o trabalhador destoava em vários pontos do antigo. Afinal, era feito *para* ele, mas não *por* ele. Esse novo homem que se estava projetando não iria sonhar com a revolução. Ao contrário: teria de apoiar uma rebelião já feita, um golpe de Estado – o “Estado Novo”.

Além disso, ele se enquadraria, de uma vez por todas, no sistema capitalista. Seria um patriota. Por isso, Carlos Galhardo também cantava:

Seja na terra fecunda,

Seja no céu ou no mar.

Sempre estaremos presentes,

*Tendo na Pátria o altar.*¹²⁷

125 NEVES, Lucilia de Almeida. PTB – do getulismo ao reformismo – 1945-1964. S Paulo: Marco Zero, 1989, p. 45-46 e 51.

126 A lição é de Ângela de Castro Gomes. Obra citada, p. 27

127 Bilhão, Isabel. “Trabalhadores do Brasil!”: as comemorações do Primeiro de Maio em tempos de Estado Novo varguista”. P. 80-81. In: <http://www.scielo.br/pdf/rbh/v31n62/a06v31n62.pdf>

Mas como convencer o trabalhador de que ele era (ou devia ser) tudo isso, e também *apenas* isso?

É nesse ponto que entra em cena o chamado “mito da outorga”. Em geral se diz que houve uma espécie de troca, ou mesmo um pacto, quase como o que tinha acontecido nos países centrais. Os trabalhadores aderiram ao projeto do Governo em troca da lei que os protegia.

De acordo com essa explicação, Getúlio foi convencendo os trabalhadores – com muita propaganda¹²⁸ – de que todos os direitos que tinham surgido, e que iriam surgir ainda, eram uma espécie de doação.¹²⁹ Ora, quem recebe alguma coisa sente obrigação de retribuir. *Como* retribuir? Quando fazemos um contrato, em geral trocamos uma coisa pela outra, tanto por tanto. Já nas relações de família, não seguimos essa lei do mercado; não há essa *matemática*.¹³⁰ Assim, alguém pode ficar devendo, sem nunca pagar. E isso faz crescer a gratidão.

Além do mais, na família, a doação é espontânea, como um presente. Às vezes, nem precisamos pedir, muito menos exigir ou suplicar. Isso também reforça aquele sentimento.¹³¹ Assim, de certo modo, quem ganha alguma coisa também perde alguma coisa, pois já não tem a mesma liberdade de antes, sente-se obrigado. Aliás, a própria palavra “obrigado” já mostra isso.

As relações entre Getúlio e o povo seriam, assim, como as de uma *grande família*. Ele doava e parecia não pedir – a não ser a própria gratidão. Só mesmo nos anos de guerra foi que exigiu sacrifícios, chegando mesmo a suspender algumas normas da CLT. Dizia ele, então:

*Estamos (...) empenhados numa luta decisiva para os destinos da Pátria. Quem não estiver conosco está contra nós. Com os homens de trabalho e com todas as forças vivas da nacionalidade sei que posso contar.*¹³²

É verdade que, na aparência, o povo podia *não aceitar* o presente, para não ficar devendo a gratidão. Mas a própria aceitação se tornou um dever.¹³³ Assim, mais uma vez, tudo se passava como na família: é difícil para o filho (ou o trabalhador) recusar aquilo que o pai (ou o presidente) lhe dá com tanta dedicação.

128 Havia um Departamento de Imprensa e Propaganda muito poderoso e eficiente.

129 GOMES, Ângela de Castro. Obra citada, p. 180-185

130 SAHLINS, citado por Gomes, Ângela de Castro. Obra citada, p. 180

131 SAHLINS, citado por Gomes, Ângela de Castro. Obra citada, p. 180

132 Jornal do Brasil, 02.05.43. Fundação Hemeroteca digital brasileira, Biblioteca Nacional memoria.bn.br, acessado em 19-11-13

133 GOMES, Ângela de Castro. Obra citada, p. 180-185

E mesmo sendo um presente, a CLT não seria uma surpresa *completa*. Se Getúlio tinha dado a CLT ao povo – dizia a propaganda oficial –, não era apenas porque ele amava esse povo, mas porque conhecia suas dificuldades, entendia o seu coração e sabia como ajudá-lo. Ele estava tão identificado com esse povo que ele e o povo pareciam uma coisa só.¹³⁴

Por razões como essas, como vimos, a CLT nasceu num dia de festa: um 1º de maio. Parecia mesmo um presente. E assim todo um passado de lutas se escondia. Apagava-se a memória dos anarquistas, socialistas e comunistas – ou mesmo a de velhos líderes ligados à Igreja. A voz das greves – que já não era tão forte – se perdia.

Pois bem. É essa, em geral, a história que os estudiosos contam. Mas hoje já começam a duvidar dessas *certezas absolutas*.¹³⁵ Não que essas ideias sejam falsas. Ao contrário, têm muito de verdade. Mas tentam ser *verdadeiras demais*, como se a realidade fosse simples.

Assim, o pacote de Getúlio não continha apenas o presente: houve lutas, conflitos, contradições. Apesar de toda a propaganda, nem sempre aquele presente foi recebido, mesmo, como um presente. A CLT não foi só doação do *pai*, nem apenas exigência dos *filhos*. E decerto foi muito mais do que os trabalhadores esperavam. Nesse sentido, foi quase uma surpresa – uma boa surpresa – e talvez fosse difícil, mesmo para eles, ligar aquele presente (nos dois sentidos da palavra) com o seu passado ou o seu futuro.

De todo modo, Getúlio reforçou aquela imagem de pai, um pai cuidadoso com seus filhos. Não, talvez, com *todos* os filhos, de modo igual. Ele seria o protetor dos mais fracos, o *Pai dos Pobres*, como passou a ser conhecido. E não foi à toa que todos os anos, no dia 1º de maio, o povo passou a receber sempre uma boa notícia – ou seja, um novo presente.¹³⁶

Na visão de Getúlio, proteger os pobres era também mudar o País. E até então nenhum governante, de fato, tinha pensado assim. Ninguém tinha tido esse *projeto*. Para mudar o País, era preciso pulso forte. Desse modo, Getúlio explicava e defendia sua autoridade, ou às vezes seu autoritarismo.

E assim, pouco a pouco, a imagem de Getúlio foi se firmando ainda mais. Nos comícios, nos artigos e na *Hora do Brasil*, ele aparecia como um homem que ouvia o seu povo e, para defendê-lo, enfrentava qualquer desafio. Ao mesmo tempo, ele precisava desse povo. Não tanto para continuar no poder, mas para continuar a servi-lo.

134 GOMES, Ângela de Castro. Obra citada.

135 GOMES, Ângela de Castro. Obra citada, p. 176 e seguintes

136 GOMES, Ângela de Castro. Obra citada.

Cerca de 50 anos antes, o Papa Leão XIII tinha escrito um importante livro em favor dos trabalhadores – a Encíclica *Rerum Novarum*. Ela denunciava a exploração das fábricas e exigia leis protetoras.

No aniversário dessa encíclica, Getúlio distribuiu medalhas com dois retratos, duas figuras: a de Leão XIII e a dele próprio.¹³⁷ Talvez assim quisesse mostrar não só que pensava como o papa, mas que era tão iluminado quanto ele. Na verdade, sem querer comparar, parece que ele tinha, de fato, alguma luz. Seus pecados – por maiores que tenham sido, como no episódio de Olga Benário¹³⁸ – não apagam suas virtudes.¹³⁹

Como é difícil um poder sem contrapoderes, a ditadura não sufocou de todo as liberdades. Apesar de toda a propaganda e de toda a repressão, houve resistências, disputas. E elas aconteciam – da mesma forma que antes – até em torno do significado do 1º de maio: seria o dia *do trabalho* ou *do trabalhador*? Em outras palavras: “feriado ou dia de greve?”¹⁴⁰

Como vimos, no Brasil daquele tempo havia ainda poucos sindicatos. A maioria deles já não era tão agressiva, não fazia a mesma pressão. Assim, sem Getúlio, os trabalhadores certamente teriam de esperar bem mais tempo para conquistar sua lei. Mas foi também para evitar explosões futuras – ou seja, foi *levando em conta* o sindicato – que ele fez o que fez.

Na verdade, a CLT fazia parte de uma lógica maior. Tinha relação com os novos modos da empresa, do Estado, do trabalhador, das leis, do próprio mundo em geral. E como ocorre com toda grande árvore, suas raízes se espalham, *esticam-se*, e entre elas estão também as lutas operárias – mesmo não tendo sido tantas ou tão fortes como as que houve em outros países.

137 Informação colhida na bela conferência proferida por Gabriela Neves Delgado, no Tribunal Superior do Trabalho, sobre os 70 anos da CLT, em maio de 2013.

138 Mulher do líder comunista Carlos Prestes, foi deportada para a Alemanha, onde morreu numa câmara de gás.

139 Como ensina Gabriela Neves Delgado, o fato de termos vivido, no tempo de Getúlio Vargas, um período de ditadura “não macula toda a obra jurídica, econômica e cultural” que a CLT representa (A CLT aos 70 anos: rumo a um direito do trabalho constitucionalizado”, mimeo, p. 29)

140 Bilhão, Isabel. “Trabalhadores do Brasil!”: as comemorações do Primeiro de Maio em tempos de Estado Novo varguista”, p. 73. In: <http://www.scielo.br/pdf/rbh/v31n62/a06v31n62.pdf>

Além disso, a CLT não é só nossa, inventada por nós. Não nasceu de repente, num gabinete do palácio ou naquela praça do Rio. Como também já vimos, muitas de suas normas vieram de longe, construídas pelos trabalhadores europeus. Chegaram suadas, sofridas, carregadas de sangue.

Por tudo isso, no fundo, nem importa muito saber se ela foi doação ou exigência, mesmo porque já não é tudo o que foi, nem seus personagens são como antes. O livro que hoje vemos com a palavra “CLT” na capa está longe de ser igual ao que Getúlio mostrava aos trabalhadores naquela tarde de 1º de maio de 1943.

A partir de Getúlio, o Brasil – que produzia quase só café¹⁴¹ – começa pouco a pouco a fabricar os produtos que antes trazia de fora. Com a indústria, crescem as cidades e os costumes se modificam. Os *coronéis* perdem força. A classe trabalhadora vai se vendo como classe.

Getúlio cria a Petrobras, suspende o pagamento de nossas dívidas, corta o país com ferrovias, controla os lucros que as empresas estrangeiras mandavam para fora. É também por suas mãos que o sindicato cresce e se estrutura, se bem que sob o controle do Estado.

2.1. O SINDICATO NO BRASIL DE GETÚLIO

Segundo vimos, Getúlio queria fazer do Brasil um país industrial. E sabia que, para haver indústria, era preciso haver sindicato. Não um sindicato como aquelas *associações de resistência*, cheias de anarquistas que sonhavam com um mundo sem patrões. Mas um sindicato *reformista*, como em geral já era nos outros países, que não queria mudar a fundo o que havia, apenas repartir as riquezas de forma um pouco melhor, o que, aliás, já parecia muito.

Um sindicato assim, que aceita o sistema, não traz grandes perigos. Pode ser bom até para o empresário, porque ajuda a conter os mais radicais.¹⁴² Sem ele, a revolta pode explodir mais selvagem, sem controle. Além disso, havendo sindicato, é mais fácil negociar: o grupo tem cabeça, tem chefia; quando o líder fala, fala por todos.

141 Em 1920, o Brasil ganhava com a agricultura mais que o dobro que com a indústria. (Gomes, Ângela de Castro, p. 100)

142 BIHR, Alain. Da grande noite à alternativa: o movimento operário europeu em crise, Boitempo, S. Paulo, 1999, 2000.

Um sindicato assim também pode, é claro, apoiar os governos, inclusive os que se preocupam (seja qual for o motivo) com a sorte dos trabalhadores. Pode dar força a um presidente – como foi o caso de Getúlio – com um projeto nacionalista, preocupado em defender as riquezas do país.

Um sindicato assim – mesmo só reformista – também ajuda a construir o trabalhador. Com o tempo, ele já não será quase sempre um homem criado na roça, como também não será anarquista ou comunista, riscos que Getúlio tentava evitar. Aos poucos, irá conhecer os direitos que tem e até os que não tem – e aprender a lutar por eles.

Para isso, os sindicatos teriam também outro papel:

“...um papel comparável ao das escolas primárias, do nosso sistema de ensino: serão verdadeiras escolas primárias de educação do homem brasileiro no espírito de colaboração e nos hábitos de solidariedade profissional.”¹⁴³

Getúlio entendia que era possível evitar (ou abafar) os conflitos – a luta de classes. Empregados e patrões viveriam em harmonia, unidos em torno da nação. O presidente da República seria muito mais que um chefe. Seria um condutor, um guia.¹⁴⁴

Nessa mesma linha, um grande jurista daquele tempo escrevia:

O problema está, portanto, em preparar as elites operárias à altura de sua nova missão, que não é (salvo para os comunistas) mais de luta contra o patronato e, sim, de colaboração com este e com o Governo. Desde que o que se pede às massas trabalhadoras não são bombas de dinamite, greves e sabotagens, mas colaboração sob a forma de conselhos, sugestões e entendimentos sobre interesses comuns do trabalho e da economia (...).¹⁴⁵

Como organizar esse sindicato? Ele poderia levar em conta a profissão, a empresa, a categoria, a cidade ou outro fator qualquer. Qual seria o melhor modo?

143 OLIVEIRA VIANA, Francisco José. Problemas do direito sindical. São Paulo: Ed. Max Limonad, 1943, páginas X/XI. IN.: FILHO, Evaristo de Moraes. Oliveira Viana e o Direito do Trabalho no Brasil. Revista LTr. V. 47, nº 9, set. de 1983, p. 1.039.

144 E ele era também o líder brasileiro de um modo de pensar os problemas sociais – o trabalhismo. Os estudiosos do assunto se referiam sempre a Getúlio e à sua obra (Neves, Lucília de Almeida. Obra citada, p. 47).

145 OLIVEIRA VIANNA, Francisco José. Direito do trabalho e democracia social. Rio de Janeiro: José Olímpio, 1951, pág. 43. IN.: FILHO, Evaristo de Moraes. Oliveira Viana e o Direito do Trabalho no Brasil. Revista LTr. V. 47, nº 9, set. de 1983, p. 1.040.

Até então, nos países mais avançados, eram muito comuns os sindicatos organizados por ofícios, por profissões. O padeiro, o sapateiro ou o relojoeiro, cada qual tinha o seu. No entanto, esse modelo já estava em queda. E havia uma boa razão para isso.

É que o trabalho nas fábricas tinha se dividido como nunca; agora, era um trabalho *em pedaços*. O homem que antes fazia um produto inteiro, ou quase inteiro, já não fazia nem mesmo uma parte visível dele: apenas soldava uma peça ou apertava um parafuso. As profissões, os *ofícios*, já não eram como antes. Muitos deles tinham desaparecido, e outros nem mesmo mereciam esse nome.

Quem trabalhava com relógios montando peças já não era um verdadeiro relojoeiro: fazia quase os mesmos gestos de quem montava rádios ou geladeiras. Dessa forma, em vários países, os sindicatos organizados por ofício foram perdendo a força.

Essas transformações não ocorreram por acaso. Vamos tentar explicá-las, em poucas linhas, começando pelos países mais importantes do mundo capitalista.

Naquele tempo, esses países viviam momentos de incerteza. Do lado de fora de suas fronteiras, a União Soviética oferecia o sonho – ainda não realizado – de um mundo diferente, sem empregados ou patrões. Do lado de dentro, boa parte do sindicalismo – vivendo sonhos como aqueles – ainda preocupava a classe empresarial.

Esse sindicalismo reunia gente que tinha um verdadeiro ofício, uma profissão – como aquela de relojoeiro. Era gente que conhecia a fundo os modos de fazer um produto. Mesmo que não fosse um produto inteiro, era ainda uma parte importante dele.

Essa sabedoria, esse conhecimento, não estava escrito: vinha da própria oficina. Era inventado e reinventado a cada dia, de boca em boca, de olho em olho, como os cochichos e os reparos que as comadres daquele tempo faziam nas portas das casas. Eram *saberes tácitos*.

De certo modo, aqueles operários eram herdeiros de velhos mestres que, alguns séculos atrás, em suas pequenas oficinas, faziam relógios, sapatos, ferraduras, joias, armaduras, móveis de casa e tantos outros produtos. Eram herdeiros daqueles mestres *artesãos*, palavra que vem de *arte*, e ensinavam aos aprendizes os seus *mistérios*, palavra que vem de *mister*, sinônimo de tarefa, ofício, profissão.

Como o saber nos dá sempre algum poder, os novos *mestres operários*, descendentes dos *mestres artesãos*, conservavam algumas liberdades. Dentro de certos limites, eles podiam controlar seus pequenos gestos, escolher suas ferramentas, dirigir seus movimentos. Desse modo, também podiam defender-se dos cansaços, das doenças e até mesmo das rotinas.

Porque conheciam o trabalho melhor que o patrão ou o capataz, era sempre mais fácil para eles pedir aumento ou trocar de emprego. Ou até exigir que a fábrica só contratasse gente do sindicato, pois eram eles, afinal, os seus *companheiros*, palavra que nos velhos tempos significava *comer o pão em comum*, ou seja, *dividir o pão*.¹⁴⁶

Essa realidade começou a mudar especialmente com um homem chamado Taylor. Ele percebeu que a força dos operários fazia a fraqueza da indústria. Pois eles não trabalhavam no ritmo maior, do modo melhor, com a ferramenta mais eficiente.

O próprio Taylor conta a primeira conversa que teve com um operário, propondo que ele fosse uma espécie de cobaia:

- “(...) *Conhece aquele homem ali?*
- *Não. Nunca o vi.*
- *Bem, se você é um operário classificado, deve fazer exatamente o que este homem lhe mandar, de manhã à noite. Quando ele disser para levantar a barra e andar, você se levanta e anda, e quando ele mandar sentar, você senta e descansa. Você procederá assim durante o dia todo. E, mais ainda, sem reclamações. Um operário classificado faz justamente o que se lhe manda e não reclama. Entendeu? Quando esse homem mandar você andar, você anda; quando disser que se sente, você deverá sentar-se e não fazer qualquer observação (...)*”¹⁴⁷

146 Brandy, Casterman. *Motamorphoses: L'histoire des mots*. Paris: Casterman, 1986, p. 36

147 TAYLOR, Frederick. *Princípios da Administração Científica*, São. Paulo: Atlas, 1995, págs. 45-46.

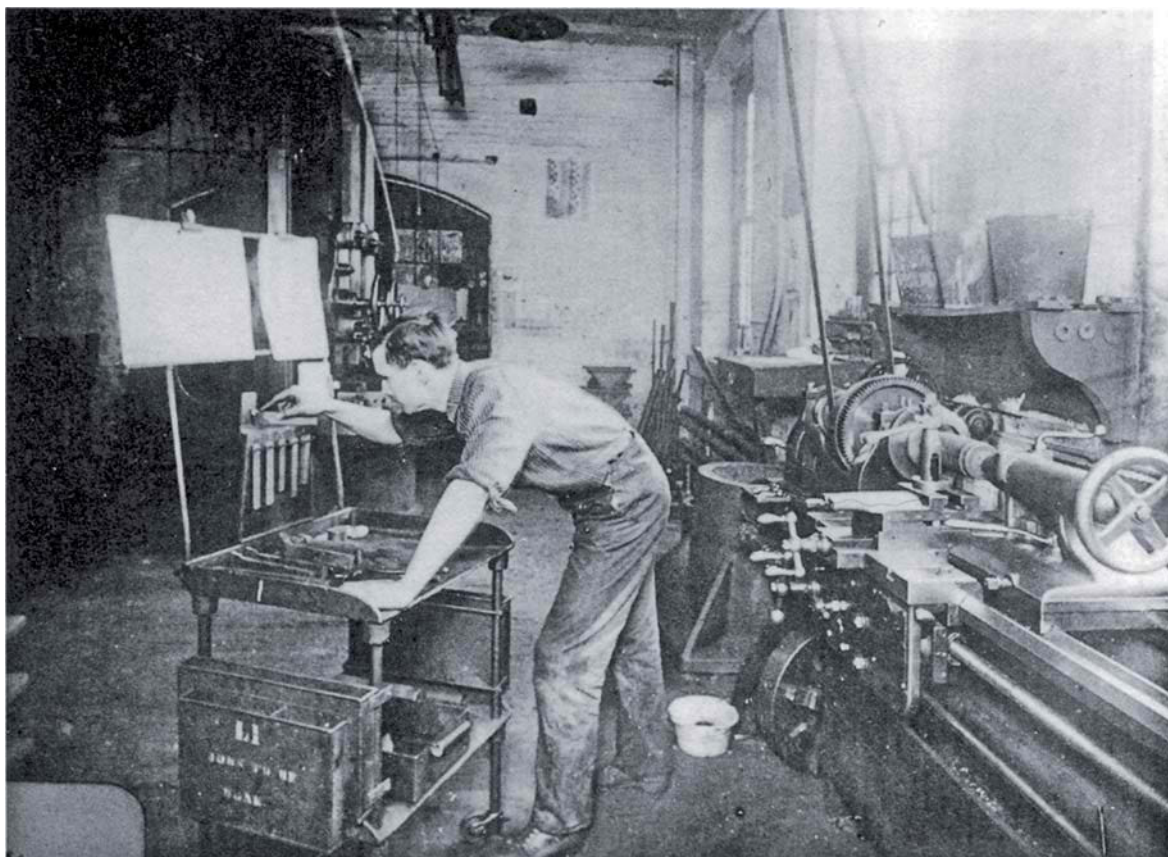


148

Pouco tempo depois, outro homem – Henry Ford – aplicou essa mesma lógica à linha de montagem. Com Ford, esse *trabalho em migalhas*¹⁴⁹ se articulou com a máquina.

148 A foto é de um dos operários de Taylor por volta de 1905 e se encontra disponível na versão em inglês da página da Wikipédia sobre sua ideia: http://en.wikipedia.org/wiki/Scientific_management.

149 Para aproveitar o título da famosa obra de Friedmann, que realizou estudo pioneiro sobre o assunto.



150

As mudanças, então, começam a andar mais depressa. Na linha de montagem, o operário não faz um produto inteiro, nem mesmo uma parte importante do produto. Já não é um mestre, um oficial; já nem pode dizer que tem uma profissão, pelo menos no sentido antigo. É um apertador de parafusos, ou pouco mais. Vê passar a peça e reage ao impulso.

150 A foto é da linha de montagem da fábrica da Ford, disponível em: <http://www.pbs.org/wgbh/americanexperience/features/photo-gallery/henryford/>

Com Taylor e Ford, o antigo operário de ofício se transforma em especialista de um pequeno trabalho. O mestre, o *oficial*, já não é de carne e osso. Ele é *a própria fábrica*, que aprende, melhora, divide e devolve aqueles *saberes tácitos* que antes eram dos trabalhadores.¹⁵¹

No início, houve resistências às mudanças. Taylor recebeu duras críticas. O sindicato de ofício pressionou. Taylor foi até interrogado pelo Congresso. Mas como a produtividade aumentou, as críticas diminuíram. Mesmo em prejuízo dos homens.

No Brasil, conforme vimos, tudo isso foi chegando mais tarde, aos poucos, junto com a indústria. Mas, desde aquela época, a nossa organização sindical reflete essa mesma lógica.¹⁵²

O que enquadra o trabalhador numa ou noutra profissão não é tanto *o que ele faz*, mas *para quem ele faz*. Ele é bancário, comerciário ou metalúrgico se trabalha no banco, no comércio ou na metalurgia. Se é *office boy* numa fábrica de roupas, seu sindicato não será um sindicato de *office boys*, mas de trabalhadores em fábrica de roupas. Só algumas poucas profissões¹⁵³ continuaram a se organizar do modo antigo.

Na realidade, um país pode ter ou não liberdade sindical. Essa liberdade, mesmo existindo, pode ser maior ou menor. O mais comum, e o melhor, é um

151 Na verdade, o sistema capitalista nunca conseguiu evitar completamente que os trabalhadores continuassem a usar e a criar esses saberes. Além disso, é muito comum, hoje, a fábrica exigir que eles criem, inventem, pois a concorrência exige mudanças constantes. Só que – ao contrário de antes – os novos saberes tácitos não ajudam o trabalhador a evitar doenças e cansaços ou a exigir melhores salários. E às vezes servem para que eles se tornem desnecessários, redundantes. Nesse caso, eles próprios criam as condições para que sejam despedidos, como observa BIANCHETTI, L. Da Chave de Fenda ao Laptop, Petrópolis: Vozes/Unitrabalho/UFSC, 2001, pág. 18.

