

REVISTA ELETRÔNICA

70 Anos da CLT



LABORE

STARE PACTO
LABORE

Expediente

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 9ª REGIÃO

CURITIBA - PARANÁ

ESCOLA JUDICIAL

PRESIDENTE

Desembargadora

Rosemarie Diedrichs Pimpão

VICE-PRESIDENTE

Desembargador

Altino Pedrozo dos Santos

CORREGEDOR REGIONAL

Desembargador

Dirceu Buyz Pinto Júnior

CONSELHO ADMINISTRATIVO BIÊNIO 2012/2013

Desembargadora Marlene T. F. Suguimatsu Diretora

Desembargadora Ana Carolina Zaina Vice-Diretora

Juiz Paulo H. Kretzschmar e Conti Coordenador

Juiz Eduardo Milléo Baracat Vice-Coordenador

Desembargador Arion Mazurkevic

Desembargadora Nair Maria Ramos Gubert

Juiz Cássio Colombo Filho

Juíza Valéria Rodrigues Franco da Rocha

Juiz Lourival Barão Marques Filho

Juiz Rafael Gustavo Palumbo

COMISSÃO DE PUBLICAÇÕES

Desembargadora Marlene T. F. Suguimatsu-Diretora

Desembargadora Nair Maria Ramos Gubert

Juiz Cássio Colombo Filho

GRUPO DE TRABALHO E PESQUISA

Desembargador Luiz Eduardo Gunther - Orientador

Adriana Cavalcante de Souza Schio

Angélica Maria Juste Camargo

Eloina Ferreira Baltazar

Joanna Vitória Crippa

Juliana Cristina Busnardo de Araújo

Larissa Renata Kloss

Maria da Glória Malta Rodrigues Neiva de Lima

Simone Aparecida Barbosa Mastrantonio

Willians Franklin Lira dos Santos

COLABORADORES

Secretaria Geral da Presidência

Serviço de Biblioteca e Jurisprudência

Assessoria da Direção Geral

Assessoria de Comunicação Social

Assessoria de Uniformização de Jurisprudência

FOTOGRAFIA

Assessoria de Comunicação

Acervos online (Creative Commons)

APOIO À PESQUISA E REVISÃO

Maria Ângela de Novaes Marques

Márcia Bryzynski

DIAGRAMAÇÃO E CAPA

Patrícia Eliza Dvorak

MURAL DO TRABALHO

Trata-se de uma Pintura Mural executada no ano de 1993, durante 30 dias, com aproximadamente 30 m². Tendo como temática o trabalho desde a antiguidade clássica, o artista imprimiu em sua obra um estilo figurativo e contemporâneo, usando como material pictórico pigmentos acrílicos e base de pva. No mesmo ano, na gestão do então presidente Juiz Ricardo Sampaio, a obra passa a fazer parte do acervo cultural do TRT da 9ª Região.

O ARTISTA

Jairo Fernando Poerschke CULAU, servidor do TRT desde 1990, nasceu em Santa Maria, Rio Grande do Sul, onde iniciou-se em desenho artístico no antiga Escola de Artes e Ofícios Hugo Taylor, mantida pela RFFRS para formar os filhos de ferroviários. Depois, dirige e ilustra o Jornal do Maneco, do Colégio Estadual Manoel Ribas. Mais tarde, trabalha como arte-finalista da



Fotogravura Copetti, até formar-se em publicidade na UFSM. Dividiu estúdio com o amigo Jorge Ubiratã da Silva Lopes, o Byrata, desenhista e ilustrador da temática gaúcha, com quem aprendeu a importância do esboço e as sutilezas do desenho livre é nanquim.

Em 1993, viaja pelo México e toma contato com a obra mural de Diego Rivera, Orozco e Rufino Tamayo. No retorno, executa sua segunda obra mural, na sede da Amatra, em Curitiba. Radicado em Curitiba, Culau, tem abordado em desenhos cenas de arquitetura urbana de Curitiba e de cidades históricas como Paranaguá, Morretes, Antonina e Lapa.

Suas obras já compuseram várias publicações da casa, inclusive o sêlo do Memorial Histórico.

Índice

Apresentação 06

ARTIGOS

70 anos de CLT - Almir Pazzianotto Pinto 09

Os 70 anos da CLT – Avanços e Retrocessos Felipe Calvet / Eloá dos Santos Marques García 12

Repensando los derechos humanos desde las luchas - Manuel E. Gándara Carballido 17

Retrospectiva da CLT: um balanço dos 70 anos - Carlos Alberto Reis de Paula 29

Consolidação das Leis do Trabalho 70 anos depois: reforma trabalhista, desregulamentação e flexibilização - Gustavo Filipe Barbosa Garcia 39

70 Anos da CLT e avanços legislativos e jurisprudenciais - Georgenor de Sousa Franco Filho 45

101 propostas para modernizar a CLT - José Pastore 52

O rurícola bóia-fria é empregado: não há autonomia, nem vazío legal - Ricardo Sampaio 54