152 Essas regras vieram com o Decreto 19.770/1931 e, depois, com a Lei 38, de 1935.

153 Algumas dessas categorias (chamadas de “diferenciadas”) reúnem profissões com características ainda fortes, marcantes, definidas (os motoristas, por exemplo) e que em si mesmas não podem ser divididas, parceladas (no caso dos motoristas, seria impossível dividir a função de guiar um mesmo veículo). Mas também se incluem aqui os profissionais liberais. Assim, se um advogado trabalha como empregado no setor jurídico de uma loja de calçados, o seu sindicato será o dos advogados, e não o dos empregados no comércio de calçados.

regime em que os próprios sindicatos escolham o modo de se organizar. Mas isso nem sempre acontece. Nos países de regime forte, a liberdade sindical costuma ser pequena ou nenhuma.

No modelo de Getúlio, o sindicato seria único. Mas não *um só*, no país inteiro, para todos os trabalhadores. Único *em cada lugar, para cada categoria*. Assim, se num distrito já houvesse um sindicato de trabalhadores na indústria de calçados, não se poderia criar outro, atuando paralelamente. Mais tarde, a base territorial *mínima* passou a ser o município – e é assim até hoje.¹⁵⁴

Regras parecidas existiam na Itália de governo fascista. Mas também na União Soviética, de governo comunista. No Brasil, havia gente à esquerda e à direita que as defendiam. E o argumento era simples: com o sindicato único, a classe operária não se divide – e fica mais forte. Mas também havia os que pensavam de outro modo. O argumento era mais simples ainda: com liberdade, tudo funciona melhor.

A regra do sindicato único podia se articular com outras regras, e essas regras, somadas, podiam formar um modelo completo. Foi o que aconteceu na Itália. Foi também o que aconteceu no Brasil. Esse modelo foi chamado de “corporativo” – e partia de certa ideia e seguia certa lógica.

Hoje, quem critica a CLT acusa esse modelo de “fascista”, cópia da lei italiana. Mas o grande mestre Arnaldo Sussekind, testemunha de tudo, diz que o sistema do sindicato único, na verdade, “não era fascista ou comunista, mas um princípio sindical forte na época”.¹⁵⁵

O responsável pela organização em categorias era o Ministério do Trabalho. Para isso, ele usava um *mapa*, colocando, de um lado, cada categoria econômica (do empregador) e, no outro, a categoria profissional correspondente (dos empregados).

154 Como o município é a base mínima, um sindicato pode ter base maior – o Estado inteiro, por exemplo – embora em geral não seja assim.

155 Citado por Biavaschi, Magda Barros. Obra citada, p. 117 . Diz ainda o mestre que “(...) a crítica veio dos comunistas (...), quando Vargas, depois da Intentona de 1935, passou a combater duramente os comunistas; hoje é o oposto.”

A cada ano¹⁵⁶, o Ministério do Trabalho atualizava esse mapa, incluindo, excluindo ou alterando categorias. Assim, pertencer a uma ou a outra categoria não dependia da vontade de ninguém. Se um trabalhador se empregasse numa fábrica de tecidos, sua categoria seria a dos empregados em fábricas de tecidos. O seu sindicato seria o sindicato daqueles empregados.

Isso não significa que a disputa entre os modelos estivesse no fim. Por alguns anos ainda, os líderes de esquerda usaram os próprios sindicatos oficiais para combater o Governo. Na verdade, eram mesmo dois projetos, duas formas de ver o mundo.¹⁵⁷ No centro estava o trabalhador. De certo modo, *ele próprio* estava sendo disputado.

Já que nesse modelo tudo é organizado, controlado e *enquadrado*, fica fácil saber, a qualquer momento, *onde está* o trabalhador. Qual é a sua categoria, o seu sindicato ou até *o seu direito*, no caso de um acordo ou uma convenção coletiva.

Pouco importa, assim, se ele não vota, não discute, não participa das greves ou não sabe sequer onde fica o sindicato. Aliás, pode até ignorar o nome dele – ou até mesmo desprezá-lo ou odiá-lo. Querendo ou não, ele contribui com um dia de salário por ano e, em troca, também querendo ou não, passa a ter os direitos que o sindicato conquistou para ele.

E Getúlio não se opunha às lutas, às conquistas, desde que dentro de certos limites – começando pelo enquadramento do sindicato nas normas daquele mapa. Chegou mesmo a se preocupar com os *sindicatos fantasmas*, de falsos líderes, interessados apenas no *imposto sindical*. Sua crítica era direta:

“... em não poucas ocasiões (esse controle) dificultou a sindicalização, afastando dos sindicatos os dirigentes sinceros, para prestigiar os que lhe servem de instrumento, mas que nunca representam a opinião da classe.”¹⁵⁸

Essa preocupação foi aumentando na medida em que seu Governo se tornava cada vez mais nacionalista, criando – no meio de muita oposição – empresas como a Petrobras e a Eletrobrás, e criticando o capital estrangeiro.

156 Depois o intervalo passou a ser de dois anos

157 Gomes, Ângela de Castro. Obra citada

158 Citado por Miriam Diehl Ruas. A doutrina trabalhista no Brasil: 1945-1964. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1986, p. 57-58

Pouco antes de morrer, dizia ele:

*“Eu vinha sentindo o enfraquecimento de nossas energias, a redução de nossos valores de trabalho. Iniciei a pesquisa das causas (...). Agora vou dizer-vos como sangravam as energias de trabalho do povo brasileiro”.*¹⁵⁹

Em seguida explicava, entre outras coisas, que as empresas estrangeiras – que chegavam a lucrar 500% ao ano – mandavam para seus países mais dinheiro do que o permitido e, ao mesmo tempo, encareciam os produtos importados. Dizia também que não aceitaria capital estrangeiro na Petrobras.¹⁶⁰ E denunciava as desigualdades sociais:

*“Não é mais possível manter uma sociedade dividida entre o pequeno grupo do capital, que tudo tem, e a massa imensa do trabalho, a que tudo falta. Não queremos uma sociedade sem classes porque seria negar o valor da iniciativa individual, mas desejamos uma sociedade sem privilégios e monopólios, que geram as injustiças e as desigualdades. Não é mais possível admitir a penúria no meio da opulência, a escassez no meio da abundância.”*¹⁶¹

Como as pressões só aumentavam, ele várias vezes se dirigiu aos trabalhadores pedindo apoio:

*“... e agora, mais do que nunca, sou eu que preciso contar convosco. Não apenas com o apoio constante (...) mas também com a força de vossa organização coletiva, com os instrumentos de ação dos vossos sindicatos e com o prestígio da opinião pública que conseguistes consolidar...”*¹⁶²

Na verdade, o que ele queria desde o início não era criar uma massa de trabalhadores passivos, submissos, alienados, ignorantes. Pelo visto, queria que eles se parecessem – pelo menos até certo ponto – com aqueles operários europeus, que conheciam seus direitos, lutavam por eles e tinham consciência

159 Citado por Miriam Diehl Ruas. A doutrina trabalhista no Brasil: 1945-1964. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1986, p. 60

160 Miriam Diehl Ruas. A doutrina trabalhista no Brasil: 1945-1964. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1986, p. 60-61

161 Citado por Miriam Diehl Ruas. A doutrina trabalhista no Brasil: 1945-1964. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1986, p. 61-62.

162 Citado por Miriam Diehl Ruas. A doutrina trabalhista no Brasil: 1945-1964. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1986, p. 60

política. Também queria que eles ficassem ao seu lado, mesmo porque, de outro modo, não resistiria.

Como as pressões só aumentavam e tudo ficava mais difícil, o sindicalismo teria de mudar – pelas mãos dos próprios trabalhadores, mesmo dentro do sistema corporativo:

“É preciso que saibais transformar vossos sindicatos em órgãos eficientes de opinião e ação, unindo-vos dentro deles, procurando conhecer melhor os vossos companheiros e sabendo escolher entre eles os mais idôneos, capazes de defender os vossos interesses em todas as esferas do governo e de assegurar a vossa presença ativa e vigilante na solução de todos os problemas.”

Em sua carta testamento – que explica o suicídio –, Getúlio deixa uma mensagem¹⁶³ mostrando ao povo, especialmente aos trabalhadores, que aquele tinha sido um modo de garantir as conquistas de seu Governo, desde a CLT até à Petrobras:

“Eu vos dei a minha vida. Agora ofereço a minha morte.”¹⁶⁴

Na verdade, ele conseguiu o que queria, pois a reação por sua morte foi tão grande que evitou o golpe planejado pelas forças reacionárias.¹⁶⁵ Foi preciso que se passassem dez anos para que essas forças causassem outro assassinato (político, mas talvez também real¹⁶⁶), de outro gaúcho (João Goulart), em 1964.

Entre os que mais sentiram e reagiram estavam os trabalhadores. Para eles, talvez, não era só o *pai* ou o *benfeitor* que morria. Era também toda uma história que, de um modo ou de outro, tinha feito do capiau um operário e do operário um cidadão – ainda que nem sempre *por inteiro*, no plano da vida.

163 Miriam Diehl Ruas. A doutrina trabalhista no Brasil: 1945-1964. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1986, p. 62

164 Trecho mencionado por Miriam Diehl Ruas. A doutrina trabalhista no Brasil: 1945-1964. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1986, p. 62

165 É a lição de Miriam Diehl Ruas. A doutrina trabalhista no Brasil: 1945-1964. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1986, p. 62

166 Ainda se tenta descobrir se João Goulart morreu de causas naturais ou foi assassinado.

TODOS SE MANTENHAM CALMOS E SERENOS

Nota oficial da Comissão Executiva do Partido Trabalhista Brasileiro

«A COMISSÃO EXECUTIVA ESTADUAL DO PARTIDO TRABALHISTA BRASILEIRO, ONTEM REUNIDA, APROVOU E EXPEDIU A SEGUINTE NOTA OFICIAL:

«No instante em que mágua tão profunda, jamais sentida; golpe tão rude, jamais esperado; hora tão trágica, jamais suportada, caem, como dolorosíssimo manto de dôr, sôbre a alma despedaçada do povo brasileiro e, muito profundamente, dilaceram o coração dos Trabalhadores, dos Trabalhistas, de quantos se gastam no afã de proporcionar aos humildes um pouco de conforto, a COMISSÃO EXECUTIVA DO PARTIDO TRABALHISTA BRASILEIRO — Secção de Minas Gerais, ainda sob intensa emoção, ainda não refeita do terrível transe por que passa, como tôda a Nação, vencendo os primeiros instantes do tremendo abalo que lhe impôs o triste desfêcho da situação tramada pelos apaixonados políticos e inimigos rancorosos, ao ver tombar, sob o pêso de fôrças impiedosas, o seu insuperável e inigualável Chefe, o imortal PRESIDENTE GETULIO VARGAS, dirige suas primeiras e angustiosas palavras ao Povo Mineiro, para transmitir-lhe seu desejo de que, velando o corpo do Presidente Getulio Vargas e chorando o seu doloroso falecimento, todos se mantenham calmos e serenos, a fim de que decisões precipitadas não venham a abalar, ainda mais, a vida da Nação e, assim, possamos venerar a memória do Presidente Getulio Vargas, que a tudo renunciou, inclusive à vida, pela grandeza da Pátria e pela redenção dos Trabalhadores.

Pede mais que todos quantos suportam a mágua sem fim, da perda irreparável do imortal Presidente Getulio Vargas, passem a usar «gravata preta», ou fita de luto, como sinal visível dessa dôr e dessa mágua.

Descansai em paz, Presidente Vargas: a bandeira que até aqui empunhastes, será levada avante, por aquêles que libertastes dos grilhões da escravidão».

Belo Horizonte, 24 de agosto de 1954.
A COMISSÃO EXECUTIVA».

167

167 A nota foi publicada no jornal Estado de Minas do dia 25 de agosto de 1954, página 3.

Talvez isso nos mostre, ainda uma vez, que o modelo corporativo – assim como o nosso corpo – tinha *poros* por onde entravam ou saíam outros elementos. Não foi sem razão que atravessou governos democratas, como o de JK, e sanguinários, como o de Médici. Aliás, quando o modelo sindical realmente começou a funcionar como Getúlio pensava, o seu Governo já procurava meios de sair de sua própria ditadura.¹⁶⁸

Esse modelo também não impediu, ao longo do tempo, que se travassem grandes lutas, como a greve geral do Comando Geral dos Trabalhadores (CGT) pelo 13º salário, em 1962, durante o Governo João Goulart. Ou o surto de greves que começa em maio de 1978.¹⁶⁹ Ou a criação das centrais sindicais. Ou a participação sindical nos movimentos das *Diretas Já* ou no episódio que derrubou Collor de Mello. E assim por diante.

De todos esses exemplos, o mais importante é o que se chamou de *novo sindicalismo*. Esse movimento nasceu em plena ditadura militar, quando a estrutura de fato servia – mais até do que nos tempos de Getúlio – para oprimir e sufocar os trabalhadores. O *novo sindicalismo* questionou o sistema, denunciou os estragos da política salarial e desafiou não só os empresários, mas a polícia secreta e os militares. Propôs um sindicato mais aberto, democrático, ouvindo as bases, com participação nos locais de trabalho. E conseguiu importantes vitórias, embora – com o passar dos anos – suas práticas tenham começado a destoar de suas ideias.

Ao mesmo tempo, os novos líderes que surgiam nada tinham a ver com o velho sindicalista *pelego* – mais interessado em esconder, evitar ou *amaciar* os conflitos, assim como faz realmente o pelego, aquele pano de estopa que fica entre o arreio e o lombo do cavalo, também chamado de *baixeiro*.

Tudo isso nos mostra, assim, que o modelo corporativo – por pior que seja – não impede de todo a luta sindical. Mostra, ainda, que a crise sindical tem outras razões, outras causas, bem mais profundas e complexas.

Ainda hoje, mantemos alguma coisa do passado, como a unicidade sindical. Mas seu sistema e seus objetivos se perderam, conforme veremos melhor no capítulo *Os desafios da CLT*.

Antes disso, vejamos, mais de perto, os significados dessa lei tão importante.

168 Em 1942, já “começa um período de ambiguidade política”, diz Gomes, Ângela de Castro. Obra citada, p. 187. O movimento sindical tinha sido excluído do cenário político principalmente após 1935.

169 Elas começaram em maio daquele ano e marcaram uma espécie de recomeço do movimento sindical.

CAPÍTULO 3

O QUE É A CLT

Getúlio mostrou a CLT aos trabalhadores num dia 1º de maio. Ela estava ali, inteira; pronta e acabada. Na realidade, a CLT é um pouco cigana: traz as marcas de tempos e lugares diferentes. Suas regras vieram de perto e de longe, inspiradas pelo passado e pelo presente.

Antes, como vimos, já havia várias leis que protegiam os trabalhadores.¹⁷⁰ Contudo essas leis deixavam de fora coisas importantes. Além disso, no conjunto, não tinham uma lógica, uma sequência. Provavelmente, era difícil até saber *onde estava o quê*.

Em 1935, a Lei nº 62 já foi um grande avanço. Ao contrário das outras leis, tinha certo sistema, cuidava de vários temas importantes, como o salário, o contrato, a proteção ao emprego, as despedidas. Ainda assim, era incompleta.

Pouco anos depois, um trabalhador ainda perguntava:

*No caso de eu morrer, quem se encarrega da subsistência dos meus? No caso de eu ficar aleijado quem se encarrega da minha subsistência?... Quem me garante o futuro?... É para isso que estamos fazendo todo este sacrifício?... Se o dia em que não trabalho não posso me alimentar. É essa as leis soccias trabalhista?... Onde está o direito do empregado?*¹⁷¹

170 Seguem-se alguns exemplos. Em 1932, veio a carteira de trabalho, obrigatória. No mesmo ano, a lei começou a se ocupar da mulher, garantindo-lhe salário igual ao do homem e proibindo seu trabalho em subterrâneos e outros locais; e de vários modos protegendo a maternidade. No mesmo ano, fixou em oito horas a jornada no comércio e depois na indústria. Biavaschi destaca que, no mesmo ano, com a criação das Juntas de Conciliação e Julgamento, “as mulheres também se tornaram sujeitos de direito, podendo pleitear sem assistência dos maridos”. Dois anos depois, a Constituição previu a Justiça do Trabalho. No mesmo ano, viria um decreto sobre acidentes e doenças profissionais. Em 1939, a Justiça do Trabalho foi organizada com Juntas de Conciliação e Julgamento e Juízes de Direito onde não havia Juntas; Conselhos Regionais do Trabalho; e um Conselho Nacional do Trabalho (todos esses órgãos foram alterados depois). No Ministério do Trabalho, criaram-se inspetorias regionais, embrião das delegacias. (Biavaschi, Magda Barros. Obra citada, p. 37 e segs.). Em 1940, o primeiro salário mínimo entrou em vigor.

171 Carta de José Alves Ferreira a João Pereira Pinto, encaminhada ao Conselho Regional do Trabalho da 3ª Região em 23 de janeiro de 1943, ou seja, antes da CLT, no processo de número 976-1943, p. 3, disponível na Escola Judicial/Centro de Memória, Diretoria de Serviço de Arquivo Geral do TRT da 3ª Região.

A ideia inicial era fazer mesmo uma *consolidação*, ou seja, uma lei diferente de um código, pois só iria organizar as leis existentes, ou pouco mais do que isso, sem criar algo realmente novo. Desse modo, a porta ficaria aberta para as mudanças que todos previam para depois da guerra, com novas normas internacionais do trabalho.¹⁷²

Embora seu nome seja mesmo este – Consolidação das Leis do Trabalho –, a CLT é *quase* um código, e as elites lhe fizeram essa crítica. Aliás, em certo sentido, é até *mais* que um código, já que – como vimos – traz dentro de si vários blocos de normas de natureza diferente.

A CLT reuniu as leis que já existiam, e não fez apenas isso: melhorou, articulou, organizou, completou. Deixou de fora domésticos, trabalhadores rurais, funcionários públicos. Mas de todo modo, em sua época, era talvez o que havia de melhor no mundo. E algumas de suas *invenções* são até hoje elogiadas por juristas de outros países.

É o que acontece, por exemplo, com a figura do *grupo econômico*.¹⁷³ Se duas ou mais empresas formam um mesmo grupo, são todas responsáveis pelos direitos do trabalhador. Mesmo que esse grupo seja disfarçado, ou que o trabalhador tenha sido contratado por *uma só* das empresas.

Qual seria o centro de atenção da CLT? De quem ela cuida?

Sabemos que as pessoas se relacionam de muitos modos diferentes. Há relações de amizade, de amor... Algumas das relações humanas – tidas como mais importantes – são recolhidas pelo Direito. Tornam-se *relações jurídicas*. O Direito do Trabalho (ou nossa CLT) gira em torno de uma relação jurídica. *A relação de emprego*.

Essa relação envolve a pessoa (física) do empregado e a pessoa (física ou jurídica) de seu empregador. Na terceirização – assunto para mais tarde – entra em cena também a empresa que fornece mão de obra. E há outros personagens que acabam influenciando, de um modo ou de outro, na relação.

O sindicato é um deles. Ele pode, por exemplo, participar de uma convenção coletiva, que, por sua vez, vai criar regras para todos os empregados e empresas de uma categoria (rodoviários, por exemplo) num mesmo território. E essas regras vão servir de base para os contratos *individuais* de trabalho. Se a convenção coletiva, por exemplo, diz que as horas extras serão de 60%, essa regra passa a valer para todos eles, embora a lei fale em 50%.

172 jblog.com.br/hojenahistoria.php?itemid=12548

173 Art. 2º, §2º.

Mas quem é *empregado*? O Leitor já deve ter percebido que este livro está longe de ser um curso ou mesmo uma cartilha. Não pretende ensinar o Direito. Mas como essas coisas são muito importantes – até para compreender melhor o que dizemos –, peço-lhe um pouco de paciência.

Para ser empregado, é preciso que o trabalhador tenha certas *marcas*. Mas essas *marcas* não foi a CLT que criou. Elas já existiam, eram reais. Uma delas, por exemplo, é a subordinação. Na fábrica, é claro que o operário não pode trabalhar como quiser, onde quiser, a hora que quiser, ou se quiser. Ele é *subordinado*. Muito antes de qualquer lei já era assim. Assim, a CLT apenas percebeu (e recolheu) o que acontecia na realidade.¹⁷⁴

Pois bem. Empregado é a pessoa (física) que trabalha para outra (física ou jurídica) de modo subordinado, não eventual, em troca de um salário.

A subordinação é a marca principal da relação de emprego. Ela separa o contrato de trabalho dos outros contratos (inclusive daqueles em que há também trabalho). Mas o que significa *ser subordinado*? Para responder a essa questão, as pessoas que fizeram as leis não se limitaram a inventar, a imaginar. Mais uma vez, elas observaram a realidade e a trouxeram para o mundo do Direito.

E qual era a realidade?

No início da Revolução Industrial, o empresário se limitava, basicamente, a controlar entradas e saídas e a exigir que o operário trabalhasse todo o tempo possível. Em geral, naquele tempo, ser subordinado significava isso ou pouco mais do que isso.

Mais tarde, como veremos, a empresa passou a dizer também *como* trabalhar – chegando muitas vezes a controlar cada gesto e movimento do empregado. Como nota com inteligência uma autora¹⁷⁵, foi assim que ganhou sentido a definição de empregador que está em nossa CLT. Empregador é aquele que “*dirige a prestação pessoal de serviço*”.¹⁷⁶

E a máquina também serviu para regular, ela própria, os ritmos e modos de trabalho, como se o patrão estivesse dentro dela, comandando. Com isso, o poder diretivo se tornou menos visível e menos criticado, mais *legitimado*. Tão natural quanto o zumbido dos motores ou a sirene da fábrica.

174 Delgado, Maurício Godinho. Obra citada, p. 282.

175 . Transformações do direito do trabalho na pós-modernidade: o exemplo Brasil. Rüdiger, Dorothee Susanne . In: Direito e cidadania na pós-modernidade. Lindgren Alves J. A. e outros. Piracicaba:Unimep, 2002

176 Art. 2º

Então foram surgindo, cada vez mais, trabalhadores que não recebiam ordens do patrão ou da máquina, pelo menos de forma visível; era, por exemplo, o advogado da empresa, o engenheiro, o gerente ou até o diretor. Havia também os que trabalhavam em casa ou na rua quase sem controle. Novas relações de trabalho foram surgindo – hoje, como sabemos, elas são muito mais numerosas, diferentes e até surpreendentes.

Por volta dos anos de 1960 ou 1970, o conceito de subordinação foi se ampliando.¹⁷⁷ As palavras da CLT continuavam as mesmas, mas já eram entendidas de outro modo. Ainda uma vez, o Direito recolhia informações da realidade para se reconstruir. Com isso, as portas se abriram. Uma multidão crescente de trabalhadores que estava fora da proteção começou a se beneficiar da CLT, pois agora se encaixava no conceito de empregado.

Aliás, como também veremos, essa ideia – de abrir as portas – coincidia com um modo de fazer política e com um novo modelo de Estado. Um Estado interventor, que queria reduzir as desigualdades sociais, transformando (na medida do possível) todo trabalhador em empregado e todo empregado em consumidor.

Hoje, essa ideia está ainda mais bem construída.¹⁷⁸ Como também veremos, sofre violentas pressões em sentido contrário. É como se duas pessoas em luta agarrassem uma porta meio aberta, uma delas tentando abri-la ainda mais, a outra tentando fechá-la o mais que pudesse.

Segundo esse pensamento, ser subordinado não significa exatamente *receber ordens*. Quem recebe ordens é subordinado, mas nem todo subordinado recebe ordens. Basta que a atividade do trabalhador se encaixe na atividade da empresa. Se isso acontece, não importa se ele passa tempos e tempos sem receber, efetivamente, uma ordem. Ou nunca a receba de fato.¹⁷⁹

Vejamos – de forma ainda mais rápida e simples – os outros elementos da relação de emprego.

177 No Brasil, tivemos na época um livro importante sobre o assunto, com o título *Relação de Emprego: estrutura legal e supostos*”, escrito pelo professor mineiro Paulo Emilio Ribeiro de Vilhena.

178 Nesse sentido, por exemplo, as lições de Maurício Godinho Delgado, Jorge Luiz Souto Maior e Lorena Vasconcelos Porto.

179 Vilhena, Paulo Emilio Ribeiro de. Obra citada. Delgado, Maurício Godinho. Obra citada

Trabalho eventual é aquele de curta duração, não previsto, que não tem a ver com a atividade normal da empresa – nem mesmo com a “atividade meio” dela. Seria o caso, por exemplo, de um técnico chamado às pressas para resolver um problema no computador de uma escola. É também próprio do trabalhador eventual prestar serviços para pessoas variadas, diferentes, exatamente porque o seu trabalho depende de acontecimentos mais ou menos raros, excepcionais, na vida daquelas pessoas.

Salário é o valor devido ao empregado em troca de seu trabalho seja em dinheiro seja em outros bens que tenham valor econômico, como casa ou comida. Mas essa troca que o empregado faz não é *tanto por tanto*. Não é do mesmo tipo da troca que fazemos quando compramos, por exemplo, um cacho de bananas: dinheiro de um lado, bananas de outro.

Pode haver distância entre uma coisa e outra. Nas férias, por exemplo, o empregado não trabalha e recebe salário. Isso acontece porque ele *já trabalhou* antes. Em outras situações, nem se pode dizer isso. É o que acontece, por exemplo, se ele adocece. O patrão paga os quinze primeiros dias de afastamento. Por tudo isso, o melhor é dizer que o salário tem a ver não tanto com o trabalho, mas com o *contrato de trabalho*.¹⁸⁰

*De acordo com a CLT, empregador é “a empresa”.*¹⁸¹ Isso significa que não importa quem esteja à sua frente. Se um fazendeiro vende a sua fazenda, seu antigo empregado pode reclamar de seu novo patrão o que o antigo não pagou. É como se o maquinista do metrô trocasse de lugar com outro durante a viagem, sem que a máquina parasse.

Em 1943, a CLT trouxe para dentro dela todo o nosso Direito do Trabalho. Mas não foi só o *Direito* do Trabalho. Foi também a Justiça, o Processo e a Fiscalização do Trabalho.

Antes de falar sobre a Justiça, o Processo e a Fiscalização, vamos pensar um pouco sobre o Direito. O que será ele, afinal? Alguém disse certa vez que o *Direito é aquilo que os juízes dizem que ele é*. Será isso mesmo?

Na verdade, o Direito não é apenas a lei. A lei não é apenas aquilo que o deputado quis que ela fosse, nem mesmo apenas o que o juiz quer que ela seja. Pois ela viaja por mil lugares. Invade as empresas, os bares, os ônibus, as ruas e até nossos lares. Ela está também em nós, não apenas no deputado, no senador, no fiscal, no procurador, no advogado ou no juiz.

180 Delgado, Mauricio Godinho. Obra citada.

181 Art. 2º.

E como ela vive pelo mundo, todos nós, pessoas do mundo, ajudamos a construí-la, dando *sentidos* a ela. Nós também a *interpretamos*.

Na verdade, nós interpretamos tudo. De manhã, quando nos olhamos no espelho, *interpretamos* o nosso rosto: se está jovem ou velho, feio ou bonito, cansado ou não. Ao nos despedirmos da mulher ou do marido, *interpretamos* também os seus modos de falar, de andar ou até mesmo de vestir: se ela (ou ele) está impaciente, se está querendo nos agradar...

Coisa parecida ocorre quando olhamos as leis, as regras. Nós também as interpretamos. É o que acontece, por exemplo, num jogo de futebol. A bola resvala na mão do atleta e o juiz apita o *pênalti*; o comentarista diz que “nesse tipo de lance tudo depende da interpretação do juiz”, pois pode ter sido sem querer. Na realidade, o juiz *interpreta* todos os lances... O sentido das coisas que vemos, ouvimos, tocamos ou cheiramos depende *sempre* de nós.

Ocorre que, às vezes, a regra é muito simples, e então as interpretações coincidem. Mas mesmo as regras simples às vezes nos enchem de dúvidas. Por exemplo: se na parede um cartaz nos diz que “é proibido fumar”, parece claro que ninguém pode acender o cigarro, colocá-lo na boca, tragar e depois soltar a fumaça. Mas e se o fumante apenas *acender* o cigarro? Ou se apenas o colocar aceso na boca, sem aspirar a fumaça? Estará fumando? A resposta pode variar de uma pessoa para outra.

Assim, os sentidos da lei também dependem do nosso olhar. Dependem do trabalhador, do patrão, do juiz, do advogado, do deputado... A mesma coisa se dá com a prova. Se a testemunha diz, por exemplo, que o empregado trabalhava “todos os dias”, alguém pode entender que ele não folgava aos domingos, ou concluir que sua semana de trabalho ia de segunda a sábado, com um dia apenas de descanso na semana... Desse modo, se dois juízes julgassem o mesmo caso, aplicando a mesma lei, ouvindo as mesmas testemunhas, ainda assim poderiam chegar a resultados diferentes.

Tudo isso traz certa insegurança ao Direito. Mas assim é o nosso mundo, assim somos nós. Não existe uma máquina capaz de nos dar o sentido exato de cada coisa, respondendo matematicamente às nossas perguntas. Ainda que existisse, nós também iríamos interpretar de formas diferentes as respostas dessa máquina.

Esse espaço de dúvidas, de incertezas, também tem um lado positivo. O juiz pode interpretar o Direito de uma forma sempre melhor, e mais atual, mesmo que a intenção de quem fez a lei tenha sido outra e mesmo que já que

tenha se passado muito tempo. Assim, ele também ajuda a construir o Direito. Na verdade, como eu dizia, todos nós fazemos isso, em vários sentidos. Desse modo, ajudamos a dar (ou tirar) a força das palavras.

Tal qual uma caixa de ferramentas, o Direito traz dentro dele vários materiais. A lei é só um deles. Entre os outros materiais se destacam os *princípios*. Eles têm vários usos. Entre outras coisas, servem para a interpretação.

Como o nome indica, os princípios são o começo, a base de tudo. No Direito do Trabalho, o mais importante é o da *proteção*. Isso significa que a própria lei deve sempre se basear nisso. Não pode desproteger o trabalhador.

A razão desse princípio é simples. O trabalhador não tem como negociar com seu patrão em pé de igualdade. É preciso haver regras mínimas, limites. Se um lutador *peso pesado* enfrenta um *peso pena*, a luta é desigual, a não ser se amarrarmos uma de suas mãos...

O Direito do Trabalho nasceu com esse espírito, seguiu essa lógica. E nesse ponto – como em alguns outros – é diferente do direito comum, o Direito Civil. Se duas pessoas tomam café num bar, o preço do café é o mesmo para um e para o outro. A lógica é a da *igualdade*.¹⁸² Já o mesmo não acontece entre o empregado e o empregador. Para enfrentar as desigualdades econômicas, o Direito do Trabalho cria outras desigualdades. Assim, por exemplo, o patrão pode permitir, é claro, que o empregado passe a trabalhar menos, recebendo o mesmo valor de antes, mas não pode exigir-lhe horas a mais de trabalho, pelo mesmo salário de antes, ainda que o empregado concorde com isso.

É verdade que a CLT também protege o empregador. Ela lhe permite, acima de tudo, comandar o trabalho do empregado. Além disso, se pensarmos a CLT de uma forma maior, mais ampla, podemos concluir que ela serve ao próprio sistema em que vivemos – o sistema capitalista. Pois ela o torna um pouco mais humano, ou menos desumano, evitando que os trabalhadores se revoltem. Assim, ajuda também a fortalecê-lo, a *legitimá-lo*.

Nesse sentido, o Direito do Trabalho talvez seja o mais contraditório de todos. Segundo ensina um autor¹⁸³, ele “carrega em todas as épocas o aprendizado dos dominadores e, ao mesmo tempo, os germens da resistência dos dominados”.

182 É verdade que o Direito Civil, depois de algum tempo e em algumas situações, passou também a lógica da desigualdade. É o que veremos no próximo capítulo.

183 GENRO, Tarso.

Na verdade, quando dizemos que a CLT dá superioridade jurídica ao empregado, é porque partimos da ideia de que ele *já está* empregado, ou seja, *subordinado*. Não pensamos no que acontecia um minuto antes – quando ele ainda estava livre, ou seja, não tinha contratado o emprego. Se pensarmos nisso, já não faz tanto sentido dizer que a CLT dá mais direitos a ele que ao patrão, pois ela concede ao patrão um direito muito importante – talvez até mais grave, de peso maior – que é o direito de comandar o trabalho do outro.

De todo modo, se partimos da ideia de que vivemos num sistema capitalista, com empregados e patrões, a grande marca do Direito do Trabalho é mesmo a proteção ao mais fraco. Embora as coisas, hoje, já não estejam tão claras, o Direito do Trabalho sempre teve essa meta, esse destino. É como a mariposa atraída pela luz.

Outros princípios importantes são o *da norma mais favorável* e o da *primazia da realidade*.¹⁸⁴ O primeiro diz que, quando existem duas ou mais normas para regular a mesma situação, prevalece a que traz mais benefícios ao trabalhador. O segundo diz que, quando o contrato (ou um documento qualquer) diz uma coisa, mas a realidade diz outra, o que vale é a realidade. Outro princípio, ainda¹⁸⁵, diz que, na dúvida sobre como interpretar a lei, devemos interpretá-la em favor do empregado.

Os princípios também mostram que as regras da CLT são quase todas *imperativas*. Isso significa que elas valem até mesmo contra a vontade das partes. O empregado não pode, por exemplo, abrir mão do descanso semanal. É o princípio da *irrenunciabilidade*. O que o empregador pode fazer é lhe dar *mais* do que a lei diz – mais férias, um salário maior...

Nesse ponto, também é fácil ver a diferença entre as normas trabalhistas e as normas comuns, do Direito Civil. Se, por exemplo, compramos fiado a moto do vizinho, ou lhe pedimos emprestado algum dinheiro, esse vizinho sempre pode, se quiser, perdoar a nossa dívida. Já com o empregado é diferente. Ele pode até, *na prática*, não cobrar do empregador a hora extra ou o adicional noturno.

184 Plá Rodriguez, Américo. Princípios de Direito do Trabalho. S. Paulo: LTr, 1999

185 Alguns autores inserem este princípio no primeiro.

Contudo, a qualquer momento, se quiser, pode mudar de ideia e entrar na Justiça. Só não deve é deixar passar muito tempo, pois o patrão pode alegar prescrição.¹⁸⁶

Em geral, os princípios não são escritos. Ainda assim, existem e devem ser obedecidos. Desse modo, podemos dizer que *eles estão na CLT*. Mesmo invisíveis. São mais ou menos como o ar que respiramos: se alguém perguntar como é o interior de nossa casa, certamente vamos falar dos quartos, salas, camas, mesas ou cadeiras, mas nem por isso o ar deixa de estar presente.

Como eu dizia, os princípios ajudam o juiz a interpretar a lei. E *servem de lei* quando a lei nada diz sobre o assunto. Além disso, podem até, em casos raros, valer *contra* a lei, quando ela se choca com eles.¹⁸⁷ Seria o caso, por exemplo, de uma lei que permitisse ao trabalhador renunciar às férias, em desacordo com o *princípio da irrenunciabilidade*.

Como a CLT é vista por seus personagens principais?

Em geral, os patrões a veem com a sensação de que algo lhes foi tirado, de que perderam a liberdade de *tocar a empresa* de seu jeito. Já os empregados a veem como algo que lhes pertence: mesmo aqueles que se referem a Getúlio como seu criador destacam que ela se foi fazendo por meio das lutas operárias.

Assim, quando lhes perguntamos mais diretamente se a CLT foi uma conquista deles mesmos, a tendência é dizer que sim, nesse caso esquecendo ou talvez ignorando por completo a figura de Getúlio.

Nos seus primeiros tempos, a Justiça do Trabalho não tinha a independência de hoje. Não pertencia ao Poder Judiciário. Isso só veio a acontecer em 1946. Mesmo assim, houve muita discussão sobre se ela deveria ou não existir.¹⁸⁸ Antes mesmo da CLT, ela funcionou, aplicando um Direito do Trabalho que ainda engatinhava.

186 A prescrição é um prazo que mata o “direito de ação”. Isso significa que o empregado continua com o seu direito (se ele acabar recebendo, não precisa devolver), mas já não consegue do juiz uma ordem para o patrão lhe pagar. Esse prazo é de cinco anos. Mas, se o contrato termina, outro prazo, de dois anos, começa a correr. Isso significa, na prática, que: a) passados esses dois anos, o direito de ação prescreve; b) se os dois anos não se passaram, o empregado recebe os direitos dos últimos cinco anos, contados para trás, a partir do dia em que procura a Justiça. Desse modo, quanto mais tempo esperar, menos receberá. A menos que o patrão se esqueça de alegar a prescrição. É assim que em geral se entende.

187 Esse assunto é tratado por Maurício Godinho Delgado, na obra já citada.

188 Os dois homens que lideraram as duas correntes foram Oliveira Vianna, jurista e sociólogo, um dos autores do anteprojeto; e Waldemar Ferreira, relator da Comissão de Constituição e Justiça da Câmara, que achava que as relações de trabalho deveriam ser tratadas como as relações comuns (um aluguel de imóveis, por exemplo) e julgadas por um juiz também comum. Ele acusava o projeto de “fascista”. Site do TST <http://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho>, acessado em 26 de nov. de 2013.

Um exemplo, citado por uma autora¹⁸⁹, foi a operária *Albertina*, que adoeceu com tuberculose, mas se curou e mesmo assim foi despedida. Depois de muita luta conseguiu o emprego de volta. Como, naquele tempo, as leis eram poucas, a solução, muitas vezes, era usar os princípios – que estavam sendo pensados e construídos.

Vejam – de forma bem resumida – como funciona a Justiça do Trabalho. Para começar, vamos mostrar um pouco de sua estrutura. Sua organização.

Como se fosse uma escada ou um prédio, ela tem degraus ou andares, que se chamam “instâncias”. Essas instâncias são três.

Na primeira, estão os *juízes do trabalho*, que tentam o acordo e (não o conseguindo) interrogam as partes, ouvem as testemunhas, examinam os documentos, ordenam perícias (se for preciso) e julgam as causas pela primeira vez.

Na segunda, estão os *desembargadores* dos Tribunais Regionais do Trabalho. Entre outras funções, eles julgam de novo o processo que o juiz julgou – ocasionalmente mudam a solução do caso. Para isso, reúnem-se em grupos. Mas não colhem novas provas. Só reexaminam as provas que o juiz já havia examinado.

Na terceira, estão os *ministros* do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que podem julgar a causa pela terceira vez. Mas isso só acontece em situações muito especiais. Eles atuam basicamente para defender a Constituição e *uniformizar a jurisprudência*, ou seja, fazer com que os entendimentos a respeito da lei sejam mais iguais, menos contraditórios.

Além dessas três instâncias, existe um patamar superior, que não pertence à Justiça do Trabalho, mas fica acima de todas as “Justiças”, inclusive a do Trabalho. É o Supremo Tribunal Federal (STF). Mas são muito poucas as causas que chegam até lá. Sua função principal é defender a Constituição de uma forma mais geral que faria TST.

Como já vimos, as lutas dos trabalhadores e os direitos que eles criam – de forma direta ou indireta – podem se espalhar, inspirando outras leis, de outros países. É importante destacar que as regras criadas *no Brasil* também vieram de vários lugares. Um deles foram as próprias ações trabalhistas.

189 Biavaschi, Magda Barros. Obra citada, p. 239 e segs. Ensina também a autora que “mesmo antes da abolição já havia pequenos espaços onde os escravos transitavam com ações civis de liberdade” (p. 227).

Se surgia um caso novo, difícil, o *parecer*¹⁹⁰ do procurador do Trabalho podia usar um princípio, ou uma lei estrangeira, para construir uma resposta – que mais tarde, algumas vezes, acabou servindo de base para a própria CLT.¹⁹¹

Quando a CLT nasceu, e por muito tempo ainda, a primeira instância da Justiça do Trabalho não tinha apenas o juiz. Havia os vogais, ou classistas, que representavam empregados e patrões. Em cada sede da Justiça, atuava um trio: o juiz e aqueles dois. Na *teoria*, os vogais decidiam, e o juiz só atuava em caso de empate.

A ideia parecia boa: afinal, quem julgaria o conflito entre o empregado e seu patrão seriam pessoas *parecidas com eles*, que deviam conhecer melhor a realidade do trabalho e da empresa. Na *prática*, o juiz sempre decidia. Um ou outro vogal, às vezes, fazia perguntas às testemunhas, muitos se limitavam a tentar o acordo entre as partes.

O problema maior é que eles atuavam também nos tribunais, onde não há esses mesmos momentos para o acordo. Em geral, não conheciam o Direito, nem estavam ali por causa disso; seu papel, quase sempre, era apenas ler para os colegas o voto preparado pelos assessores, sem que nem mesmo o entendessem bem. É claro que essa regra tinha exceções: alguns líderes sindicais *verdadeiros* que realmente levavam aos tribunais a sua experiência.¹⁹² De todo modo, em razão das críticas, uma emenda constitucional acabou com os classistas.

Mas o juiz, como todos sabem, não sai às ruas à procura de coisas erradas. A Justiça só age quando *provocada*. Em geral, quem *provoca* a Justiça do Trabalho é o trabalhador. Outras pessoas também podem fazer isso.

Uma delas é o empregador, embora seja bem mais raro. É o que acontece, por exemplo, se o empregado é dirigente sindical e o empregador quer romper o contrato de trabalho, alegando “falta grave”. A “falta grave” é uma justa causa com gravidade maior que o normal. Como o dirigente sindical é estável – não pode ser despedido –, o empregador vai à Justiça. Se, ao fim do processo, ficar provada a “falta grave”, o próprio juiz rompe o contrato.

190 Biavaschi, Magda Barros. Obra citada, p. 239 e segs. Para quem não sabe, parecer, na Justiça, é a opinião de alguém que tem exatamente essa função de opinar, para facilitar ao juiz decidir o caso. Em geral, são os procuradores do trabalho que fazem pareceres em algumas situações. Naquela época, eles eram membros do Ministério do Trabalho. Hoje são independentes.

191 Biavaschi, Magda Barros. Obra citada, p. 129 e segs.

192 Uma das exceções (diferente nesse ponto, pois era um grande jurista) se chamava Campos Batalha.

Outro personagem é o sindicato profissional. De acordo com a Constituição, ele age principalmente em defesa dos “direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria”. É o que acontece, por exemplo, se o sindicato fica sabendo que uma fábrica é insalubre e os trabalhadores não recebem equipamentos de proteção ou adicional de insalubridade.

Mas o sindicato pode também requerer que a Justiça do Trabalho resolva um conflito coletivo, envolvendo, por exemplo, um reajuste de salários que a lei *não* prevê. Nesse caso, a Justiça *cria* o direito. É o chamado “poder normativo”. Todavia, hoje é preciso que a parte contrária (a empresa ou o sindicato patronal) *concorde* em levar o caso à Justiça.¹⁹³

Outro personagem importante é o Ministério Público do Trabalho (MPT). Nele estão os *procuradores do Trabalho*, que tentam fazer com que a lei seja respeitada, protegem os menores e outros incapazes e ainda defendem os interesses dos trabalhadores contra *macrolesões*. Essas *macrolesões* acontecem quando a empresa pratica um ato qualquer contra a lei que não atinge só a um ou a outro trabalhador, mas a vários ou a muitos deles.

Assim, por exemplo, o MPT pode agir quando recebe uma denúncia de que uma fazenda explora trabalho escravo ou infantil:



194

193 Há opiniões contrárias, como a da professora mineira Ellen Mara Ferraz Hazan. Mas neste livro não há espaço para discutir isso.

194 A fotografia é de uma operação real do MPT, em conjunto com a Polícia Federal, no Pará, tendo sido cedida por Adan Bezerra Milhomem.



195

Ele então investiga e, se for o caso, tenta resolver o problema com o empregador, que (se quiser) assume o compromisso de regularizar a situação (assinando um “termo de ajuste de conduta”). Quando isso não acontece, o MPT pode entrar com a ação. Se ganhar, o dinheiro é aplicado em benefício dos trabalhadores em geral e pode até servir, por exemplo, para ajudar a fiscalização.

195 A fotografia é do recente resgate de haitianos que trabalhavam em regime análogo ao de escravos em Conceição do Mato Dentro, Minas Gerais. Foi cedida por Thiago Soares, Chefe do Setor de Planejamento, Controle e Avaliação da Seção de Fiscalização do Trabalho -SRTE/MG.

A CLT serve a todos os empregados. Quem não é empregado pode até usar a Justiça do Trabalho – se for pequeno empreiteiro –, mas não tem *direitos* trabalhistas. No caso do trabalhador rural, existe uma lei própria¹⁹⁶ que prevê direitos mesmo para o camponês não empregado que trabalha para o fazendeiro. Essa lei, que é bem pequena, não cuida de tudo; quando deixa de dizer alguma coisa, a CLT diz no seu lugar, ou seja, *vale por ela*.

À primeira vista, a Constituição está fora da CLT, assim como a CLT está fora dela. Mas em certo sentido, não é bem assim.

A Constituição está dentro da CLT, porque toda norma da CLT só vale se estiver de acordo com a Constituição. Tanto as suas palavras, como o seu sentido, devem obedecer a ela. Por sua vez, a CLT está dentro da Constituição porque suas normas mais importantes foram levadas para lá, como uma forma de lhes dar mais peso, mais valor.

Então, já que vimos o que é a CLT, vejamos o que ela deixa de ser.

196 Lei nº 5.889.

CAPÍTULO 4

O QUE NÃO É A CLT

Para começar, a CLT *não é* todo o Direito do Trabalho. Ela está dentro dele, mas ele é maior do que ela. No entanto, ela contém as normas mais numerosas do Direito do Trabalho. E (em vários sentidos) quase coincide com ele. Em nosso país, quase tudo que ele tem de mais importante está lá.

E a CLT está longe de ser o direito comum, que trata das relações jurídicas de todas as pessoas – por exemplo, o contrato (não escrito) que fazemos (mesmo sem saber) com o dono de um restaurante pelo qual ele nos dá comida e nós lhe damos dinheiro. Essas relações estão principalmente no Código Civil.

Como vimos, a CLT (ou o Direito do Trabalho) segue outra lógica, outro objetivo. Não quer apenas garantir a paz na sociedade. Quer distribuir renda, reduzindo as desigualdades, pois sem isso ela “sequer se compreenderia”.¹⁹⁷ Um autor escreveu certa vez que “no Direito Civil a igualdade é o ponto de partida; no Direito do Trabalho, a meta de chegada”.

É verdade que a CLT (ou o Direito do Trabalho) não quer a igualdade *completa*. Ela quer conservar o sistema (capitalista) em que vivemos – um sistema desigual por natureza, em que uns têm, e outros não, os meios de produzir. Mas a CLT (ou o Direito do Trabalho) quer pelo menos a igualdade *possível* dentro desse sistema desigual.

E como a CLT não é o Código Civil, o que serve para ele nem sempre serve para ela. Assim, por exemplo, pode acontecer que um de nós compre uma bicicleta. O preço desse bem, as condições de pagamento, a hora da entrega, tudo isso ou muito mais pode ser combinado livremente com a pessoa ou a loja que está vendendo. Já o mesmo não ocorre, como já vimos, com o contrato de trabalho.

Ainda assim, existem hoje no Direito Civil algumas normas com um espírito bem parecido com o do Direito do Trabalho. Um exemplo são as normas que protegem o inquilino ou o consumidor. Em geral, a relação entre o inquilino e o proprietário ou entre o consumidor e o comerciante (ou fabricante) é também desigual, e a lei tenta compensar isso.

197 Delgado, Maurício Godinho. Obra citada, p. 54.

De modo inverso, existem no Direito do Trabalho algumas normas que têm um traço muito forte do Direito Civil. É o caso, por exemplo, das que proíbem discriminações, pois elas acontecem em todos os lugares, não só no ambiente de trabalho.

Desse modo, as regras transitam de um lugar (o Direito Civil) para o outro (o Direito do Trabalho). Nem todas, como o Leitor já sabe, estão escritas. Mas isso não importa, pois elas protegem a *dignidade do trabalhador*, que é um direito *fundamental* e também um princípio da própria Constituição.