Evoluções, pelejas e os 70 anos apressados da CLT - Milca Micheli Cerqueira Leite 60

Setenta anos da CLT, uma retrospectiva histórica - Julio Bernardo do Carmo 65

A CLT e as revistas realizadas nos bens de uso pessoal do empregado e nos bens de propriedade da empresa - Rúbia Zanotelli de Alvarenga..... 77

CLT: uma sociabilidade que perdura (1943-2013) - Silvia Maria de Araújo..... 94

ACERVO HISTÓRICO

ACÓRDÃO - 00055-1943-001-02-00 - CRT-Ac-489 97

ACÓRDÃO - 00059-1946-015-02-00_Acs 101

ACÓRDÃO - 00110-1945-015-02-00_Acs 110

RESENHA

Setenta anos da CLT, uma retrospectiva histórica - Magda Barros Biavaschi121

SINOPSE

Tempos Modernos - Charles Chaplin 123

VIDEOS

Entrevista realizada pelo Acadêmico Alexandre Agra Belmonte com o Acadêmico Arnaldo Sússekind 125

Um retrato para todos - Adriana Cavalcante de Souza Schio 127

Cartilha CLT 128

Bibliografia 138

Apresentação

A vigésima quarta edição desta Revista Eletrônica integra o calendário de comemorações do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região ao septuagésimo aniversário da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), diploma que centraliza o direito ao trabalho digno como elemento estruturante da sociedade.

Em regra e por força de sua constituição histórica de resistência, o Direito do Trabalho sempre se situou, com relativo conforto, como disciplinador de conflitos emergentes do binômio capital/trabalho, lançando mão de regras protetivas no fito de equilibrar essas instâncias do tecido social.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, de há muito, já enunciou que *“Todo o Homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social”*.

Em um ato marcado pela presença popular, em maio de 1943, o Presidente Getúlio Dornelles Vargas consolidou e, sobretudo, ampliou os escassos direitos trabalhistas até então existentes, associando, assim, seu governo e sua figura à proteção aos trabalhadores.

Hoje, sete décadas depois, a CLT, após sucessivas alterações, das quais merece relevo a elevação de vários direitos nela consignados à categoria constitucional, ainda é plexo de equilíbrio dos pilares propulsores da sociedade: capital e trabalho.

A referência é oportuna, pois a presente edição desta Revista Eletrônica, que também marca seu segundo aniversário, conta com nova apresentação gráfica e traz capa ilustrada com foto do mural que adorna o prédio administrativo deste Tribunal, elaborada em 1993 pelo artista plástico e servidor deste Tribunal Jairo Fernando Culau.

No que tange à erudita doutrina que compõe esta edição, Almir Pazzianotto Pinto, Ex-Ministro do Trabalho e Ex-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, oferece-nos artigo de sua lavra alusivo aos “70 anos de CLT”, por meio do qual suscita pertinente reflexão acerca do dirigismo estatal que marcou a gênese deste diploma legislativo, que, conquanto, sob sua ótica “nasceu precocemente envelhecida”, nada obstante “resiste ao tempo e às transformações sociais, políticas, econômicas e internacionais registradas ao longo de setenta anos”.

O juiz do trabalho Felipe Calvet, em artigo em coautoria com Eloá dos Santos Marques García, sob enfoque jurídico e sociológico, também pondera sobre os avanços e retrocessos que marcaram os 70 anos da Consolidação das Leis do Trabalho, destacando o relevante tema do combate ao trabalho escravo.

Contribuição internacional vem assentada no artigo do Professor Manuel E. Gándara Carballido - Doutor em Direitos Humanos e Desenvolvimento pela Universidade Pablo de Olavide, além de Mestre em Filosofia e em Direito – que identifica o a importante relação entre os direitos humanos e as lutas por melhores condições de vida, mote que, aliás, caracteriza a própria gênese do Direito do Trabalho.

O Ministro Presidente do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, Carlos Alberto Reis de Paula, honra esta publicação com o instigante artigo intitulado “Retrospectiva da CLT: um balanço dos 70 anos”, em que ressalta a vitalidade e a pertinência do diploma consolidado na contemporaneidade sob o viés da outorga da prestação jurisdicional, pois “muitas vezes tem sido a jurisprudência dos tribunais trabalhistas o mecanismo por meio do qual se procura aperfeiçoar e redimensionar o próprio sentido prático da CLT e do direito trabalhista como um todo”.

O Procurador do Ministério Público do Trabalho, Professor Doutor Gustavo Filipe Barbosa Garcia, em seu artigo “Consolidação das Leis do Trabalho 70 anos depois: reforma trabalhista, desregulamentação e flexibilização” registra suas pertinentes ponderações acerca das sucessivas reformas a que se submeteu a CLT, ressaltando que o Direito do Trabalho exerce o relevante papel de assegurar patamares mínimos de dignidade e justiça social, ante a voracidade do capital.