Já vimos que, antes da CLT, havia leis trabalhistas, mas elas deixavam de fora temas importantes. Isso também acontecia – e acontece ainda – em outros países. Mas nesses países os sindicatos ocupam às vezes quase todo o espaço da lei, ou, pelo menos, *vinham ocupando*, já que agora a situação está bem mais complicada e confusa.¹⁹⁸

Em menor medida, esse espaço também existe no Brasil. Como sabe o Leitor, temos aqui a convenção e o acordo coletivos. A convenção envolve sindicatos profissionais de um lado e sindicatos patronais de outro. O acordo tem de um lado sindicatos profissionais e de outro uma empresa ou várias empresas. Tanto a convenção quanto o acordo nascem da negociação coletiva.

Nesses casos, os sindicatos entre si, ou com as empresas, criam regras que se parecem com as leis. Não são *exatamente* como elas, pois não vêm do Estado, mas têm uma característica delas – pois são obrigatórias e vão se aplicar a pessoas indeterminadas, ou seja, vão se aplicar, de uma maneira *geral* e não individual, a pessoas que não podemos identificar.

Assim, por exemplo, se uma convenção coletiva diz que todos os vaqueiros de um lugar terão direito a um copo de leite por dia, esse copo de leite se torna um direito *tão direito* como a lei e vai se encaixar no contrato entre o fazendeiro João e o trabalhador José, mesmo que nenhum dos dois seja membro do sindicato ou até mesmo concorde com isso. Só não será assim se o próprio contrato entre João e José já garantisse uma quantidade *maior* de copos de leite. Nesse caso se aplicaria o contrato sem a regra da convenção coletiva.

A CLT tem normas sobre a convenção e o acordo coletivos, mas as regras que a convenção e o acordo coletivo *ainda vão criar* não podem estar, é claro, na CLT. Nem se tornam leis no sentido próprio, apenas têm algumas semelhanças com as leis.

198 Veja, a respeito, o capítulo Os desafios da CLT.

Na verdade, a convenção e o acordo coletivos ocupam espaços vazios. É como se a CLT dissesse a patrões e empregados: “*Cuidem vocês mesmos desse problema dos copos de leite.*” Ainda assim, a convenção e o acordo coletivos não podem baixar o nível da CLT. Não podem, por exemplo, dizer que as férias serão de 20 dias, e não de 30.

É verdade que sobre isso há alguma discussão. Segundo a Constituição, as convenções e os acordos coletivos podem *reduzir salários*. E há então quem diga: “*Se podem até reduzir salários, por que não poderiam reduzir outras coisas?*” Mas não devemos entender assim. Até mesmo a redução de salários, pura e simples, não deve ser aceita. É preciso haver uma razão forte e passageira ou uma boa compensação para os trabalhadores, como por exemplo uma garantia de emprego.

De todo modo, interessa-nos saber agora que a CLT tem regras *sobre* a convenção e o acordo coletivos, mas as regras *da* convenção ou *do* acordo coletivo não podem estar na CLT, pois *ainda serão feitas*, e feitas *por outras mãos*. Serão feitas pelos próprios interessados (empregados e patrões) *coletivamente*.

Por outro lado, como mencionado, a CLT foi toda construída em torno dos princípios, e exatamente por isso ela tem uma lógica, um sentido. Na menor das regras da CLT podemos ver, mesmo sem ler, o maior dos princípios, o da proteção.

Como o Leitor também já sabe, a CLT reuniu, organizou e completou as leis que existiam antes de 1943. E acima dela temos a *lei das leis*, a nossa Constituição. A de hoje foi feita em 1988 e, em parte, alterada depois.

Depois de 1943, muitas leis vieram no campo do Direito do Trabalho. Elas criaram, mudaram ou desfizeram direitos previstos na CLT, *tocando em suas palavras*. Outras continuaram *de fora*, regulando outros assuntos. Um exemplo do último caso é o 13º salário. Outro é a lei do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Desse modo, se o Leitor, entrando numa livraria, pedir uma edição qualquer da CLT, é provável que receba um livro contendo não só a CLT, mas muitas outras leis¹⁹⁹ que ocupam bem mais páginas que ela.

199 Só para citar alguns poucos exemplos, em 1962, foi criado o 13º salário; em 1973, a lei obrigou as carteiras de trabalho também para os domésticos; em 1977, as férias, que eram de 20 dias úteis, passaram a ser de 30 dias corridos; em 2011, uma nova lei regulou o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço; há poucos meses, o doméstico passou a ter os mesmos direitos do empregado comum.

Mesmo assim, entre essas *outras leis*, existem muitas – talvez a maioria – que se inspiraram na CLT ou no espírito da CLT. São leis que também protegem o trabalhador. Estão fora da CLT, é verdade, mas são como os filhos que levam consigo as marcas dos pais. Elas *continuam* a CLT. Se pensarmos assim, então a CLT pode ser bem maior do que parece.

No entanto, ela pode se tornar também *menor* do que é. Basta que as pessoas entendam suas regras de outra maneira. Contra os seus princípios. Quando isso acontece, ela não protege – ou protege menos – o trabalhador.

É o caso, por exemplo, da regra que diz que o membro de cooperativa não é empregado.²⁰⁰ É uma regra simples e parece resolver tudo. Mas nós podemos entendê-la de duas maneiras, pelo menos. Vejamos um exemplo: o empregado trabalha na faxina. O patrão lhe diz para entrar numa cooperativa de mão de obra. Ele concorda, assina os papéis, mas nem sabe do que se trata. E continua a trabalhar da mesma forma que antes. Se olharmos apenas as *palavras* da CLT, esse empregado... não será empregado. Contudo, se pensarmos no princípio da *primazia da realidade*, a solução será outra.

Às vezes, o próprio empregado pode estar interpretando o Direito assim, e não saber que existe outro modo – melhor – de entender a regra. A mesma coisa acontece com o empregador, que tanto pode agir em seu próprio interesse, de má fé, como estar simplesmente enganado – embora isso seja menos frequente, pois em geral ele tem mais condições de se informar.

Quando *traduzimos* as palavras da CLT em desacordo com os seus princípios, as palavras que vêm à nossa cabeça, explicando para nós mesmos o que está escrito, estão *fora* da CLT. Apenas *parecem* estar dentro dela; na verdade não estão.

No exemplo das cooperativas de trabalho, se dissermos que “nenhum cooperativado é empregado”, podemos estar – na aparência – apenas repetindo o que a CLT diz. Mas o que a CLT *nos pede* é que completemos aquela frase, dizendo mais ou menos assim: “nenhum cooperativado é empregado, *a não ser que seja subordinado*”.

Isso também serve para quem faz a lei: o *legislador*. Também ele está (ou deveria estar) preso aos princípios. Não pode, assim, alterar a CLT de forma prejudicial aos trabalhadores. Como ensina um grande autor²⁰¹, os

200 Art. 442: “Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquelas”.

201 Delgado, Maurício Godinho. Obra citada, p. 181

princípios têm dois momentos, e o primeiro deles acontece *antes mesmo que o Direito seja construído*, quando ele está ainda sendo imaginado ou projetado.

Desse modo, mais uma vez, vemos como os princípios são importantes e como as interpretações variam. Vemos também como o próprio Direito, até certo ponto, pode ser construído ou destruído por nós. Pois somos nós, também, que vivemos o Direito. E em boa parte somos nós – e não apenas o advogado ou o juiz – que dizemos *o que ele é*.

É verdade que o juiz pode dar a palavra final. Mas nós também podemos influir em sua palavra. Uma greve, por exemplo, pode chamar a atenção do juiz para uma realidade que ele desconhecia. Na Justiça, quando o cliente conversa com o seu advogado, e o advogado fala ao juiz, cada um pode estar ajudando o outro a enxergar novos significados na lei.

CAPÍTULO 5

COMO A CLT PASSOU A SER TAMBÉM O QUE NÃO ERA

Se alguém pergunta a um advogado ou a um juiz: “*you have a CLT?*”, a resposta pode ser um livro na mão: “*tenho, olha aqui!*”

Mas a CLT – como temos visto – não é apenas um livro, embora eu mesmo, algumas vezes, esteja falando dela nesse sentido. O que podemos afirmar, mais corretamente, é que ela *está contida* num livro. Mesmo se pensarmos apenas no livro, esse livro *fala*. Tem significados, carrega muito mais do que páginas com artigos de lei.

Algo parecido acontece, por exemplo, com as nossas roupas. Quando vamos a uma festa, em geral procuramos uma boa camisa, uma boa calça ou um vestido bonito. E não é à toa que fazemos isso. As roupas, os sapatos, uma aliança no dedo e até a fumaça de um cigarro podem estar falando de nós, ou da pessoa com quem conversamos, ou mesmo de outras pessoas e coisas. E produzem efeitos, provocam reações.

Vivemos num mundo de objetos²⁰² e todos eles, de um modo ou de outro, são como livros, vozes ou mensagens: estão carregados de sentidos. Um relógio no pulso não serve apenas para marcar horas: ele também marca *a própria pessoa*, mostrando aos outros que ela tem bom gosto, ou é poderosa, ou gosta de coisas diferentes... Não é sem razão que muitos assaltantes começaram a usar terno.

Se um de nós estiver pilotando um carro popular e, de algum modo, atrapalhar o trânsito, terá de enfrentar uma chuva de buzinas, mas, se o automóvel for de luxo, as buzinas serão mais raras e talvez mais breves.²⁰³ Assim como um coelho, nas mãos do mágico, pode se transformar num lenço, a irritação se torna respeito.

Com a CLT nas mãos, o advogado trabalhista pode estar mostrando ao seu cliente, por exemplo, que veio preparado para o combate e lhe transmitir confiança. Uma CLT muito usada pode, conforme o olhar do outro, indicar que seu dono é experiente, desleixado ou desatualizado.

202 Quem diz isso é um sociólogo e filósofo francês chamado Baudrillard.

203 Cialdini. Robert B. O poder da persuasão. Elsevier, S. Paulo, 2006, p. 225.

Nas mãos do líder sindical numa assembleia, a CLT pode indicar que ele tem uma experiência, um saber que os outros trabalhadores não têm. Nas mãos de um(a) presidente da República, num 1º de maio, pode significar que ele (ou ela) tem amor à lei e vai defendê-la.

Mesmo se esquecermos *o livro* que contém a CLT e pensarmos na CLT como um conjunto de normas, é possível perceber que também ela tem vários significados que sofrem as influências do tempo. Essas transformações vão transformando o próprio trabalhador.

É provável que, nos tempos de Getúlio, a grande maioria dos trabalhadores tenha realmente recebido a CLT como uma espécie de presente. Era um presente misturado com lembranças – mesmo vagas – de lutas passadas e de sonhos – mesmo vagos – com um futuro melhor.

Com o passar do tempo, cada vez mais, os trabalhadores foram escrevendo outra história. Nela, a lembrança do próprio Getúlio se apaga ou diminui, e a CLT aparece como resultado de desejos, influências, planos, sonhos e pressões. Na verdade, são muitas as histórias que se misturam com ela.

Por isso, para os trabalhadores, ela passou a ser, com o tempo, muita coisa que não era. Foi deixando de ser uma coisa *de fora*, uma surpresa de 1º de maio, para entrar em sua rotina, em sua vida. Em cada greve que faziam – fosse contra empresa ou Governo – os trabalhadores a sentiam mais de perto, como uma conquista deles. Aprenderam a vê-la melhor, com mais cuidados:

Mas os sentidos da CLT também mudaram para outras pessoas.

Assim, alguns empresários, já habituados – ou conformados – com a sua existência começaram a duvidar de que ela fosse mesmo necessária. Como o poder econômico da grande empresa é tão grande quanto ela própria, esse modo de pensar acabou influenciando na imprensa, nas escolas, no Congresso Nacional e até mesmo em parte do sindicalismo. Muita gente, de vários setores, começou a questionar a CLT como nunca antes tinha feito, a não ser, talvez, em seus primeiros anos de vida.

E assim – como veremos melhor adiante – a CLT passou a significar outras coisas. Aos olhos dessas pessoas, ela passou a ser protetora demais, antiga demais, detalhista demais. O melhor seria *enxugá-la*, do mesmo modo que as empresas e o próprio Estado vão se enxugando. Ou então acabar mesmo com ela. Nesse caso, as relações de trabalho voltariam para onde estavam no começo de tudo: o Código Civil. E sua lógica também passaria a ser a lógica do Direito Civil.

Mas a CLT também passou a ser *o que não era* em outro sentido. Ela se transformou aqui e ali, em alguns pontos em que *já entrou* outra lógica – a do Direito Civil. Do mesmo modo que as pessoas mudam os seus corpos com brincos, *piercings*, tatuagens e silicones, ou (quando adoecem) às vezes fazem transplantes, alguns elementos estranhos entraram na CLT.

Esses elementos são mesmo *estranhos* porque, como eu dizia, já não seguem – ou não seguem tanto – os seus princípios. Isso não significa que a causa está perdida. Sempre, ou quase sempre, podemos ler de outros modos as palavras. De todo modo, discutiremos esses assuntos adiante.

CAPÍTULO 6

OS SILÊNCIOS DA CLT

Diz um autor²⁰⁴ que em geral damos valor à voz, não ao silêncio. O silêncio, para nós, é como uma coisa que falta. É quase um defeito. O importante, sempre, é falar. No entanto, na verdade – continua o mesmo autor –, não deveria ser assim. O silêncio é muito mais rico, mais poderoso do que a fala.

As palavras prendem o nosso pensamento, como se ele estivesse engaiolado. Diminuem os significados das coisas. Se eu digo que “gosto de chocolate”, naquele momento estou me referindo só ao chocolate, sem dizer nada a respeito de doce de leite. Mas pergunto: e se – ao contrário – eu nada respondo se alguém me pergunta *de que coisas eu gosto?* O que esse silêncio quer *dizer?* Pode estar *dizendo* mil coisas diferentes. Naquele momento, posso estar pensando na última pescaria que fiz ou no meu trabalho atrasado. Posso até estar pensando em chocolate.

O silêncio – ensina ainda aquele autor – é cheio de significados. Daí por que tantas vezes nos incomoda. Se um amigo, perto de nós, fica calado, quase sempre perguntamos: “*O que foi? Você não abre a boca...*” Se é uma namorada, a preocupação aumenta: “*eu disse alguma coisa que te ofendeu?*”

A CLT tem as suas vozes – que são as suas regras – mas também tem os seus silêncios. E eles estão cheios de significados.

Um dos silêncios mais importantes da CLT são os seus princípios. Como já vimos, os princípios nem sempre, ou quase nunca, estão escritos. Mas eles existem. Como são *silenciosos*, têm muitos sentidos possíveis.

Vejamos, por exemplo, aquele princípio tão importante – o da proteção. Em geral, nós entendemos que proteger o empregado é lhe garantir pelo menos o salário mínimo, as férias de trinta dias e tantos outros direitos previstos na CLT. Embora a CLT nada diga sobre a linha de montagem, não será possível concluir que o trabalhador tem de ser protegido também *contra ela?*

204 Orlandi, Eni Puccinelli. As formas do silêncio. Campinas: Unicamp, Campinas, 2007. Quem primeiro me chamou a atenção para esse tema tão interessante foi a amiga Aldacy Rachid Coutinho, professora na Universidade Federal do Paraná, a quem agradeço.

Que o trabalhador tem o direito de se realizar através do trabalho?²⁰⁵ Que a dignidade significa *mais* do que um bom salário ou um ambiente protegido de doenças e perigos?²⁰⁶

Em sentido bem diferente, algumas pessoas começam a dizer: “*Se os direitos pesam muito, a empresa se fecha; se ela se fecha, o empregado perde o emprego; logo, o melhor modo de proteger o empregado é tirar direitos*”.

O último exemplo é importante porque mostra como é possível até virar *de cabeça para baixo* a própria ideia de proteção. *Proteger* passa a significar *desproteger*. É como se disséssemos: “quanto menos direitos para o empregado, melhor será para ele”. E veja só: esse princípio é a raiz da árvore, a base de tudo, a fonte dos outros princípios.

Outros silêncios da CLT são as interpretações de cada uma de suas pequenas regras. Já falamos disso. Mas é sempre bom explicar que as palavras nem sempre são claras, ou, às vezes, mesmo sendo claras, “atraem” outras palavras, palavras não escritas, como as dos princípios.

Além disso, *o que é claro ou não é* depende muito da inteligência, das emoções, do conhecimento e até do interesse de cada um. Duas pessoas podem concordar que uma regra “é muito clara”, mas, apesar disso, cada uma delas entender essa “clareza” de um modo diferente...

Durante o contrato, o empregado se cala; não protesta contra as violações de seus direitos. Esse seu silêncio, assim como os outros silêncios, também esconde palavras. Talvez por isso, quando vai à Justiça, ele quer falar, desabafar. Tal momento pode ser até mais importante que a sentença do juiz.²⁰⁷

Aliás, não é diferente em outros lugares, como no ambiente da fiscalização. Quando alguém aparece para uma denúncia anônima, os fiscais sabem que precisam ter cuidado e paciência:

Nós entendemos que uma das necessidades do empregado é ser ouvido.

205 É essa a tese inteligente de Wandelli, Leonardo V. O Direito ao trabalho como Direito Humano e Fundamental: elementos para sua fundamentação e concretização. S. Paulo: LTr, 2012

206 Sobre a dignidade no trabalho, o Leitor encontrará muita coisa interessante no livro Direito Fundamental ao Trabalho Digno. Delgado, Gabriela Neves. S. Paulo: LTr, 2006

207 Foi uma das conclusões de uma pesquisa interessante, feita há alguns anos, nas Varas do Trabalho em Belo Horizonte, pela psicóloga Judith de Albuquerque, da Escola Judicial do TRT da 3ª Região.

*Nem sempre podemos resolver os problemas, mas é o espaço do trabalhador chorar suas mágoas.*²⁰⁸

Esse não é um trabalho fácil, pois no Brasil só há um auditor fiscal para cada 6.438 empresas. São apenas 2.720 funcionários, quando a própria OIT aconselha bem mais. De acordo com nossa população economicamente ativa, deveríamos ter pelo menos 5.011 auditores.²⁰⁹

A CLT também faz silêncio sobre o *peso e a força* de seus direitos na vida real. Ela fala de multas e coisas assim. Mas não diz ao trabalhador nem ao empregador exatamente o que costuma acontecer, *de fato*, quando alguém não cumpre suas normas. Não diz quais são as dificuldades de um processo nem revela o que provavelmente acontecerá ao empregado se ele processar o seu patrão. Nem diz sobre o número de fiscais.

Ela também não sabe, é claro, quais são os direitos mais valorizados pelos trabalhadores. Mas o primeiro do qual a maioria se lembra é o direito às férias, ou seja, ao *não trabalho* (77%).²¹⁰ O que mostra, talvez, que o trabalho continua sendo principalmente um meio de *escapar dele*.²¹¹

É claro que essas coisas não deveriam mesmo estar na CLT. Não é o seu papel dizer o que acontece no plano da vida. O fato é que nem sempre ela *considera* isso. Por exemplo: mesmo sabendo que o empregado, na prática, tem medo de ir à Justiça enquanto está na empresa, deixa correr o prazo de prescrição.²¹²

Talvez o maior silêncio da CLT seja de outra espécie. Ela protege os empregados, mas deixa de fora os trabalhadores autônomos e os eventuais, por mais pobres que eles sejam.

Esse silêncio, como todos os silêncios, pode ter várias razões, ou vários sentidos. Pode ser impossível, por exemplo, estender a proteção da CLT a todos os trabalhadores. Ou pode ser que alguns tipos de trabalhadores não tenham conseguido fazer pressão para criar a lei.

208 Margarida Barreto de Almeida, auditora fiscal na DRT/MG.

209 O dado relativo às empresas é fruto de pesquisa realizada gentilmente por Thiago Soares, chefe do Setor de Planejamento, Controle e Avaliação da Seção de Fiscalização do Trabalho - SRTE/MG.

210 De acordo com a pesquisa feita especialmente para este livro, os outros direitos mais citados foram: 13º salário (54%), salário (29%), jornada de trabalho (22%), descanso semanal remunerado (20%) e licença-maternidade, vale-transporte e FGTS (todos com 18%).

211 Nesse sentido é a lição de Marx. MARX

212 Ou pelo menos é assim que em geral se entende, embora seja possível interpretar a regra de outro modo. Vamos ver isso um pouco adiante.

De todo modo, esses silêncios também significam que a CLT foi feita dentro do sistema capitalista e para servir a esse sistema. Ela protege exatamente as pessoas que são essenciais para que o sistema funcione. Pois do ponto de vista do sistema, ou seja, para que ele *funcione*, é muito mais importante o operário de fábrica do que um vendedor de pipoca na rua.

Essas observações se ligam com as próximas. Vamos a elas.

CAPÍTULO 7

OS PECADOS DA CLT

Nesses setenta anos de vida, a CLT acumulou muitos pecados. Quais seriam os mais graves?

Quando nasceu, como vimos, ela deixou de fora, por exemplo, os domésticos e os rurais. Com o passar do tempo, tanto uns quanto os outros foram ganhando direitos. O trabalhador rural vem sendo protegido desde 1963.²¹³ O doméstico conquistou alguns poucos direitos em 1972²¹⁴, e a Constituição de 1988 aumentou essas proteções. Agora, elas são iguais às do empregado comum. Mesmo assim, a CLT *não protege* um mar imenso de trabalhadores pobres, não empregados.

No caso dos autônomos, isso não seria bem um *pecado*, já que esses trabalhadores podem ser protegidos por outras partes do Direito. Além disso, seria mesmo difícil garantir-lhes direitos trabalhistas, ou pelo menos a grande maioria deles. Se alguém vai consertar um encanamento em nossa casa, como lhe iremos pagar férias ou 13º salário? É verdade que sempre se poderia acrescentar um *algo mais* naquilo que nós estamos pagando. Esse *algo mais* serviria, então, para que ele fosse juntando aos poucos um dinheiro para as suas férias ou seu 13º salário. Mesmo hoje ele já poderia (ou pode) fazer essa reserva, se quisesse, pois em geral é ele quem propõe o preço de seu trabalho.

Seria possível sim pensar em alguns direitos para o autônomo, como o salário mínimo pelo dia de trabalho, ou seja, proporcional a esse dia. Mas na verdade, quase sempre, ele recebe mais do que isso. De todo modo, seria bom estender-lhe pelo menos alguns princípios da CLT. Esses princípios poderiam ajudá-lo a defender melhor os seus direitos, mesmo sendo direitos *não trabalhistas*. Assim, por exemplo, se o contrato dissesse uma coisa e a realidade mostrasse outra, o juiz poderia dar mais valor à realidade.²¹⁵

213 Lei nº 4.214 (Estatuto do Trabalhador Rural)

214 Lei nº 5889, de 1973.

215 Sobre esse tema, veja-se o livro já citado de Gabriela Neves Delgado.

Os verdadeiros pecados da CLT estão espalhados – e meio disfarçados – aqui ou ali. São normas ou *velhas demais*, por isso fora do tempo, ou *novas demais*, por isso²¹⁶ contaminadas pelo pensamento neoliberal.

Entre as velhas demais está a justa causa “embriaguez habitual”, mesmo fora do serviço. A regra já existia antes da CLT. Um caso curioso, em Minas, foi o de Felisbino José da Silva, carroceiro da Santa Casa. Felisbino bebia muito e engravidou uma moça, que fez escândalo na porta do hospital. As freiras o despediram. Felisbino perdeu a causa. Era preciso “preservar a moral cristã”.²¹⁷

Ora, a embriaguez habitual não é *falta*, mas *doença*. Até a Organização Mundial de Saúde a considera assim. De mais a mais, é assunto da vida privada do trabalhador. Se, por causa disso, ele não cumpre suas tarefas, então o problema é outro. E pode se encaixar em *outras* justas causas, pois a lista é longa. Hoje, muitos entendem assim, dando novo sentido à CLT.

Entre as regras *novas demais* está, por exemplo, a que cria novas hipóteses de contrato a prazo. Como não tem os meios de produzir, o empregado precisa sempre do emprego. Por sua vez, como tem os meios de produzir, mas não possui uma infinidade de braços e pernas como um polvo, o empresário precisa sempre de empregados.

Assim, o normal é o contrato sem prazo para terminar. É esse o contrato padrão da CLT. Também por isso, quando o contrato termina, o empregado recebe mais proteções. Já o contrato a prazo é diferente. Sempre foi exceção à regra, garante menos direitos ao trabalhador. Ele não recebe o aviso prévio nem a indenização.²¹⁸

Por isso, durante muito tempo, a CLT limitou de dois modos principais esse tipo de contrato. Primeiro, dizendo o que ele é, ou seja, *definindo*. Depois, dizendo quais os casos em que se pode contratar assim.

216 É claro que não só por isso.

217 Processo nº 360/1941, disponível na Escola Judicial/Centro de Memória, Diretoria de Serviço de Arquivo Geral do TRT da 3ª região.

218 Essa indenização corresponde a 40% sobre o valor que a empresa tiver depositado, em nome dele, no Fundo de Garantia. Nos contratos de safra e na construção civil, é um pouco diferente, com mais proteção ao empregado.

Em geral, quando definimos alguma coisa, nós a enquadramos, diminuímos. Se dizemos, por exemplo, que o rio é um curso de água, então um rio que secou no inverno já não seria um rio... Teríamos de tirá-lo do mapa, mesmo sabendo que no verão ele voltaria a correr.

Na verdade, nos casos em que a CLT permitia o contrato a prazo, havia sempre uma lógica, uma *explicação*. Há alguns anos, porém, uma lei mudou em parte esse quadro. Ela abriu as portas. Passou a permitir o prazo mesmo sem uma boa razão. É verdade que o sindicato precisa aceitar. De todo modo, ele estará ajudando a *diminuir* direitos dos trabalhadores – traindo a sua própria história.

Essa mudança na lei é um exemplo de *flexibilização*.²¹⁹ Em casos como esse, a lei deixa de ser tão rígida como era. *Ela amolece*. Na aparência, isso seria até bom. Na verdade são os direitos que se tornam mais fracos, *menores*. Vamos falar melhor desse tema no próximo capítulo.

Outro grande pecado da CLT também veio de fora, de outra lei, mas provocou estragos em quase todas as suas normas. É o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – o FGTS – do qual já falamos um pouco. Seu principal objetivo foi acabar com a estabilidade no emprego, que na época atingia 15% dos trabalhadores.²²⁰ Além disso, ele facilitou demais as despedidas.

É verdade que, para ser estável, era preciso trabalhar dez anos para o mesmo empregador – e não eram muitos os que conseguiam isso. Antes dos dez anos, o patrão que despedia o empregado sem justa causa tinha de indenizá-lo com um valor igual à maior remuneração que ele tinha recebido. Já a indenização da lei do FGTS é igual a 40% dos depósitos que o patrão fez ao longo do contrato. Desse modo, muitas vezes, o valor que ele paga de uma vez no momento da despedida é menor que o antigo.

No sistema antigo, era mais difícil para a empresa trocar um trabalhador mais velho com bom salário por outro mais jovem, ganhando menos. Além do mais, mesmo quando não precisava *tanto* de um trabalhador – por exemplo, quando as vendas caíam em certo mês –, ela se via mais ou menos forçada a conservá-lo. Não havia nenhum absurdo nisso, já que a empresa tem (ou deve ter) uma *função social*.

219 Alguns autores fazem diferença entre flexibilização e desregulamentação. Nesse texto, vamos usar sempre a palavra flexibilização por entendermos que “desregular” é apenas uma das muitas formas possíveis de “flexibilizar”

220 Informação colhida em site de O Globo. <http://oglobo.globo.com/infograficos/clt-70-anos/>

Afinal, se o sistema capitalista concentra os meios de produção em poucas mãos, então é responsável pelo que acontece com a imensa maioria das pessoas.

Esses fatos aconteciam porque era caro ou às vezes até *impossível* despedir, pelo menos, legalmente. Nesse sentido, não era só o *estável* que era *estável*. Todos na empresa eram mais ou menos assim. Era comum, por exemplo, um aprendiz de mecânico se tornar mestre mecânico, depois chefe da equipe e assim por diante, até o último degrau da carreira.

Essa realidade produzia pelo menos três efeitos muito importantes. Primeiro, o trabalhador podia se sentir mais tranquilo – ou menos estressado – no dia a dia. Podia voltar para casa e planejar seu domingo, ou sonhar com as férias, sem risco de pesadelos. Além disso, ele podia, mais facilmente, sentir um pouco de orgulho de seu trabalho, de sua carreira, de suas pequenas conquistas na empresa. Por fim, podia, de forma muito melhor, lutar pelos seus direitos.

Depois do FGTS, é bem mais fácil para a empresa *enxugar-se* a cada mês ou mesmo a cada semana ou dia, mantendo *exatamente* o pessoal de que precisa. Ou então trocar o empregado velho pelo novo, para pagar salários menores. Assim, *serve menos* às pessoas que trabalham para ela. Cumpre menos a sua função social.

E quando essas coisas ocorrem, aqueles três efeitos se invertem.

Primeiro, como eu dizia, o trabalhador passa a ter medo, o que pode significar mais *stress*, angústia, depressão.

Ora, nós sabemos que o medo sempre nos acompanha, a cada dia. É até um sentimento de defesa. Sem o medo, pode ser que um de nós resolvesse cruzar a rua com o sinal vermelho, olhando para o céu ou lendo um jornal...

Podemos sentir medo até sem uma razão concreta, real. Na Idade Média, por exemplo, mesmo as pessoas que podiam ter uma cama de verdade não a usavam *completamente*. Preferiam dormir recostadas em travesseiros, com medo da morte.²²¹

O medo pode também servir de arma, ser *estratégico*. Pode aumentar o poder de uma pessoa sobre a outra. Pode influir no nosso modo de pensar e de agir. Com medo, podemos até deixar de fazer as coisas que achamos certas.

221 DELUMEAU, Jean. La Peur em Occident. Paris:Fayard, 1978.

Como o empregado tem medo de ser despedido, o mau patrão pode – na prática – usar esse medo para não cumprir suas obrigações. Pode deixar de pagar a hora extra, exigir um trabalho perigoso ou assediar o empregado.²²² Também pode, no dia a dia, subordiná-lo com mais força. Nesse sentido, é como se o empregado se tornasse *mais empregado* ainda.

Em outras palavras, a empresa pode *comandar* as regras do Direito assim como dirige o trabalho. Do mesmo modo que ela diz ao trabalhador: “*quero que você faça isso, faça aquilo, faça assim, faça de outro modo!*”, ela “diz” à CLT: “*quero aplicar você hoje, mas amanhã não, e vou aplicá-la assim, do meu jeito, e não de outro modo*”. A empresa pode, na prática, regular até a *quantidade de CLT* que vai fornecer ao empregado, do mesmo modo que regula, às vezes, um prato de comida que lhe dá ou a quantidade de energia que exige dele.²²³

Quando o trabalhador sente que, a qualquer momento, pode perder o emprego, é claro que pensa duas vezes antes de protestar contra o patrão. Mesmo na Justiça. Às vezes, mesmo que sofra uma grande perda no salário ou um grande risco de acidente. Mesmo que tenha alguma coisa a receber, sabe que, se procurar a Justiça, pode perder o próprio emprego, ou seja, *muito mais*. Em geral, basta que ele *tente* receber para que esse risco apareça.

Naturalmente, se algo assim acontece, o empregado pode dizer ao juiz que foi discriminado e tentar o emprego de volta.²²⁴ Nesse caso, será uma nova ação, e cada ação traz um novo risco. É difícil prever o que irá acontecer: muita coisa, como vimos, depende do olhar do juiz sobre a prova e o Direito.

Por tudo isso, é muito raro o empregado entrar com uma ação trabalhista continuando empregado. Na prática, quase sempre, ele só tenta receber alguma coisa quando já não tem o que perder. Isso significa que ele não é como as pessoas que procuram a Justiça comum, a *Justiça do juiz de Direito*.

Em geral, essas pessoas conservam a sua fonte de renda. Têm seu trabalho, sua empresa, por isso *podem esperar*. Não dependem do resultado do processo para sobreviver. É o que acontece, por exemplo, quando alguém pede uma indenização porque trombaram em seu carro.

222 Quem observou isso pela primeira vez, provavelmente, foi o professor mineiro Paulo Emilio Ribeiro de Vilhena, na obra *Contrato de Trabalho e Fundo de Garantia*. S. Paulo: Saraiva, 1978

223 Nesse sentido, o professor paulista José Eduardo Faria.

224 A Lei nº 9.029 dá ao empregado despedido com discriminação o direito ao emprego de volta, com a remuneração do período, a menos que ele prefira o dobro desse valor, sem o emprego. Embora a lei se refira a outras hipóteses, pode-se concluir que ela apenas dá exemplos.

Já no caso do empregado (ou do ex-empregado), não é assim. Como já perdeu sua fonte de renda, ele simplesmente *não pode esperar*, e assim pode acabar aceitando um acordo que o prejudica, por mais que o juiz tente evitar que isso aconteça.

É verdade que o número de ações na Justiça do Trabalho só está aumentando. Mas também é verdade que muitos trabalhadores – talvez a grande maioria – deixam de reclamar.²²⁵ Seja como for, é difícil aprender a lutar pelos direitos num ambiente inseguro, no qual as relações de poder se tornam ainda mais desiguais.

Processos novos 1^a instância no Brasil	
2003	2.002.394
2004	2.609.650
2005	2.985.969
2006	2.957.320
2007	2.968.843
2008	3.196.223
2009	2.128.545
2010	2.020.034
2011	2.154.503
Total	23.023.481

Em geral, os direitos civis se cumprem mesmo sem a presença do juiz. Basta pensar um pouco: algum de nós tem o hábito de pular a roleta do ônibus? Toma café no bar e sai sem pagar? Apesar disso, como sabemos, é muito comum, entre as empresas, faltar um ou outro pagamento, como a hora extra, o adicional noturno ou mesmo o intervalo que a lei obriga.

A diferença entre não pagar o café e não pagar o salário não é difícil de ser explicada. É que entre o capital (ou a empresa) e o trabalho (ou o empregado) há sempre uma situação de conflito.

225 Os dados foram retirados do site Justiça em Números. www.cnj.jus.br

É claro que patrões e empregados podem ter, aqui ou ali – ou em certos momentos – alguns objetivos comuns. Seria o caso, por exemplo, de um pequeno empresário quase falido que consegue o apoio sincero de seu único empregado, também ele interessado, por um motivo ou por outro, em salvar aquele *lugar de trabalho*.

Mas geralmente não é assim. Cada qual, empregado e empregador, é personagem de uma história diferente. Um tem – e o outro não – as máquinas e a matéria-prima. A lógica de um se opõe à lógica do outro. Um quer ganhar o máximo de dinheiro com o mínimo de esforço. O outro exige o máximo de esforço e quer gastar o mínimo possível.

Além disso, um cede ao outro uma parte de seu próprio tempo, um *pedaço de sua vida*. E o outro dirige esse tempo, essa parte, esse pedaço, mais ou menos como quem dirige um carro: tem de seguir as regras, é verdade, mas, dentro de certos limites, pode escolher seu caminho, suas velocidades, os modos de manobrar.

Desse modo, mesmo quando não explode, o conflito continua a existir. A qualquer momento, a chama quase apagada pode se acender – como aquelas pequenas velas dos bolos de aniversário que, mesmo depois de sopradas, voltam a brilhar várias vezes.

Além de tudo, como já vimos, o FGTS parece ter ajudado a acostumar as pessoas com a insegurança. Esse sentimento aumentou ainda mais com o tempo, pois hoje vivemos um mundo *todo* assim, ou *cada vez mais* assim. Com isso, a prática de despedir sem motivo, ou só para aumentar os lucros, passa a ser mais aceita, mais legitimada.

É certo que *alguma* segurança sempre existe. Como vimos, o empregado despedido injustamente recebe 40% a mais sobre os depósitos do FGTS. E isso, às vezes, pode servir como um freio. Fazendo as contas, o patrão pode acabar desistindo de despedir – embora isso seja difícil.

E há outros pequenos obstáculos que a CLT ainda conserva. Por exemplo: as férias proporcionais. Elas também encarecem a despedida. Se a lei tivesse criado só as férias inteiras, integrais, poderia acontecer que algumas empresas passassem a despedir os empregados antes dos 12 meses de trabalho. Imaginando isso, a lei já tratou de resolver o problema, dizendo que, de todo modo, o empregado deve ser pago *em proporção*.

E há outras pequenas proteções.²²⁶ Mas todas elas, mesmo somadas, não conseguem evitar que os trabalhadores no Brasil fiquem *rodando* de uma empresa para outra, mesmo num tempo de muitos empregos. Em maio de 2012, por exemplo, foram admitidos no Brasil 1.785.075 trabalhadores e desligados 1.645.396.²²⁷

Por tudo isso, podemos concluir que a lei do FGTS influenciou em quase toda a CLT. Na prática, no mundo real, os direitos do trabalhador perderam força, os do empregador se reforçaram. Tanto um quanto o outro *sabem disso* – e *agem*, muitas vezes, *de acordo com isso*.

No caso dos trabalhadores, especialmente, essa sensação é muito forte:

Seria melhor se estas leis existentes fossem cumpridas, ao invés de ficarem criando outras.

L.B.F., 28 anos, atendente.

O que está faltando é cumprir, em especial as convenções, que são superiores à CLT.

V.F.S., 33 anos, metalúrgico.

A falta de efetividade aparece também quando alguns trabalhadores exigem direitos que já existem em teoria:

Criaria uma lei equiparando de verdade o salário das mulheres com o dos homens na mesma função.

D.G.P., 27 anos, recepcionista.

Falta direito à saúde, inibir as condições precárias, a escravidão e equiparar de verdade homem e mulher.

G.O.M., 69 anos, presidente de associação de aposentados.

Assim, em certo sentido, a CLT não é apenas o que está dentro dela. É também o que foi construído fora dela (como o FGTS), que acaba enfraquecendo

226 Outros pequenos obstáculos são as figuras da suspensão e da interrupção da prestação de fazer. Nesses casos, o empregado deixa de trabalhar, embora continue empregado. Na suspensão, não recebe salário: é o que acontece, por exemplo, se ele pede uma licença não remunerada. Na interrupção, continua recebendo, como acontece se ele fica doente por poucos dias, já que do 15º em diante ele recebe não o salário, mas a prestação da Previdência.

227 A rotatividade, no exemplo, chega a 92%. Dados do CAGED, no Boletim Observatório do Mercado de Trabalho, n. 27, obtidos noportal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A38CF493C01392AB2C65E14D0/CG_Boletim27-maio2012pdf

ou fortalecendo suas regras. O mesmo se dá (como veremos depois) com a Constituição: se uma boa parte da CLT está dentro dela, boa parte dela está dentro da CLT.

Por outro lado, alguns acusam a CLT de *fascista*, porque, além de manter parte do velho modelo sindical, prevê o poder normativo da Justiça do Trabalho. A palavra vem como um carimbo, e o resultado é que a CLT passa a ser mal vista, perdendo força.

Como acontece, porém, com tantos carimbos, a realidade aponta noutra direção. O leitor já sabe que o modelo corporativo – como uma receita de bolo – dependia de vários ingredientes em conjunto. A falta de um deles altera o resultado final.

Já vimos um pouco da questão sindical. Quanto ao poder normativo, foi mesmo muito reduzido. De mais a mais, é como pergunta o grande mestre Arnaldo Sussekind, um dos homens que imaginaram a CLT:

*Por que criticam, por que chamam de corporativismo esse poder normativo? Porque (...) a Justiça do Trabalho na Itália o adotou. Acontece que o poder normativo nasceu muito antes, numa época em que nem se falava em Mussolini. Nasceu na Nova Zelândia, no início do século, depois passou para a Austrália e está no México desde 1919 (...).*²²⁸

Na verdade, muita coisa que hoje se diz a respeito disso esconde outras razões. Por trás das palavras, o que se quer, muitas vezes, é preparar o clima para destruir a CLT. É o que vamos ver melhor no próximo capítulo.

228 Site do TST <http://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho>, acessado em 26-11

CAPÍTULO 8

AS PRESSÕES SOBRE A CLT

Entre o fim da II Guerra Mundial e o fim dos anos 1960 – pouco mais de vinte anos – o mundo parecia ter achado o seu caminho. Os tempos duros tinham ensinado que o Estado não pode apenas *deixar passar* as coisas, intervindo o menos possível. Os trabalhadores, os capitalistas e a própria paz mundial dependem dele para sobreviver.²²⁹

Naquele tempo, como vimos, os grandes personagens do mundo – o Estado, o sindicato e a empresa – fizeram uma espécie de acordo, e tudo parecia funcionar bem. As empresas produzindo e vendendo, o Estado controlando e arrecadando, os sindicatos conquistando mais direitos.

Apesar das guerras, das fomes e de tantas outras catástrofes, aquele era ainda um tempo de sonhos.

De um lado, é claro, havia os sonhos pessoais. O estudante sonhava em ser professor; o servente, em ser pedreiro; a noiva, em se casar. Eram sonhos que pareciam mais fortes, mais reais, pois a sensação de segurança era maior, e talvez os riscos fossem mesmo menores.

Ao lado desses sonhos pequenos, pessoais, havia sonhos maiores, para o país ou para o mundo. Eram sonhos *coletivos* que vários grupos – como o sindicato – dividiam, partilhavam, mas que serviam também para somá-los, para uni-los.

Aquele tempo confiava mais no futuro, também porque tinha mais fé na ciência, na razão e, por todos esses motivos, queria (bem mais do que hoje) prever e regular tudo o que pudesse. Um bom exemplo é Brasília, uma cidade que nasceu de alguns rabiscos numa prancheta de arquiteto.

Muito mais do que hoje, aquele era um mundo que calculava, planejava. Que construía o futuro a partir do presente. E que tentava controlar o presente do melhor modo possível.

229 POLANYI, Karl. A Grande Transformação. São Paulo: Campus, 1980.

Mais ou menos como a mulher que cata lenha, amarra os galhos com cipó e os carrega na cabeça, aquele mundo também tentava – da melhor forma possível – juntar e apertar, dando uma forma, uma unidade às coisas que ia achando pelo caminho.

É claro que algumas dessas coisas escapavam do feixe. Isso era fácil de ver nas artes especialmente, pois parece que os artistas sentem o que nós ainda não sentimos, vivendo um tempo *que ainda não chegou*. Na música, por exemplo, tanto o rock como o chorinho viviam inventando novos acordes, fugindo das partituras, do mesmo modo que os pintores já não queriam tanto imitar a natureza e enchiam suas telas de manchas, quadrados, triângulos, objetos confusos, paisagens tortas, traços malucos ou até mesmo *de nada*.

Mas, de modo geral, as pessoas desse mundo não gostavam de *sair da linha* – como os pais tanto diziam aos filhos. Até o juiz tinha menos liberdades para interpretar a lei, assim como a própria lei durava mais, era mais firme, mais estável. Na verdade, era um mundo que tentava *conter o múltiplo*.²³⁰

Aliás, as próprias coisas da vida mais simples e previsíveis. Os contratos de trabalho, por exemplo, eram muito menos variados e mutantes. Nas lojas, era possível comprar o mesmo relógio cinco ou dez anos depois. “*Nossos clientes podem escolher a cor de seu carro, desde que seja preto*”, dizia Henry Ford, fazendo graça e, ao mesmo tempo, falando sério.

Esse mundo viu nascer a CLT, assim como muitas outras grandes leis – os *códigos*. De igual modo, a CLT queria controlar, conter, apaziguar, uniformizar. Não foi por acaso que tomou por base um único contrato, um contrato padrão – um contrato *sem prazo*.

Esse contrato refletia a realidade, pois quase todos os trabalhadores eram mesmo admitidos assim. Nesse sentido, parecia reforçar a ideia de que as coisas deviam continuar o mais possível sem mudar, *sem prazo mesmo*, como acontecia com os casamentos e tantas outras coisas da vida.

Suas regras uniformes tornavam os trabalhadores mais unidos, mais iguais, uniformes – e vestindo também uniformes... Ela ajudava a costurar seus modos de viver a vida. E ajudava também a *discipliná-los* para a fábrica.

230 Lazzarato, Maurizio. As revoluções do capitalismo, S. Paulo: Civilização Brasileira, Rio de Janeiro, 2006.

Afinal, como vimos, o que ela queria não era derrubar o sistema, mas conviver com ele, desde que ele se tornasse mais humano.

Vimos também que a CLT nasceu com um projeto, um sonho. Queria um mundo cada vez mais justo, mesmo dentro do sistema. Assim, seu papel não seria só trazer certo número de direitos, mas se tornar ela própria uma *fábrica de direitos*, abrindo caminho para que outras proteções surgissem.

Nesse sentido, por mais que parecesse o fim de um trabalho, a *conclusão*, a CLT foi o ponto de partida, o *prefácio*. Ainda que Getúlio não tenha pensado assim, ela nasceu com essa marca, essa vocação.

Pois bem. Esse mundo começou a mudar pouco a pouco, em muitos lugares e de muitas formas diferentes. Contudo, foi nos fins dos anos de 1960 que as pessoas viveram e sentiram com mais força essas mudanças.

Em vários países do mundo, estudantes e trabalhadores saíram às ruas, seguidos de outras minorias – como as mulheres, os negros, os homossexuais. Nas fábricas, algumas vezes, as revoltas envolveram desde os operários até os chefes, os *quadros* das empresas.

O que tantas pessoas queriam?

Como eram muitos os lugares, é claro que os protestos e as exigências também variavam. No fundo, na essência, elas queriam mais igualdade e liberdade, e não só no plano das leis, mas no plano da vida. Já não queriam tantas regras e obediência, nem tantos preconceitos e separações. Queriam espaço para criar, mudar, inventar. Em vez das coisas iguais – como os uniformes de fábrica, os livros das escolas ou as casas populares – queriam produzir diferenças, *libertar o múltiplo*.²³¹ Embora muitos fossem de esquerda, as críticas não deixavam de fora sequer a União Soviética, que parecia um lugar de comandos, regras, burocracia.

Em vários países do mundo, os trabalhadores ocuparam as fábricas. Eles eram os filhos ou netos daqueles velhos operários que tinham aceito o *pacto fordista*. E já não queriam aquilo. Para eles, não valia a pena trabalhar tanto e de um modo tão pobre em troca dos salários que recebiam. Aliás, para muitos, o mais importante já nem era o salário, mas o prazer que não estavam vendo naquelas formas de trabalho.

231 Lazzarato, Maurizio. As revoluções do capitalismo, S. Paulo: Civilização Brasileira, Rio de Janeiro, 2006.

Além do mais, eles sabiam que os seus salários tinham crescido muito menos que os lucros. E também sabiam – pela própria vida que levavam ou pela vida dos pais – que a empresa continuava uma ilha, dominada pelo patrão. Assim, além de melhores salários, queriam que o poder fosse dividido – ou ao menos *um pouco* dividido – mediante comitês de fábrica ou outras formas de participação.²³²

As pressões foram tão fortes que as empresas – mesmo já não estando lucrando como antes – acabaram cedendo. Além de aumentos reais de salários, os trabalhadores conseguiram, em muitos países, reduzir um pouco o poder dos patrões.

É possível que isso também tenha piorado a crise, pois os patrões jogaram os novos custos nos produtos – e as vendas já estavam caindo. E houve outros fatos importantes, como as enormes altas no preço do petróleo, que reduziram ainda mais os lucros.

Surge então – como um tsunami – a onda neoliberal, acompanhada de uma nova ideologia e de novos modos de organizar a empresa. Essa onda foi crescendo, à medida que o mundo ia se tornando mais global e as crises aumentavam.

E a confiança no futuro ia diminuindo ainda mais. Os grandes sonhos caíam – um deles, junto com o muro de Berlim. Em vez de projetar o futuro, era preciso, agora, viver o presente. Tal modo de ver o mundo também enfraqueceu os *direitos sociais*, que distribuem renda – pois são direitos ligados a um projeto, a um sonho. Em compensação, fortaleceu os *direitos civis*, ligados à liberdade e à igualdade de tratamento.

Ora, a maior parte das regras do Direito do Trabalho, como vimos, tenta frear a exploração capitalista. São regras que provocam uma desigualdade, protegendo uma das partes do contrato (o empregado) em face da outra (o empregador).

Além disso, como são *imperativas*, não ficam *de reserva*, funcionando apenas quando o contrato nada diz. Elas atuam *mesmo quando as partes dizem o contrário*. Se o patrão e o empregado combinam que o salário será menor que o mínimo, a lei entra em cena, substituindo automaticamente essa combinação.

232 Boltanski, L. Chiapello, E. Le nouvel esprit du capitalisme. Paris: Gallimard, 1999

Ora, como também vimos, o Direito do Trabalho (ou a nossa CLT) garante ao empregador o poder de comando, mas – a partir desse momento – protege mais o empregador. Aliás, uma coisa tem a ver com a outra, pois, se o empregador fosse livre para usar todo o seu poder, o empregado seria seu escravo. Não haveria limites.

De todo modo, o fato é que, ao proteger o empregado, a CLT passa a ter, em certo sentido, um *poder de comando* sobre o empregador. Ele tem de obedecer a ela, mesmo à custa de uma parte de seus lucros. Mesmo que o contrato diga outra coisa, ou mesmo que o empregado se recuse a ser protegido.

Assim, desde os anos de 1970, mais ou menos, as pressões contra o Direito do Trabalho (ou contra a CLT) só têm aumentado. O clima não é bom, pois as palavras que todos nós mais amamos – a liberdade e a igualdade – são as mesmas palavras que a empresa tem usado. Também ela quer ser livre para voar, o que significa *menos* CLT ou CLT nenhuma.

É verdade que, pela mesma razão, o poder diretivo deveria estar também abalado. Afinal, também o trabalhador passou a desejar *muito mais* ser livre e igual – como a nossa pesquisa parece indicar.²³³ Mas esse problema pode ser resolvido de vários modos.

Às vezes, por exemplo, o empregador disfarça o comando. As ordens, então, *não parecem* ordens: são menos diretas, menos rígidas. Ou, então, quem faz a função de comandar é a equipe de trabalho, são os colegas. Ou, às vezes, é o *próprio empregado* que cobra de si mesmo um desempenho sempre melhor, como se o empregador estivesse dentro dele.

Outras vezes, ainda, o disfarce é tão grande que o empregado aparece como não empregado: como se fosse carnaval, ele se fantasia de “estagiário”, “cooperativado”, “pessoa jurídica” ou simplesmente “autônomo”. E a empresa também consegue, com frequência, fazer o empregado sentir que *ela é dele*, que ele é um “colaborador”. Outras vezes apela para assédios e discriminações de todo tipo – embora, é claro, existam empresas que não usam esses métodos, preferindo valorizar (no bom sentido) o trabalhador.

Mas a crise que afeta o Direito do Trabalho (ou a CLT) tem também outras causas, outras raízes. Quais seriam elas?

233 Na pesquisa realizada para este livro, mais de 70% dos entrevistados preferiam ser autônomos, em especial em razão da flexibilidade de horários, embora também apontassem que a falta de apoio “do Governo” seria um problema grande.

A mais importante, talvez, foi a *razão econômica*. É que, naquela mesma época, o modelo fordista entrava em crise. Já não bastava produzir para vender. O consumo já não acompanhava o ritmo da fábrica. O petróleo subiu de preço, encarecendo também os produtos. E, como os trabalhadores – com as rebeliões dos anos 60 – conseguiram aumentar seus salários, os lucros das empresas caíram mais uma vez.

Por volta dos anos de 1970, o contra-ataque começou. Na Europa e nos Estados Unidos, políticos de direita tomaram o poder, como Margaret Thatcher, Helmut Kohl, Ronald Reagan. Começaram as privatizações, os ataques aos sindicatos... O capital financeiro foi se tornando mais importante que os investimentos para a indústria e o comércio.

Em pouco tempo, o mundo se tornava muito mais global, não só porque as barreiras nacionais se enfraqueciam, mas porque algumas invenções importantes, antes de uso militar – como o computador – foram melhoradas e comercializadas.

Se o consumo estava caindo, a solução foi baratear os preços, abaixando os custos e nos fazer comprar o mesmo produto (mesmo sendo do tipo durável) muitas vezes em nossa vida – de tal modo que cada um de nós *se multiplicou* como consumidor. Assim, em vez de ter um único relógio por toda a vida, passamos a ter um por mês, comprado talvez no camelô, sempre com um toque diferente.

Também as empresas mudaram. De um lado, com máquinas mais flexíveis e automatizadas. De outro, trocando o vertical pelo horizontal – organizando-se em rede. Por último, mudando os modos de controlar a mão de obra – seja usando o *toyotismo* japonês em graus e formas variados, seja misturando novas e velhas técnicas.

No último caso se insere a terceirização.

Mas é preciso entender melhor essa palavra.

No Brasil, quando as pessoas usam o verbo “*terceirizar*”, podem estar se referindo a duas situações diferentes. Na verdade, elas se completam e provocam alguns efeitos parecidos. Mas é bom separá-las, até para entender como a CLT (ou o Direito do Trabalho) lida com uma e outra.

A primeira forma – que já era comum na indústria de automóvel – pode ser chamada de *externa*. Em vez de fabricar todo o produto, a empresa *joga para fora* etapas de sua produção. Hoje, essa prática não só aumentou (a empresa externaliza mais etapas) como se espalhou (empresas que não faziam isso passaram a fazer).

Já a segunda forma de terceirizar funciona ao contrário. Em vez de usar os seus próprios empregados para produzir bens ou serviços, a empresa *traz para dentro* trabalhadores de outra. E essa outra *vive disso*, ou seja, extrai seu lucro comercializando as pessoas.

Quais seriam os efeitos da terceirização? Por que ela é tão discutida?

É claro que as opiniões variam, e a terceirização envolve muitas questões. Alguns entendem, por exemplo, que ela permite que as empresas se especializem, melhorando a qualidade e barateando os preços de seus produtos. Outros afirmam que – ao contrário – ela baixa não só o padrão dos serviços prestados como a condição de vida dos trabalhadores.

Dos dois modos de terceirizar, o segundo é o que mais causa polêmica. É que, durante muito tempo, o Direito do Trabalho proibiu o tráfico de pessoas – o chamado *marchandage*. E essa terceirização se parece muito com isso. Afinal, como dizíamos, a empresa que contrata os trabalhadores não se utiliza deles para produzir bens para o mercado: usa-os diretamente como fonte de renda, *alugando* os seus braços para outra.

Mas quais seriam os efeitos da terceirização para a CLT ou o Direito do Trabalho? Para entender isso melhor, vamos rever algumas ideias.

Vimos que o Direito do Trabalho nasceu por diferentes razões, uma das quais – muito importante – tem a ver com o próprio *modo de ser* do sistema capitalista. Ao reunir os trabalhadores para produzir, o capitalista não pôde evitar que eles se unissem – e se rebelassem.

Foi por isso – ou principalmente por isso – que o Direito do Trabalho conseguiu nascer. Pois desde o começo ele foi um *Direito Operário*, feito por quem *não tinha* nas mãos a principal fonte de poder – os meios de produção.

Ao longo do tempo, o sistema capitalista sempre tentou, em certa medida, resolver aquela contradição. Mas, como a fábrica – ao invés de diminuir – aumentava sempre de tamanho, a união operária continuou a produzir o Direito do Trabalho, especialmente nos países mais industrializados.

Além disso, quanto mais o tempo passava, mais o sistema ia percebendo que o Direito do Trabalho também lhe era útil. Além de evitar revoluções, ele servia para aumentar o poder de compra das pessoas. Essa estratégia foi muito usada, como vimos, especialmente entre a metade dos anos 1940 e os fins dos anos 1960.

Como aquela contradição continuou a existir, o Direito do Trabalho também continuou a ser feito. É claro que outros fatores também o ajudaram, como a própria evolução do pensamento humano. Contudo, o grande motor do Direito do Trabalho no mundo continuou a ser a união dos trabalhadores. Numa palavra, o *sindicato*.

Pois bem. A terceirização, em suas duas formas, começa a superar aquela contradição. E começa a superá-la tanto em seu aspecto *objetivo* como no seu aspecto *subjetivo*. Em termos *objetivos*, a terceirização *externa* fragmenta a grande fábrica fordista. Como vimos, ela se organiza em rede. Hoje isso é possível graças às novas tecnologias e aos novos modos de organizar o trabalho. Assim, já é possível *produzir sem reunir*.

Por outro lado, em termos *subjetivos*, a terceirização *interna* opõe trabalhadores terceirizados a empregados comuns. O terceirizado sonha com o cargo do efetivo; em seus pesadelos, o efetivo se vê terceirizado. Um despreza ou inveja o outro; ao menos em potência, disputam este bem valioso e escasso que é o emprego mais seguro. Assim, torna-se possível até *reunir sem unir*.

Como a CLT lida com a terceirização?

Vejamos primeiro a *externa* – quando a empresa se organiza em rede.

A regra mais importante para esse tipo de terceirização é a que fala do grupo de empresas. Como o Leitor talvez se recorde, as empresas são todas responsáveis pelos créditos do empregado, mesmo que apenas uma delas o tenha contratado formalmente. Desse modo, se a empresa se organiza em rede, a hipótese pode se encaixar aí. Essa solução nem sempre é fácil, pois as interpretações variam.

Já a terceirização interna é prevista em algumas leis²³⁴ e por uma súmula²³⁵ do Tribunal Superior do Trabalho.²³⁶ Basicamente, no setor privado, pode-se terceirizar desse modo nos casos de trabalho temporário e ainda: a) em *atividade meio*²³⁷ nos setores público e privado; b) nos casos de serviço de vigilância, de conservação e asseio. A não ser na primeira hipótese (trabalho

234 Lei nº 6.019, de 3.1.1974 e Lei nº 7.102, de 20.6.1983.

235 Súmula é uma espécie de resumo do modo de pensar do Tribunal sobre uma questão de Direito. Ela diz como uma norma deve ser entendida. Algumas súmulas, como a de n. 331, dão um passo adiante, avançando sobre um terreno onde nem mesmo existe lei, ou onde a lei não prevê tudo. Então, o que ela interpreta e aplica são princípios – normas bem mais gerais, como é o caso, por exemplo, do princípio da proteção. Na prática, especialmente nesses casos, a súmula funciona quase como se fosse a própria lei – pois também ela, quando é feita, deve se basear em princípios.

236 Súmula 331 do TST : CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS.
LEGALIDADE (...)

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988)

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

237 Atividade meio é aquele trabalho que não tem a ver diretamente com o fim da empresa. Como o nome indica, é apenas um meio para que outra atividade – a atividade fim – se realize. Uma escola, por exemplo, existe para ensinar (este é o seu fim). Para isso, no entanto, precisa da secretaria (que é o meio). Assim, o professor exerce atividade fim, enquanto quem controla o livro de ponto exerce atividade meio.

temporário), não pode haver entre o terceirizado e o tomador de serviços “pessoalidade”²³⁸ nem “subordinação direta”.²³⁹

A terceirização é um exemplo de *flexibilização*. É essa palavra que se costuma usar quando se quer quebrar a *dureza* da lei.

Alguns autores distinguem *flexibilizar* de *desregulamentar*. Nesse caso, a primeira palavra teria um sentido positivo – adaptando a norma à realidade de hoje, sem precarizar as condições de trabalho. Já a segunda teria um sentido negativo, de desproteger o trabalhador.

Na verdade, porém, há vários modos de desregulamentar – ou seja, de excluir a regra – *sem desproteger*. Foi o que aconteceu, por exemplo, quando os juízes passaram a não mais aplicar a justa causa de “*ato atentatório à segurança nacional*”, prevista na CLT. Inversamente, é possível *desproteger sem desregulamentar*. É o que aconteceria, por exemplo, se uma lei criasse uma nova figura de justa causa praticada pelo empregado.

Na verdade, a palavra “flexibilização” é flexível: pode ter um sentido negativo ou positivo. Em geral, como a lei é mesmo rígida, protegendo o empregado, toda vez que se fala em flexibilizar, o que se quer é mesmo desproteger, precarizar. Como desse modo o poder da empresa aumenta, “flexibilizar”, para o empregado, significa “endurecer”. Só mesmo por exceção não é assim.

Além disso, na prática, pode-se flexibilizar de vários modos: regulamentando, desregulamentando, negociando, interpretando, julgando, fiscalizando e até mesmo de forma selvagem, deixando de aplicar a lei.

Em geral, a flexibilização *através da lei* é mais visível. A mais importante foi a lei do FGTS, que já vimos. Outras leis vieram depois. No entanto, como eu dizia, também se flexibiliza *fora da lei*. E de vários modos. Um deles é a fraude.

238 Há pessoalidade quando a empresa leva em conta a pessoa do empregado, ou seja, não é indiferente, para ela, quem esteja trabalhando. Ela sabe que quem está ali é o José, pessoa com essas ou aquelas características, e não um trabalhador qualquer, que pode até se fazer substituir por outro.

239 Fala-se em subordinação direta quando quem dirige o trabalho do empregado é a empresa que se aproveita de seus serviços e não a outra empresa (fornecedora de mão de obra) que o contratou.

Nós sabemos que há fraudes em todos os lugares, até mesmo nas igrejas. Aliás, os próprios animais trapaceiam. A fêmea do *passo-preto* bebe os ovos da fêmea do tico-tico e põe os dela no lugar. Numa ponte da Inglaterra, patos selvagens aprenderam com os turistas que os peixes gostam de pão e passaram a jogar na água – como se fosse isca – todo miolinho que encontram, para em seguida devorar os peixes que tentam comê-lo...

Entre os humanos, um dos ambientes em que mais se pratica fraude é o campo de futebol. Ronaldinho Gaúcho é mestre em dar passes para a direita, olhando para a esquerda. Garrincha fingia levar a bola com ele sem que a bola se mexesse. Aliás, todo drible é uma espécie de fraude...

É claro que coisas como essas não interessam ao Direito. São inocentes, fazem parte do jogo. Mas o fato é que hoje todos os tipos de fraudes e imitações – inclusive as proibidas – estão se multiplicando. Bolsas, tênis, relógios, *ovelhas*...²⁴⁰ E não é diferente nas relações de emprego.

É o que acontece, como vimos, quando o trabalhador se torna membro de uma cooperativa de trabalho – às vezes, até sem saber disso – mesmo sendo subordinado. Ou se veste de “pessoa jurídica”, mesmo sendo de carne e osso e sem qualquer autonomia no trabalho. E assim por diante.

Veja o Leitor que não é preciso ter carteira de trabalho para ser empregado – com todos os direitos, sem qualquer exceção. Às vezes o empregado também não sabe disso. Como também não sabe que de nada adianta o patrão *fantasiá-lo* de autônomo ou algo parecido.

Eventualmente, até autoridades – juízes, procuradores, fiscais – flexibilizam, lembrando-se da regra, mas esquecendo-se dos princípios. Outras vezes, é o próprio sindicato que flexibiliza, seja reduzindo salários ou intervalos, seja ajudando a aumentar as pressões para o trabalho.²⁴¹

240 Falo das clonagens, que não deixam de ser, de certo modo, uma cópia do original.

241 O Tribunal Superior do Trabalho vem tentando impedir essas práticas, não admitindo, por exemplo, que os sindicatos reduzam o intervalo para repouso e alimentação do empregado durante sua jornada de trabalho (Orientação Jurisprudencial n. 342 da Seção de Dissídios Individuais).

Já sabemos que a Constituição atraiu para dentro de si as normas mais importantes da CLT. Seu artigo 7º começa assim: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. Em seguida há uma lista.

O que podemos concluir, lendo esse artigo? Pelo menos três coisas importantes.

A primeira é que a CLT ganhou novo peso, nova força. Aquelas regras criadas por ela já não podem ser tocadas com a mesma facilidade. Aliás, pode-se até entender que *já não podem mais ser tocadas*, ou, pelo menos, não podem ser *tiradas*. É que a própria Constituição, em outro artigo²⁴², proíbe abolir “direitos e garantias individuais”. E as regras trabalhistas podem se incluir aí. Além disso, mesmo sem essa regra, existe o *princípio do não retrocesso*, que impede que os direitos sociais diminuam.²⁴³

A segunda é que outros direitos podem vir. Isso mostra, mais uma vez, como o Direito do Trabalho nasceu para crescer, não apenas para *ficar nascido*. A tendência natural é que os novos direitos sempre avancem, como a própria Constituição diz – pois eles devem trazer a “*melhoria da condição social*” do trabalhador. Aliás, esse é um argumento a mais contra o retrocesso.

A terceira é que aqueles direitos não são passíveis de renúncia ou negociação. Como vimos, aquelas regras – tanto na CLT, como na Constituição – são *imperativas*. São diferentes das regras que tratam dos outros contratos em geral. Várias delas podem ser alteradas pelas partes, ou seja, só funcionam se as partes não quiserem outra coisa.

Pois bem. Há bastante tempo, houve uma tentativa dos sindicatos de transformar as normas *imperativas* que estão na Constituição em normas *negociáveis*. A ideia era colocar uma vírgula depois da palavra “social”, acrescentando-se: “salvo negociação coletiva”. O artigo ficaria assim: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, salvo negociação coletiva”.

242 Art. 60, IV.

243 Sobre esse tema, ver o ótimo livro O princípio da vedação do retrocesso no Direito do Trabalho, de Daniela Muradas Reis.

Mas a reação foi grande e a proposta ficou esquecida. Anos depois, a corrente pró-flexibilização tentou outra coisa parecida, mas menor. Os sindicatos poderiam negociar as regras (ou os detalhes) que *não estivessem* na Constituição. Mais uma vez, porém, a proposta acabou na gaveta.

Há pouco tempo, surgiu uma terceira tentativa, mais discreta e inteligente – pois vem de um setor do próprio movimento sindical²⁴⁴, misturada com uma bandeira histórica da *organização nos locais de trabalho*. De acordo com essa proposta, os trabalhadores teriam direito de criar comitês sindicais de empresa, que, por sua vez, poderiam negociar aspectos da CLT (ou das leis trabalhistas em geral).²⁴⁵

A questão é que a lei *sempre pôde* ser negociada, desde que *para cima*. Como o elevador de um prédio sem subsolo, a convenção coletiva só podia subir, ou, no mínimo, ficar onde estava. Assim, o que se quer, na verdade, é a possibilidade de negociar a lei *para baixo*. O elevador passaria a ter subsolos.

Talvez o sindicato – ou parte dele – seja simpático a essa ideia porque ela abre para ele um novo espaço político, um papel diferente a cumprir. Afinal, se está difícil fazer o elevador subir²⁴⁶ e não há subsolos no prédio, o sindicato perde sua razão de ser – como se o seu *motor* não funcionasse. Tirando-se o patamar térreo e abrindo-se subsolos, ele poderia, pelo menos, impedir o elevador de descer, ou pelo menos de *descer muito*.

Como se vê, as pressões para flexibilizar – no sentido de precarizar – são muito fortes, mesmo porque atingem praticamente todo o mundo, inclusive os sindicatos. Aliás, o próprio trabalhador, muitas vezes, está se flexibilizando.

Essa *flexibilização de si mesmo*, num mundo já tão incerto, ajuda a semear ainda mais incertezas. E tende a responsabilizar o empregado por tudo o que acontece, até pelo seu desemprego. Suas causas são muitas – uma delas tem a ver com os novos modos de organizar o trabalho.

244 Especialmente o Sindicato de Metalúrgicos do ABC Paulista, com apoio de setores empresariais.

245 Se o Leitor tiver interesse, procure o artigo que escrevi a esse respeito junto com a advogada sindical e doutoranda Maira Gomes Neiva: “O negociado sobre o legislado II: a aventura continua”. In: Renault, L. Otávio e outros (org). O que há de novo em Direito do Trabalho. S. Paulo: LTr, p. 622 e segs.

246 No Brasil, nos últimos anos, várias categorias têm conseguido aumentos reais de salário, mas não tem sido essa, em geral, a tendência nos outros países, e, de todo modo, ela não tem impedido pressões patronais.

Hoje, em geral, a grande empresa distribui seus trabalhadores em equipes, para agilizar o processo e aumentar a produtividade. Para isso, também joga uma equipe contra a outra, como se fossem empresas concorrentes. Desse modo, não só consegue mais esforço, mais trabalho, como desvia para a equipe aqueles sentimentos – de identificação e solidariedade – que antes iam para o sindicato.²⁴⁷ Aliás, há empresas que usam outras estratégias com o mesmo fim – por exemplo, financiando festas de quinze anos ou trazendo bandas sertanejas no 1º de maio.

Tudo isso – o pavor misturado com o amor – afeta os modos de sentir dos trabalhadores, *roendo por dentro* o sindicato. Desse modo, a crise do sindicato está longe de ser provocada apenas pelos restos do corporativismo ou mesmo pela corrupção. É muito mais grave e complexa. Um autor chega a dizer que o sindicato é *logicamente incompatível* com o novo modo de produzir.

Assim, a flexibilização se tornou quase um princípio. Mas ela carrega consigo um pensamento maior, mais amplo – a *ideologia neoliberal*.

Em geral, entre outros argumentos, o discurso neoliberal diz que não faz mais sentido proteger o empregado já que: a) ele não é *menor de idade* e hoje conhece muito melhor os seus direitos; b) se a lei apertada, a empresa pode ter de fechar suas portas, o que é pior para ele; c) ainda que ele se sujeite à vontade do patrão, a convenção coletiva equipara as forças entre os atores sociais; d) além disso, a lei do grupo tende a ser muito mais democrática, efetiva e sábia para regular as relações de trabalho; e) numa economia global e competitiva, o país que tem normas rígidas como as nossas acaba *perdendo o bonde da história*.

Como resultado dessas pressões, vários países alteraram as palavras de suas leis ou os modos de interpretá-las – quase sempre para pior, no sentido de menos proteção ao trabalhador. Mas a realidade tem mostrado que a receita

247 Segundo Maira Neiva, no artigo já citado, “a COPASA adota esse critério. Chama de ilha cada posto de trabalho. O reajuste dos trabalhadores a cada data base segue um critério chamado IDI (índice de desenvolvimento institucional) que mede consumo de água, luz, papel higiênico, até inadimplência. O absurdo é que esses critérios nem são para cálculo da PLR e sim para reajuste salarial. Quando isso foi implantado, em 2003, o Sindágua convocou uma greve, a última da COPASA, que durou 11 dias. Mas o sindicato foi derrotado na assembleia, pois esta ocorreu em sua sede no bairro Santo Antônio, ao lado da ilha cujo IDI era o mais alto. O resultado foi que, embora o sindicato tenha fornecido ônibus para trabalhadores de outras ilhas, da ilha Santo Antônio compareceram todos os trabalhadores (ao todo havia uns 7 mil presentes, sendo a maioria do Santo Antônio). Como eles ganhavam mais que os outros, o IDI permanece até hoje”.

neoliberal não funciona bem. Por isso, enquanto alguns países recuam nessa política, outros se aprofundam em crises sucessivas – inclusive de emprego.

Na verdade, aqueles argumentos caem por terra se notarmos que: a) se o trabalhador não costuma ser menor de idade, de todo modo é um contratante *menor*, em termos de poder, diante do empregador; b) em geral, os direitos trabalhistas no Brasil se assentam em salários baixos, que não ameaçam a vida das empresas; c) mesmo quando os trabalhadores se unem, criando sindicatos, é cada vez mais difícil haver equilíbrio de forças com as empresas e os sindicatos patronais; d) se é verdade que as normas coletivas tendem a ser melhores que a lei, também podem se tornar piores, se as pressões econômicas aumentam e se a própria lei não fixa patamares mínimos; e) como gostam de dizer os especialistas em gestão de pessoal, a busca de qualidade total é um processo sem fim, e a *qualidade total* que a empresa hoje procura não é apenas a do produto, mas também a do produtor – ou seja, do empregado – que deve produzir o máximo ganhando o mínimo possível; desse modo, se uma empresa ou um país baixa salários para vencer a concorrência, outras empresas ou países tendem a baixar os deles, e assim por diante.

O mais importante, porém, é notar que o processo de flexibilização – embora forte – não é invencível, e também por isso não nos devemos conformar com ele. Aliás, o Brasil talvez seja um dos países que mais resistem a essa onda.

Dessa luta tem participado gente dos mais variados lugares. Podemos citar, por exemplo, um bom número de políticos, advogados, procuradores, juízes, auditores fiscais, professores, sindicalistas e outros ativistas de movimentos sociais. O próprio TST, nos últimos anos, vai-se transformando numa barreira muito importante.

E a CLT, por consequência, também resiste. Mais do que isso, talvez possamos dizer que ela avança mais do que recua. É o que veremos melhor no próximo capítulo, ao falarmos de suas virtudes.

CAPÍTULO 9

AS VIRTUDES DA CLT

Na aparência, a CLT é uma lei qualquer. Mas é maior do que todas as leis trabalhistas que o nosso país construiu antes e depois dela. E não só *no tamanho*. Desde o início, a CLT foi um símbolo, uma marca, uma bandeira. Ela mostrou aos trabalhadores que eles *de fato* podiam ter direitos e ser cidadãos. De certo modo – pouco a pouco – preparou-os para isso.

De forma mais clara, mais *definitiva*, ela lhes mostrou que o trabalho seria a ponte para levá-los a uma condição social sempre melhor. Pois agora – bem mais do que antes – o trabalho – como um peixe na rede – estaria amarrado pelas malhas da proteção.

Embora a CLT sirva para empregados e patrões, ela parece diferente para uns e outros. Para os patrões, é uma pedra no caminho. Para os empregados, um caminho sem pedras. Pobres ou remediados, negros ou brancos, operários ou digitadores, todos eles a sentem como a *sua* lei.

Desde o começo, a CLT foi costurando aquelas vidas, do mesmo modo que foi sendo costurada por elas. E como é a mesma para todos, ela os torna mais iguais, com o mesmo destino, *gente da mesma classe*. Assim como a fábrica, a igreja, a escola noturna ou a mesa do bar, a CLT ajuda a unir os trabalhadores, mesmo aqueles que não se conhecem e nunca irão se conhecer.

É claro que essa união provocada por uma *lei igual* nunca é tão forte ou visível como aquela que vem do jogo de truco, do churrasco do fim de semana, da *pelada* no lote vago ou dos encontros na comunidade. Ainda assim, existe, mesmo sem que as pessoas a percebam. É como o ar que respiram.

Foi talvez esse ar comum a todos que ajudou, algumas vezes, as grandes manifestações populares, fosse para combater os governos – como nos últimos anos da ditadura militar –, fosse para apoiá-los, como nas velhas lutas pelo petróleo (ou pela Petrobras).

Ao mesmo tempo, como eu dizia, a CLT foi sendo construída por muitos personagens – políticos, juízes, advogados, jornalistas, empresários e trabalhadores – mesmo quando suas letras continuavam iguais. É que os modos de *viver a lei* acabam influenciando em seu sentido e em sua força.

Desse modo, por exemplo, se os jornais e a televisão começam a atacá-la, os maus empresários se sentem mais à vontade para não cumpri-la, e o clima geral de pressão pode, às vezes, influir nos outros personagens – até nos trabalhadores.

O mais importante, porém, é que o trabalhador foi se *apropriando* da CLT. Cada vez mais foi se sentindo *dono* de seus direitos, como se os tivesse mesmo construído – por isso sem dever favores a ninguém.

É verdade, como vimos, que na prática o trabalhador só pode ir à Justiça quando já perdeu ou quer perder o emprego.²⁴⁸ Além disso, não tem como exigir do patrão – *olho no olho* – que ele cumpra todas as suas obrigações. Mas, pelo menos, ele sabe que tem a CLT ao seu lado. Que é um sujeito que tem direitos, um *sujeito de direitos*.

Também é verdade que hoje, mais do que antes, há todo um clima – ou toda uma ideologia – que nos faz dar mais força ao contrato, à palavra dada, mesmo quando em desacordo com a lei. Há ainda todo um discurso tentando desmerecer a CLT. Com isso, às vezes, o trabalhador pode aceitar melhor as violações de seus direitos.

Todavia, de um modo geral, não parece ser assim. A tendência é mesmo buscar mais direitos:

Falta reduzir a jornada de 44 horas para 40 semanais.

J.B.F., 51 anos, secretário de finanças.

Tem que ter maiores garantias para os acidentados.

M.O., 50 anos, assistente administrativo.

Precisa melhorar as condições de trabalho das domésticas, dar um auxílio-creche.

R.S.D., 22 anos, vigilante.

Falta estender todos esses direitos que temos ao lavrador e aos cortadores de cana.

S.S., 42 anos, recepcionista.

248 Essa situação foi ressaltada por Margarida Barreto de Almeida, auditora fiscal na DRT/MG, ao dizer que as leis trabalhistas, na maioria das vezes, são feitas apenas para quando o contrato já se rompeu ou vai se romper, identificando esse fato como um problema para a fiscalização: como cumprir e efetivar normas que não são feitas para a aplicação durante o contrato?

Vimos que a CLT não é uma obra acabada. Ela vem mudando, mesmo quando suas palavras continuam as mesmas. E isso significa também que sua idade – setenta anos – é relativa. Como se costuma dizer para alguns idosos, *seu espírito é jovem*. Salvo uma ou outra exceção, ela entra em sintonia com o mundo, exatamente porque tem compromisso com as mudanças.

A CLT também é maior do que parece porque serve de norte, serve de guia. Ao longo desses seus setenta anos, tem sido uma espécie de bússola. Ou quase uma pequena constituição.

É como se valesse mais que as outras leis²⁴⁹ e não pudesse ser contrariada.

Isso se vê nas menores coisas. Às vezes, por exemplo, um projeto de lei quer desproteger certos tipos de trabalhadores, então logo aparece alguém dizendo: *“mas isso vai contra a CLT!”*²⁵⁰ *E a crítica está certa, pois a CLT traz com ela todo um sistema que não pode e não deve ser rachado.*

Mas isso também se vê nas coisas maiores, como nos ataques que ela vem sofrendo. Se ela não fosse tão importante como guia, como norte, como sistema, certamente não receberia críticas tão ferozes. Nem teria resistido tanto.

Hoje, como já vimos, todos nós ganhamos (e exigimos) mais liberdade. Liberdade para criar e decidir, para escolher o canal da TV ou até o lugar da ponte que será construída em nosso bairro.²⁵¹ E o mercado aumenta ainda mais esse nosso desejo²⁵², criando a cada instante mil e uma opções de relógios, carros, viagens, comidas, cervejas ou computadores.

Não é diferente com cada um de nós, quando está diante da lei. Hoje, não só discutimos muito mais o seu valor, como nos sentimos muito mais livres

249 Não à toa, vários entrevistados se referiram à CLT como a “bíblia do trabalhador”.

250 Críticas como essas aconteceram quando uma lei mudou o art. 442 da CLT, dizendo que o membro de cooperativa não é empregado (mais tarde, os tribunais diminuíram muito os efeitos dessa mudança, entendendo que só se aplica a regra quando o trabalhador não é subordinado). Há pouco tempo, com o projeto que tenta ampliar a terceirização, alguns líderes sindicais, advogados e professores começaram a usar o mesmo argumento (de que o projeto não obedece à CLT).

251 Estou falando aqui do orçamento participativo. Apesar de todos os problemas que tem tido, ele é também um exemplo de como hoje estamos exigindo participar de tudo.

252 Sobre esse assunto escreve um autor bastante criticado, mas de todo modo interessante, chamado Lipovetsky.

para interpretá-la – como ocorreu, por exemplo, no julgamento do “Mensalão”, que foi também *juogado* pela sociedade, com forte influência da mídia.

Um auditor fiscal bastante inteligente²⁵³ revela:

Antes, a gente mostrava a lei e pronto: as pessoas aceitavam. Hoje, querem discutir tudo, entender tudo, questionar tudo.

Já vimos como as pessoas que estudam o Direito estão valorizando muito mais os princípios. Isso mostra uma evolução. As ideias melhoraram. No entanto, essa evolução talvez não tivesse acontecido se o clima fosse outro. Se ainda vivêssemos num tempo que misturava – muito mais do que hoje – a liberdade e a opressão. Um tempo que tentava regular tudo, uniformizar tudo, *conter o múltiplo*.

Hoje temos mais sede de liberdade, de igualdade, e essa sede é tão grande que toleramos muito menos o oposto – a opressão. A não ser quando a opressão *de uns* dá mais liberdade *a outros*, como acontece, por exemplo, quando a polícia prende usuários de *crack* para que eles não incomodem as pessoas que passam.

É certo que exatamente nesse clima de maiores liberdades fica ainda mais difícil defender uma bandeira, um projeto – por isso a CLT pode ser contestada. Assim, as coisas viajam juntas: as oportunidades e os riscos. Nunca foram tão grandes as possibilidades de ganho e de perda.

Isso é fácil de ver, por exemplo, quando comparamos duas espécies de direitos que estão dentro da CLT: os direitos ligados à liberdade, à privacidade, à igualdade de tratamento e os direitos *realmente* trabalhistas, feitos para distribuir renda.

Os primeiros estão em alta. Eles entram em sintonia com dois valores muito fortes do nosso tempo – a liberdade e a igualdade formal. Não se chocam com o interesse do capital, mesmo porque o capital também quer voltar a ser livre e, para isso, quer que o trabalhador seja tratado como se fosse igual à empresa (ou seja, sem proteção). Afinal, no fundo, a liberdade que o trabalhador (ou qualquer um de nós) quer não é diferente da liberdade que a empresa quer. Tem a mesma natureza, só que os efeitos são diferentes, porque entre a empresa e o trabalhador há uma relação de poder.

253 Thiago Moraes Raso Leite Soares, chefe do Setor de Planejamento, Controle e Avaliação da SRTE/MG.

É verdade que, quando a empresa viola esses direitos – por exemplo, discriminando o empregado –, pode ser condenada a indenizar. Mas não é *para isso* que existem as regras contra a discriminação. A indenização não tem objetivo de repartir renda. Só faz isso *por tabela*. O que ela quer é punir o empregador, mostrar que não vale a pena praticar esses atos e, de algum modo, diminuir o sofrimento do empregado. É uma *sanção*. Coisa bem diferente, por exemplo, das regras que mandam pagar horas extras.

Já os direitos do segundo tipo – como as regras que mandam pagar horas extras – estão pressionadas. Vivem sob tensão, em perigo. Mesmo que nem sempre a gente perceba isso, há uma luta em torno delas. Pois elas batem de frente com as ideias liberais, que também exigem liberdade (para a empresa). Liberdade, como vimos, *do próprio Direito*.

Mesmo assim, em nosso país, as coisas não são tão divididas assim. Em meio a chuvas e trovoadas, não só têm surgido algumas leis que seguem o espírito da CLT, como a própria CLT vem sendo interpretada, muitas vezes, de forma mais protetiva.

Como um primeiro exemplo de novas leis protetivas, há a *PEC dos Domésticos*. Na verdade, ela não se choca com as ideias neoliberais, pois transita num mundo à parte, fora do mercado – a casa de família. De todo modo se reflete no mercado, pois o dinheiro que gastamos com a arrumadeira ou a cozinheira nos permite trabalhar fora, ganhando ainda mais dinheiro.

Como exemplo de novas interpretações favoráveis ao trabalhador, temos a de que a embriaguez habitual, por si só, não é justa causa – ou seja, não basta que o empregado seja um alcoólico para que o empregador possa despedi-lo sem indenização. Na verdade, como já vimos, alcoolismo é doença.²⁵⁴

Outro exemplo tem a ver com a convenção coletiva. Ela sempre tem um prazo. Mas o que acontece quando esse prazo termina? Vamos imaginar que os sindicatos (de patrões e empregados) combinem um plano de saúde. Esse plano terá de acabar? Há pouco tempo, o TST concluiu que a convenção coletiva vale *mesmo depois do prazo*, até que venha outra em seu lugar.

Às vezes, a interpretação é tão forte que acaba mudando as palavras da CLT. Foi assim, por exemplo, com as chamadas “horas de transporte”. O TST concluiu que o tempo que o empregado passa no ônibus da empresa para ir

254 Foi o que um dos entrevistados da pesquisa respondeu, ao ser questionado sobre quais direitos trabalhistas estavam faltando, apontando que achava que faltava era mudar, pelo menos, essa justa causa.

ao trabalho, em lugar não servido por transporte regular público, é *tempo de serviço* – e deve ser pago. Na verdade, a CLT já tinha uma regra sobre o tempo de serviço, mas bem geral, sem dizer exatamente isso. O TST a interpretou de forma larga, protetora e, alguns anos depois, uma nova lei colocou essa interpretação na CLT.

Diante de tantas contradições, é tempo de vermos mais de perto os desafios da CLT.

CAPÍTULO 10

OS DESAFIOS DA CLT

A CLT nasceu ao mesmo tempo aberta e fechada.

Aberta, porque podia e devia ser *continuada* no futuro – não só através de novas leis, mesmo fora dela, como de novas interpretações. É que o próprio espírito protetor exigia isso. Era preciso (e é ainda) atender às novas necessidades que fossem surgindo.

Fechada, no sentido de que as novas leis, assim como suas leituras, não podiam perder a coerência. Tinham de estar sempre presas aos seus princípios, que funcionavam como barreiras. Não podia haver marcha à ré.

Hoje, cada vez mais, essas duas qualidades da CLT estão em crise, se bem que em direções diferentes. De um lado, a CLT está mais aberta do que nunca. De outro, já não está tão fechada assim. O resultado dessa equação é um tanto quanto imprevisível.

Vejamos como explicar isso melhor – invertendo a ordem das questões.

De um lado, a CLT já não está tão fechada. Nem ela, nem as leis que se seguiram. Seus princípios estão sendo questionados, às vezes até invertidos. As pessoas a leem com mais liberdade, o que seria ótimo se essas leituras não fossem – como às vezes são – contaminadas pela ideologia.

Por isso mesmo, ou seja, por já não estar tão fechada, tão defendida, a CLT se abre mais. E se abre (ao contrário de antes) tanto para o *bem* como para o *mal*. Para uns, ela ainda serve de norte, de parâmetro, de exemplo a ser seguido. Para outros, é velharia, por isso deve servir *ao contrário*, mostrando o que *não deve* ser feito.

Apesar das resistências, ela acabou cedendo, aqui e ali, às pressões flexibilizadoras. É como se tivesse levado tiros: tem *buracos*. E sangra. Já não tem a mesma resistência. Já não consegue tanto se defender de outros direitos que falam outra língua, às vezes até *o contrário* do que ela fala. E como o presente ajuda a construir o futuro, é difícil saber o que ela será dentro de dez anos.

Hoje, seus críticos recordam sempre a figura de Getúlio, “um ditador”; ao mesmo tempo, esquecem os outros personagens que ajudaram a criá-la – principalmente os trabalhadores. E a mídia, muitas vezes, reforça essa imagem.

Assim, apesar de toda sua importância para os trabalhadores, Getúlio é hoje um nome lembrado muito mais pelos empregadores – ou por quem os representa. E lembrado *pela metade*. Na nova máquina de propaganda – na aparência democrática, mas tão autoritária quanto a dele –, esses adjetivos deslizam para a CLT, como se ela, realmente, fosse apenas obra de um homem só, ou não tivesse se transformado, ou fosse realmente antidemocrática, até mesmo quando dá direitos individuais do trabalhador.

Desse modo, as pessoas passam a olhar a CLT não mais como uma lei avançada que deu cidadania²⁵⁵ a milhões de trabalhadores, mas como uma lei velha, ultrapassada, “autoritária”. Para o empregador, fica mais fácil, então, descumpri-la. É como se ele tivesse uma justificativa para isso. Pode até não agir por mal, ser sincero: achar que está exercendo uma *desobediência civil*, que seria o direito de não cumprir uma regra claramente injusta – como fez, em contexto bem diferente, Mahatma Gandhi.

Mas atacar a CLT não significa apenas limpar o terreno para trocá-la por outra lei. Significa negar também sua essência, sua lógica, seu *destino*. Por isso, o que seus críticos querem é trocá-la por uma lei *ao contrário*, com outra essência, ou talvez até sem essência alguma, pronta a ser de novo trocada a cada momento, ao sabor das necessidades da economia.

Outro dilema da CLT tem a ver com o seu *motor* – o sindicato. Costuma-se dizer que vivemos ainda num modelo corporativo, que esse modelo vem de Getúlio, um ditador, copiado de Mussolini, outro ditador e que, por isso, tem de acabar. Esse discurso nem mesmo separa a parte *coletiva* da CLT (que trata

255 Em pesquisa realizada para o trabalho de conclusão de curso de Lília Finelli (O conceito de trabalho: tendências de modificação e continuidade), um dos entrevistados assim respondeu à pergunta “Para você, qual é o significado do trabalho?": “O trabalho é parte importante, ele define muito uma pessoa, dá sustentação financeira, psicológica, além de exercer papel importante, pois nele, praticamos nossas habilidades.” TPR, 24 anos, estudante.

dos sindicatos e da negociação coletiva) da parte de direito *individual* (que trata dos direitos em geral no contrato de trabalho, como o salário mínimo). Nesse discurso, é como se uma parte contaminasse a outra; nada escapa; tudo é “fascista”.

Já vimos que a origem do modelo é muito discutível. De todo modo, parece um exagero dizer que ele ainda está em vigor entre nós.

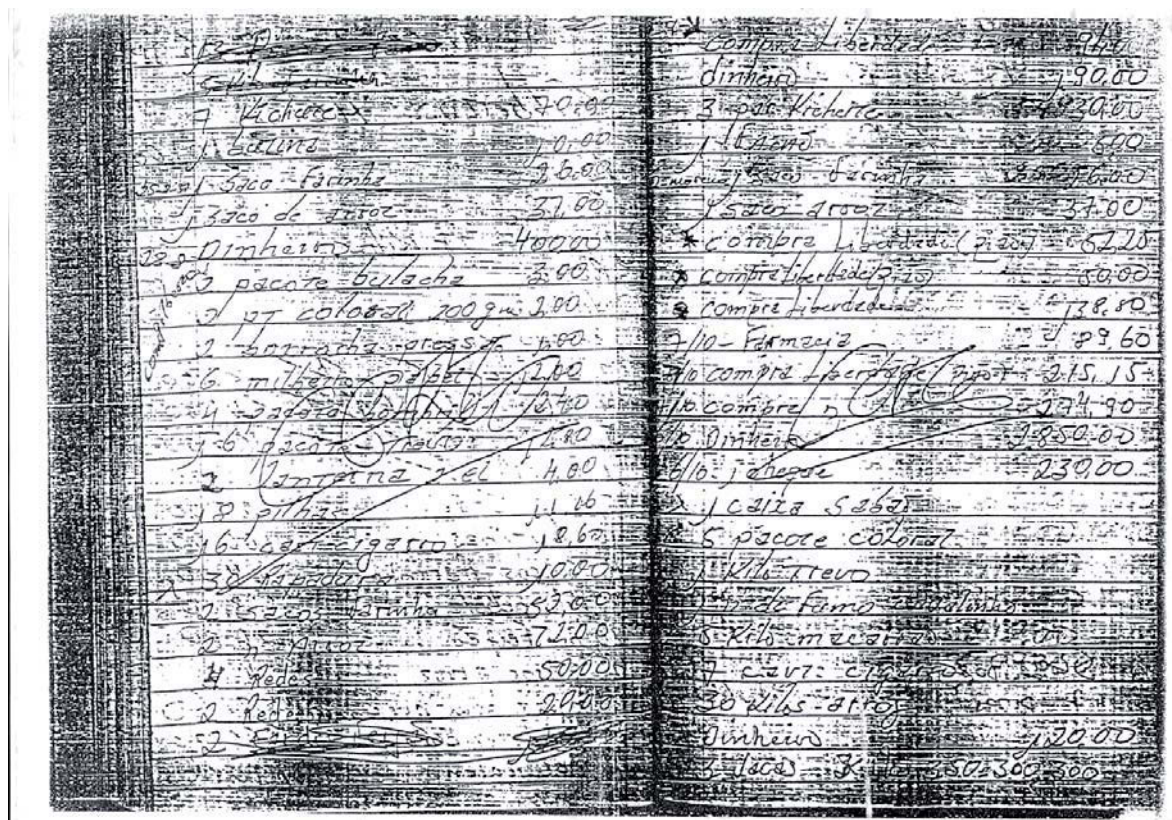
Talvez a Química possa nos ajudar nessa resposta.²⁵⁶ Tomemos, por exemplo, uma reação conhecida: a água. Como sabemos, ela é o resultado da união de duas moléculas de hidrogênio e uma de oxigênio. Pois bem. Se trocarmos o oxigênio pelo enxofre, o resultado será ácido sulfídrico: uma pasta de cheiro horrível, quase o oposto da água. Conclusão: às vezes, basta que um dos elementos se altere, para que toda a reação se modifique.

Ora, o modelo corporativo exigia vários ingredientes, *em conjunto*. A ideia era controlar o sindicato, para absorver a luta de classes. Desde 1988, porém, vários elementos já não participam da receita, exatamente porque não se quer a mesma coisa. Aliás, o Estado *nem pode* intervir ou interferir na vida sindical. Por isso, a reação pode causar outros resultados.

Assim, não podemos dizer que estamos vivendo ainda num modelo corporativo – mas apenas que o nosso modelo tem coisas antigas, misturadas com as novas, e são tantos hoje os fatores em jogo que é difícil saber até que ponto essa mistura atrapalha a vida sindical.

Por fim, a CLT também se envolve, hoje, com questões tão duras, tão difíceis como no tempo em que ela foi feita. Se pouco tempo antes o trabalhador vivia quase à míngua, quase sem direitos, hoje continua a haver uma multidão assim. A escravidão volta, com alguns disfarces, com algumas coisas novas, mas trazendo as mesmas dores e aflições.

256 Uso aqui o trecho de um artigo que escrevi há tempos: “O Direito, a Química e a realidade sindical”.



Há gente que pensa que isso nada tem a ver com a nova empresa ou com a empresa do futuro. Seria uma distorção, uma espécie de doença, um efeito passageiro das grandes transformações. O novo modelo de produção não teria a ver com isso, apenas com robôs, computadores e coisas assim.

Mas ocorre que muitas empresas (em geral, fazendas) que exploram trabalho escravo se ligam, de um modo ou de outro, a outras empresas sofisticadas, com aqueles mesmos computadores ou robôs. Até grandes bancos estão presentes nas malhas dessas complicadas redes. Desse modo, pode ser que o novo modelo de produzir seja exatamente essa mistura – se for assim, podemos dizer até que *o futuro já chegou*.

257 A imagem é a cópia de um caderno de um fazendeiro, na qual se pode ver diversas vezes a anotação “Compra da Liberdade”, como na primeira linha à direita.

Sobre as interações e diferenças entre o trabalhador e a máquina, observa o amigo Luiz Otávio Linhares Renault:

Os empregados são seres humanos. Têm sonhos, ambições e sentimentos; protestam quando agrupados; fazem reivindicações e greves; adoecem e se afastam do trabalho; entram em gozo de férias, com acréscimo de 1/3; fazem jus ao 13º salário (enquanto o ano possui 12 meses); necessitam de repouso diário e semanal.

Já as máquinas não exigem tanto. São, a cada dia, mais e mais flexíveis e, diante da automação crescente, permitem que o controle seja feito por um número mínimo de empregados.²⁵⁸

Mas o que podemos fazer, afinal, com a CLT? É o tema do último capítulo.

258 RENAULT, Luiz Otávio Linhares. Que é isto – O Direito do Trabalho? In: PIMENTA, José Roberto Freire et al. (Coords). Direito do Trabalho: evolução, crise, perspectivas. São Paulo: LTr, 2004. p. 29 e 30.

CONCLUSÃO:

O QUE FAZER COM A CLT

O mundo se transforma em ritmo cada vez maior. É como se fosse um foguete que, a cada dia, recebesse um combustível mais forte que o da na véspera. Parece que essa aceleração constante não terá fim.

A velocidade também acelera os problemas – como a pobreza, a miséria absoluta, as doenças do trabalho, os assédios, as agressões físicas, os acidentes e até mesmo a corrupção – e nos põe cada vez mais aflitos, mesmo porque *também nós* estamos acelerados e queremos respostas rápidas.

Talvez seja também por isso – quem sabe? – que as utopias se enfraquecem. Como as palavras indicam, toda *esperança* costuma exigir um tempo de *espera*, um momento não só para sonhar, mas para usar a razão; um momento para *imaginarmos*, criando *imagens* do futuro.

Há mais de dois mil anos, Heráclito, filósofo grego, dizia que um mesmo homem não pode se banhar duas vezes nas mesmas águas de um rio. Pois hoje essa realidade parece ser mais presente, ou pelo menos a sentimos assim. Vivemos o tempo do novo e do instável. Mais do que nunca, podemos repetir, com Lulu Santos:

Nada do que foi será

De novo do jeito

Que já foi um dia...

Ora, toda lei foi feita para durar, e a CLT é uma lei. Haverá ainda lugar para ela?

Sabemos que as fronteiras se abrem mais, as empresas se espalham em redes, o Estado perde força, mas as nossas leis – como a CLT – foram feitas para viver aqui, entre nós, com a proteção dele. E vivemos também a crise do sindicato, e a CLT precisa igualmente dele, não só para continuar a ser feita como para existir na vida real, para ser mais efetiva.

É verdade que essa efetividade também depende de outros lugares, como o lugar da mídia, ou o lugar da escola, ou o *lugar do juiz* – ou seja, o lugar

onde ele se move, o lugar do processo, da sentença. Mas esses *outros lugares* também podem *tirar* efetividade.

Quando o juiz, por exemplo, consegue encurtar os prazos, não só a sentença vem mais depressa, como o valor dos acordos sobe. Tudo isso gera um clima a favor da CLT, pois o mau empresário se sente mais pressionado a cumpri-la. Mas se os prazos se alongam, o contrário acontece. E o mesmo empresário fica tentado a esperar:

- *É lucrativo para o empregador não pagar*, diz uma auditora fiscal.²⁵⁹

O problema é que o número de processos aumenta, também, com a velocidade do foguete. Um juiz *rápido demais* arrisca não só a qualidade de sua vida, como a de seu trabalho.

É claro que, se há maus empregadores, há maus empregados também. Mas outro problema é que essa distorção está crescendo:

- *Hoje, parece que ninguém se acha com responsabilidade*, completa a mesma auditora fiscal.²⁶⁰

Na verdade, vivemos também um tempo em que a moral é mais *mole*, mais flexível. E como hoje duvidamos de tudo, contestamos tudo, fica mais difícil, às vezes, saber o limite entre o que devemos e o que não devemos fazer.

Nem mesmo as críticas contra os corruptos significa que os críticos sejam todos honestos: o que muitas pessoas não admitem, hoje, é que outras recebam vantagens enquanto elas pagam impostos... A igualdade parece ser mais importante que a honestidade ou o amor pelo País.

Vivemos também a crise da regra, das hierarquias, dos comandos, e a CLT tem tudo isso dentro dela. Como dizíamos, ela nasceu como a própria fábrica fordista, que dividia o trabalho em pedaços e ao mesmo tempo o *re-unia* de tal modo que, no fim da linha de montagem, depois de tantas porcas e parafusos, saía um automóvel inteiro.

Pois também ela, CLT, é cheia de detalhes, dividindo a proteção em pedaços e, ao mesmo tempo, gira em torno de um contrato quase único, um contrato padrão que ajudava a uniformizar ainda mais aqueles trabalhadores de uniforme...

259 Margarida Barreto de Almeida, da DRTMG. O depoimento coincide com a opinião de muitos juristas, como é o caso de Antônio Álvares da Silva, desembargador aposentado e professor na UFMG. Por isso mesmo, ele defende há anos a possibilidade de o juiz aplicar multas.

260 Margarida Barreto de Almeida, da DRTMG.

Se todo carro Ford tinha de ser preto, também a CLT queria ser de um jeito só, como o nosso arroz com feijão, seguindo sempre uma lógica, um *sistema*. Mas hoje vivemos também a crise do igual, pois queremos o variado, o diferente, o imprevisível.

O que vemos, por exemplo, nas manifestações de rua? Nas de junho e julho deste ano, em Belo Horizonte, havia gente que exigia o passe livre, o “*impeachment* da Dilma²⁶¹”, o fim da corrupção, o tabelamento da ração de cachorro e até a saída do atacante Anselmo Ramon do Cruzeiro... Gente de todo jeito, com mil caras, vozes, cartazes e palavras de ordem diferentes.

Aliás, essas coisas tão diferentes se ligam não só ao nosso desejo, sempre maior, de liberdade (cada um quer o direito de ser o que quiser), como ao outro desejo, também crescente, de igualdade (pois já que eu sou *do meu modo*, tão diferente do outro, ele também pode ser *do modo dele*).

Nada disso tem a ver com aquela fábrica do projeto, da previsão, do carro sempre preto. É uma fábrica que também era grande, vertical, dominadora, poderosa, mais uma vez parecida com a CLT – com todos os seus juízes, fiscais, procuradores, sindicatos e normas duras, imperativas, sem discussão. Aliás, se a CLT nasceu assim, foi exatamente porque de outro modo seria inútil diante daquela fábrica tão dominadora e poderosa.

Como estamos com mais sede de liberdades, vivemos também um tempo que não gosta de comandos e hierarquias, que prefere o igual, o horizontal, o discutido, o combinado, o contratado. Um tempo em que as pessoas gostam de participar de tudo e escolher tudo, desde as formas de seu corpo até o final de sua novela, que varia de acordo com as pesquisas de opinião.

Por fim, vivemos a crise das certezas, e a CLT só é incerta, às vezes, quando permite mais de uma interpretação, pois em tudo o mais é muito certa. É certa no que sempre fez, no que agora faz e no que quer fazer. Apesar de todas as pressões que tem sofrido, quer ainda proteger o mais fraco, distribuindo a riqueza.

Ora, se é assim, como manter a CLT? Num mundo onde predominam o novo, o variado, o inconstante, o flexível, o incerto, o escolhido, o horizontal, a crítica ao Estado, a birra contra as regras, a crise do coletivo, haverá lugar ainda para uma lei rígida, imperativa, detalhista, cheia de certezas, sonhadora, que tenta unir, uniformizar e precisa de um sindicato e de um Estado que estão em crise? Uma lei de cabelos brancos, que, se fosse gente, poderia até *furar fila* no banco?

261 Como aconteceu com o ex-presidente Collor de Melo.

A resposta talvez esteja em duas ou três observações.

A primeira se liga aos sentidos do Direito. O Direito não é, nem poderia ser, simples retrato da realidade. Se ele fosse assim, seria inútil, ou quase inútil, pois tudo continuaria a ser mais ou menos como antes.²⁶² O Direito reflete sim a realidade, mas também pode e deve se refletir nela, influenciando em seus caminhos, afetando o seu futuro.

Um pequeno exemplo que todos nós conhecemos é o cinto de segurança. Seu uso nada tinha a ver com a nossa cultura, com os nossos costumes. Ao contrário: era mais um objeto a nos proibir, constranger, *apertar*. Embora muitos soubessem de suas vantagens, poucos o aceitavam. Mas a lei mudou com tanta força os costumes que talvez já nem seja tão necessária... A mesma coisa parece estar ocorrendo com a prática de beber e dirigir.

No caso da CLT, como vimos, ela afetou desde sempre a realidade, mudando (pelo menos em boa medida) uma cultura que era de senhor e escravo, de sujeito e objeto de direito e transformando também, pouco a pouco, a consciência e até os sentimentos do trabalhador em relação a si mesmo e à classe à qual pertence.

Ora, se a realidade se reflete no Direito, é evidente que não podemos desprezá-la, fazer de conta que ela não existe; mas, se o Direito também se reflete na realidade, é claro que ele não deve ficar parado diante de sua porta, pedindo autorização para entrar.

A segunda observação nos leva de volta aos sentidos da CLT. Como já vimos, ela não é só o que parece. Não é apenas um conjunto de regras. Nem foi feita de uma só vez, ou para durar para sempre, sem se mexer. Nem mesmo é tão *nacional* como parece: cada vez mais ela recebe e manda sinais do mundo e para o mundo.

Na verdade, a CLT é rígida, imperativa e cheia de certezas apenas em relação à sua alma, à sua essência. E isso não se choca com os valores do nosso tempo, pois nós ainda mantemos a essência das *grandes coisas*, das coisas que nos permitem viver ainda em sociedade.

É o que acontece, por exemplo, na família. Como toda instituição, ela está em crise. É muito mais difícil manter um casamento ou mesmo a paz entre pais e filhos. Todavia, essa crise, em geral, não abala a sua essência. Se hoje tantos pais se separam e têm de convencer os filhos de seus *nãos*, nem por isso deixam de amá-los como antes.

²⁶² Não *completamente*, é claro, pois, mesmo quando o Direito apenas reflete o que já acontece, ele reforça a realidade.

Da mesma forma, a essência da CLT já não pertence apenas à CLT. Na realidade nem foi inventada por ela, pois o Direito do Trabalho nasceu em muitos lugares, de várias fontes, pressões e inspirações e foi-se articulando e conectando.²⁶³ Essa mesma essência – de proteção ao mais fraco – está presente, como vimos, em vários outros lugares, como no Código do Consumidor, nas leis do inquilinato e em numerosos artigos de nossa Constituição.

Mesmo os conservadores já não dizem – pelo menos não todos, ou com tanta certeza – que nesse mundo basta trabalhar para ser feliz, ou que as diferenças entre as pessoas são naturais, ou que a pobreza é culpa do pobre. Nem se limitam a ensinar – como ensinava um economista famoso²⁶⁴ – que, se deixarmos livre a *mão invisível* do mercado, a própria miséria se resolve.

O que eles dizem, basicamente, é que temos proteção em excesso, direitos demais e já não há tanta necessidade disso. Que a *mão visível* do Estado acaba eliminando empresas e empregos, pois *o excesso de proteção desprotege*.

Na verdade, nesses setenta anos, não foram poucas as mudanças que o próprio legislador fez na CLT: ao todo, 1.236²⁶⁵, o que equivale a *mais da metade* do total de suas regras – 922.²⁶⁶ Mas as mudanças mais importantes, repito, são as que nós mesmos fazemos, a cada dia, ao *vivermos* a CLT.

É verdade que, como ficam mais livres, abertas e numerosas, as interpretações também ficam menos coerentes, firmes e previsíveis. Nesse espaço quase em branco, tudo pode acontecer, inclusive nos esquecermos daquela *essência*. Assim, os anos que nos esperam são também anos de disputa, de uma nova *luta pelo direito*.²⁶⁷

É nesse ponto que entram em cena as estratégias. Quais seriam elas?

263 Talvez não seja exagero dizer que – no plano político – o primeiro grande esforço para a criação do Direito do Trabalho veio das constituições do México e da Alemanha e da Organização Internacional do Trabalho. Com base nesse argumento, há quem afirme que o Direito do Trabalho nasceu constitucional e internacional.

264 ADAM SMITH, em *A riqueza das nações*.

265 Segundo pesquisa realizada pelo amigo advogado Luis Carlos Moro.

266 Informação colhida em site de O Globo. <http://oglobo.globo.com/infograficos/clt-70-anos/>

267 É esse o título de um livro famoso, muito antigo, de um grande jurista – Ihering

Vejam os primeiros o sindicato.

Em seu clássico filme *Tempos Modernos*, mistura de drama e comédia, Charles Chaplin nos mostra – com exageros, é claro – como viviam os operários na linha de montagem fordista. Mas ele também vai nos ensinando – talvez até sem ter percebido – que os conflitos *do trabalho* têm algo de bem diferente dos conflitos comuns.

De fato, ao contrário do que acontece nas guerras, por exemplo, trabalhadores e empresários não costumam fabricar suas próprias armas. Preferem usar as do adversário. No mínimo, usam em seu favor a matéria-prima ou a forma de organização do outro.

Numa das cenas do filme, um bando de gente persegue o herói – o famoso *Carlitos* – e ele se defende apertando o botão que fazia funcionar a esteira rolante. Então, eles voltam *automaticamente* para o trabalho, de tão acostumados que estavam. Em outra cena, o mesmo *Carlitos*, ainda perseguido, encontra uma lata de óleo e o esguicha no rosto do chefe.

Do mesmo modo, uma autora²⁶⁸ nos conta que, nas greves de 1978, no ABC Paulista, os trabalhadores usavam muitas vezes os banheiros como lugar de reuniões; outras vezes, ocupando a fábrica, rebatizavam lugares como se fossem deles. Houve uma pequena praça, por exemplo, no meio da fábrica, que durante os dias de ocupação eles chamavam de *1º de maio...*

Aliás, em toda greve, os trabalhadores se apropriam *da própria lógica* da empresa²⁶⁹: como ela precisa funcionar sempre, para pagar suas máquinas e não ter prejuízo, eles resolvem *em bloco* deixar de trabalhar. É claro que, se cada um parasse num dia, por sua conta, o resultado não seria o mesmo; como o que eles querem, em geral – com aquele pequeno grito de liberdade –, é voltar ao lugar da subordinação, a greve em geral respeita, protege a propriedade do empregador.²⁷⁰

Do mesmo modo, além de usar suas próprias armas, a empresa procura imitar ou utilizar as do adversário. É o que acontece, por exemplo, quando oferece aos trabalhadores vantagens maiores, à primeira vista, que as do sindicato – como colônias de férias, clubes ou festas.

Nesse jogo de sedução, inteligência e até mesmo *espertezas*, trabalhadores e empresas vão observando, analisando, criticando e aprendendo uns com os

268 AMNÉRIS MARONI. A estratégia da recusa. Campinas: Unicamp

269 Também nesse sentido, AMNES MARONI.

270 Sobre greve, veja o nosso artigo Da greve ao boicote.

outros. Sem saber e mesmo sem querer, cada um oferece ao outro suas armas ou estratégias.

Trata-se, no fundo, de apenas repetir o que os atores sociais sempre fizeram – cada qual imitando o outro, ou se servindo dele ou do ambiente. Assim, em vez de ficar na trincheira ou de abandoná-la, a melhor resposta seria contra-atacar, considerando as novas coisas da vida, os novos modos do mundo – o *entorno*.

Aliás, em grande parte, o próprio Direito do Trabalho nasceu assim. Ele surgiu da união operária, que, por sua vez, surgiu da fábrica, ou seja, do próprio sistema, ou mais exatamente de um *modo de ser* do sistema.

E quando dizemos que o Direito do Trabalho “nasceu”, talvez seja preciso completar a frase com as palavras: “a primeira vez”. Pois o Direito do Trabalho nunca deixou de ser feito; nesse sentido *continua nascendo*, a cada dia. E a CLT mostra isso muito bem.

O problema é que o sindicato, como eu ressaltava, está em crise. É bem mais difícil hoje construir os laços, as tramas, não só por causa das terceirizações, mas porque os contratos de trabalho – e as próprias normas trabalhistas – vão ficando menos iguais, ajudando a desunir o que antes era unido.

As pressões que hoje vemos nas ruas são pressões de massas, mas são pressões também avulsas, cada um ou cada grupo com seu protesto e sua pequena bandeira. De modo geral, são pressões fugazes, inconstantes, imprevisíveis.

Por outro lado, no entanto, elas se tornam mais aceitas, mais legitimadas. Isso lhes dá força. Além disso, os movimentos populares – inclusive os sindicatos – têm hoje instrumentos novos, muito mais eficazes, como a internet e as redes sociais. Nesse sentido (como em tantos outros) a globalização é positiva.

Assim, em síntese, temos uma CLT mais aberta, como tudo ou quase tudo nesse novo tempo. Exatamente por isso, temos uma CLT muito mais imprevisível, com possibilidades inéditas tanto para crescer como para diminuir.

O que vai definir o equilíbrio dessa balança são os pesos.

Ora, se a CLT depende de pressões para crescer e ser mais efetiva e se essas pressões parecem diminuir, o que se pode fazer? De mais a mais,

diante de tantas incertezas, vale a pena, mesmo, preocupar-se com os pesos da balança?

Dizer que o futuro é mais incerto não significa que o certo seja viver apenas o presente, deixando que as coisas se resolvam por si. Ao contrário do que a palavra indica, *esperança* é mais do que *esperar*. É como diz a canção²⁷¹:

Quem sabe faz a hora

Não espera acontecer

O Leitor pode então perguntar: “mas como *fazer a hora* se a CLT precisa do sindicato, e o sindicato está em crise?”

Se o sindicato está em crise, então terá de se reinventar. Para isso, precisa observar o que acontece à sua volta, olhando para as *outras coisas* do mundo.

Ora, o que o mundo estará dizendo ao sindicato?

Talvez esteja lhe dizendo para se mexer mais, inovar sempre, fazer-se diferente a cada dia. Observar com atenção, por exemplo, os novos movimentos de rua – como os *flash mobs* – e as experiências das redes. Aprender a ser mais *movimento* que *sindicato*, talvez um pouco como eram as antigas coalizões.

E ele terá também de descobrir *como anda o trabalhador* – saber quem é ele, afinal – para então alcançar não só a sua inteligência, mas ao seu coração, pois vivemos hoje também um tempo *apaixonado*, de fortes sentimentos e emoções.

Quanto a todos nós, seria bom não aceitarmos piamente o que diz o comentário da revista ou o noticiário da TV. Em outras palavras, precisamos *criticar a crítica*.

Desse modo, talvez possamos concluir, por exemplo, que, se Getúlio não foi o *pai*, está longe de ter sido o *padrasto* dos trabalhadores. Usar a CLT – como fez o Estado Novo – para engrandecer sua figura não é pior do que usar sua figura para combater a CLT.

De mais a mais, nem todos os fatos deixam marcas na memória, nem geram os mesmos efeitos para sempre.

271 De Geraldo Vandré.

Naquele distante 1º de maio de 1943, por exemplo, muitos trabalhadores tiveram de assinar o livro de ponto antes e depois da grande festa.²⁷² Houve bandeiras, hinos, moças vestidas de branco. Mas eu pergunto: que sentido, hoje, para nós, coisas como essas teriam?

Em 1928, o empregado *Rodrigo dos Santos Pita* foi despedido da Cia. Ferroviária Este Brasileiro por justa causa, porque escrevera “bilhetes apaixonados” para a “esposa do feitor”.²⁷³ Em agosto de 1942, durante a guerra, o povo depredou a Padaria Savassi, em Belo Horizonte, pois os donos eram italianos; eles tiveram, então, de fechar suas portas, despedindo os padeiros e ajudantes.²⁷⁴

Pergunto ainda ao Leitor: até que ponto esse passado que nos parece tão diferente deixa ainda marcas em nossas vidas? Qual é sua importância para a hora extra do operário, a multa do fiscal, o estresse do digitador ou a súmula do tribunal?

Daquele tempo para cá, como vimos, tanto os fatos da vida como as normas da CLT mudaram muito – e não só pelas mãos do juiz²⁷⁵ ou do deputado, mas *pelas nossas próprias mãos*. Até sua ligação com Getúlio já não faz o mesmo sentido.

Mas o que podemos ainda pensar?

No campo do Direito, propriamente, há algumas soluções pequenas na forma e grandes no conteúdo. Elas podem afetar toda ou quase toda a CLT. Podem vir até sem que ela mude as suas palavras. Basta lhes dar um novo sentido.

272 Adriano Luiz Duarte, professor de História, em palestra no Seminário Estudando os 70 Anos da CLT, realizado em 5 e 6 de dezembro de 2013, na USP, sob coordenação do Prof. Jorge Luiz Souto Maior

273 Rodrigo perdeu a causa. Processo nº 21175-1928, disponível no Centro de Memória – Diretoria de Serviços de Arquivo Geral do TRT da 3ª Região.

274 Já o tradicional Café Pérola, cujos proprietários eram alemães, apenas suspendeu suas atividades, sem despedir ninguém ((Processos no. 620/1942 e 921/1942, da 2ª Junta de Conciliação e Julgamento de Belo Horizonte, disponíveis no Centro de Memória – Diretoria de Serviços de Arquivo Geral do TRT da 3ª Região).

275 É claro que o papel do juiz, em particular, é muito importante. Por isso, é preciso que ele seja cada vez mais presente, mais ativo, como ensina com inteligência Teodoro, Maria Cecília Máximo. O juiz ativo e os direitos trabalhistas. S. Paulo: LTr, 2011;

É claro que há limites para isso. É impossível dizer que a regra “é proibido pisar na grama” significa, na verdade, “é permitido nadar na lagoa”. Mas, dentro de certos limites, é possível *seguir construindo* a CLT. Aproveitar as novas liberdades para inserir nela interpretações mais criativas e inovadoras do ponto de vista da proteção do trabalhador.²⁷⁶ Nesse sentido, a CLT não é algo sólido, com início, meio e fim. É *espuma de sabão entre os dedos*.²⁷⁷

Por isso mesmo, não se trata de defender a todo custo a CLT como ela está e muito menos como esteve; trata-se de vê-la cada vez mais ativa e aberta, olhando o que se passa à sua volta, conectada com o seu tempo. Mas sem perder um centímetro sequer de sua essência ou de sua *ternura* – para usar a conhecida frase de Guevara. É que os trabalhadores, hoje, não se tornaram de repente *empoderados*; ao contrário, diante do poder crescente do capital, talvez precisem até de *mais* proteção.

É claro que a construção de um novo mundo ou mesmo de um novo país não cabe dentro da CLT – por maior que ela seja. Ela deve chegar às pessoas que não quiseram ou não puderam escolher as quatro paredes da fábrica, por isso enfrentam os desafios dos espaços abertos ou (ao contrário) completamente escondidos.

É verdade, como vimos, que as normas da CLT podem até – na teoria – proteger muitos daqueles que estão nas ruas, florestas ou caatingas, molhados de suor ou de chuva, pois não é preciso ter carteira para ter direitos. Mas e *na vida real*? Na vida real, eles podem estar sofrendo a opressão do operário, e sem a mesma moeda de troca.

E o que não dizer dos milhares ou milhões que não são, realmente, empregados, mas, de todo modo, trabalham e, ainda assim, moram nas pontes ou nos bancos das praças? E os tantos outros escravos, mendigos, sem terra e sem lei? Seria possível, de algum modo, levar para eles um pouco da CLT? Quem sabe ao menos o seu espírito?

276 Eis alguns exemplos, entre os muitos possíveis: concluir que não se pode despedir arbitrariamente, ou pelo menos deixar de aplicar o prazo de prescrição até que isso aconteça; considerar indigno (e por isso também ilícito) o trabalho alienado e alienante; propor formas de proteção ao autônomo economicamente dependente; e estender a liberdade sindical, usando os princípios da Convenção no. 87 da OIT

277 Para usar uma expressão de Pascal, referida por Evaristo de Moraes Filho, ao tratar de outro assunto.

São coisas com que devemos sempre nos preocupar, pois não faz sentido pensar apenas no trabalhador *de carteira assinada*, nem mesmo apenas no empregado em geral e muito menos naquele que tem boa casa, bom salário, boa segurança no emprego. É preciso levantar os véus.

Além disso, não faz sentido defender apenas *o nosso* trabalhador, esquecendo o imigrante clandestino ou mesmo o trabalhador de outros países. É preciso também globalizar a proteção.²⁷⁸ Talvez como aqueles jovens anarquistas do passado, devamos olhar o mundo com outros olhos, vendo cada país como sendo a nossa pátria.

Por fim, gostaria de repetir ainda que a CLT não é muito diferente do próprio trabalhador. À medida que vai vivendo, ganha rugas, calos, cicatrizes, fios brancos nos cabelos. E esses traços da idade podem ser também *belos traços*. Uma marca no rosto, o passo vacilante ou mesmo uma dor no corpo pode estar nos contando a história de uma pequena aventura e pode trazer – escondida – uma pequena sabedoria.

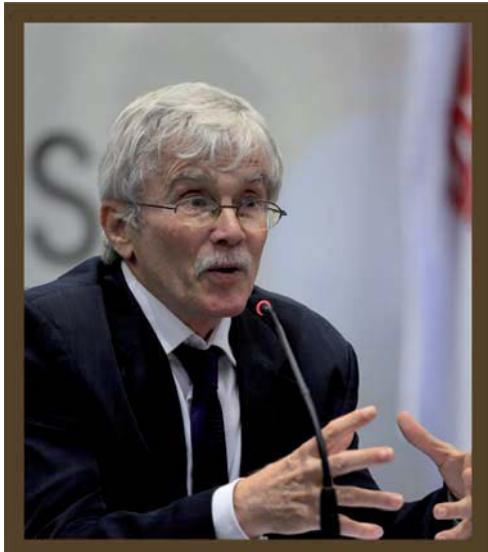
Mais velha e também mais sábia, calejada e sofrida, a CLT continua sendo obra nossa – e somos todos, em alguma medida, *responsáveis por ela*.

Certa vez, há muito tempo, em meio à batalha pelas *Montanhas Negras*, um velho chefe sioux ensinou a um general americano. “*O Homem não tece a teia da vida. É antes um de seus fios. O que quer que faça a esta teia, faz a si mesmo*”.²⁷⁹

Como os fios de uma teia, a CLT será – em boa parte – o que quisermos que seja.

278 É o que nos ensinam autores como Bauman e Boaventura Souza Santos.

279 Enterrem meu coração na curva do rio



O professor Márcio Túlio Viana é juiz aposentado do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG). Antes de ingressar na carreira foi jornalista profissional. É professor na PUC Minas, em níveis de mestrado e doutorado. Até há alguns meses, lecionava também na Faculdade de Direito da UFMG, onde era um dos coordenadores do Programa Polos de Cidadania. É doutor pela UFMG e pós-doutor junto às Universidades de Roma I e II. Escreveu e coordenou vários livros. É autor de dezenas de artigos.