De seu turno, o Desembargador do Trabalho do TRT da 8ª Região, Doutor em Direito pela Universidade de São Paulo, Georgenor de Sousa Franco Filho, em artigo intitulado “70 anos da CLT e avanços legislativos e jurisprudenciais” procede a um resgate histórico, analisando a CLT no tempo e a legislação extravagante, para, a partir dessa construção, verificar os avanços jurisprudenciais contribuições desse plexo normativo para o mundo do trabalho.

No mesmo compasso, o também Desembargador do Trabalho do TRT da 8ª Região, José Pastore elaborou texto em que refere às “101 propostas para modernizar a CLT”, a partir do documento homônimo da Confederação Nacional da Indústria (CNI), que problematiza a necessidade de atualização do normativo laboral.

O Desembargador aposentado e ex-Presidente deste Regional Ricardo Sampaio, problematiza a questão do rurícola: “O rurícola bóia-fria é empregado: não há autonomia, nem vazio legal”, encarecendo a lacunosidade normativa do tema e as injustiças sociais que podem advir deste cenário.

A Advogada e Professora Milca Micheli Cerqueira Leite escreveu sobre as “Evoluções, pelejas e os 70 anos apressados da CLT” e, perpassando o aspecto histórico que marca o advento da CLT, conclui que “as relações institucionais de quem organiza o trabalho no país, ainda não são ou não estão democratizadas e isso seria essencial para se contemplar mudanças pontuais”.

No mesmo diapasão de análise histórica, o Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região Júlio Bernardo do Carmo, discorre sobre “Setenta anos da CLT, uma retrospectiva histórica”, artigo em que aproxima o conduto histórico dos princípios fundantes do Direito do Trabalho e sua importância na delicada equação capital/trabalho.

Rúbia Zanotelli de Alvarenga, Mestre e Doutora em Direito do Trabalho pela PUC Minas, no artigo nominado “A CLT e as revistas nos bens de uso pessoal do empregado e nos bens de propriedade da empresa”, analisa a necessária limitação do *ius variandi* em face da dignidade da pessoa humana nas hipóteses de revista no ambiente de trabalho.

Finalmente, registra-se “CLT: uma sociabilidade que perdura (1943-2013)”, da lavra de Silvia Maria de Araújo, Socióloga e Pós-Doutora nesta área, que enriquece os textos doutrinários antes mencionados com análise sob enfoque sociológico.

Seguindo na apresentação da revista, imperioso mencionar que o acervo histórico deste Regional se faz presente representado por vários acórdãos históricos nela encartados, a exemplo daquele encartado na Reclamação Trabalhista 299/1943, datado de 18 de agosto de 1943, em versão *fac simile* de seus originais.

Registrem-se, ainda, a resenhas da obra “Setenta anos da CLT, uma retrospectiva histórica”, elaborada por Adriana Cavalcante de Souza Schio e a sinopse do filme “Tempos Modernos”, por Juliana Cristina Busnardo Augusto de Araújo.

Vaticinando salutar continuidade e cumprimentando o constante aprimoramento desta publicação, é com imensa satisfação que apresentamos a 24ª Edição da Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, reconhecendo esta edição em particular como fidedigno registro da importância do septuagésimo aniversário da Consolidação das Leis do Trabalho.

Curitiba, outubro de 2013.



ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPÃO
Desembargadora Presidente do TRT 9ª Região

70 ANOS DE CLT

Almir Pazzianotto Pinto

“As leis permanecem em vigor não por serem boas, mas por serem leis”.

Montaigne

A CLT nasceu precocemente envelhecida. Não obstante, resiste ao tempo e às transformações sociais, políticas, econômicas e internacionais registradas ao longo de setenta anos.

Foram incumbidos de redigi-la, em fevereiro de 1942, pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, Alexandre Marcondes Filho, quatro procuradores da Justiça do Trabalho: Luís Augusto do Rego Monteiro, José de Segadas Viana, Dorval de Lacerda e Arnaldo Süssekind. A obra acadêmica, desassistida de poucas experiências proporcionadas pelo inexpressivo cenário econômico da época, foi levada a cabo no breve espaço de dez meses. Marcondes Filho recebeu o anteprojeto em 5 de novembro de 1942, e o publicou em 5 de janeiro de 1943. Quatro meses passados, no dia 1º de maio de 1943, Getúlio Vargas



celebrou o Dia do Trabalho baixando o Decreto-Lei nº

5.452 que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho.

Devo recordar que, em 1943, o País, estava sob a ditadura do Estado Novo e o mundo conhecia o horror da Segunda Grande Guerra, travada entre os países aliados e o Eixo Nazi-Fascista (1939-1945). Mantendo o Poder Legislativo garroteado desde o golpe de 10 de novembro de 1937, quando abortou breve tentativa de restabelecimento do regime democrático ensaiado na Constituição de 16 de julho de 1937, Vargas sentia-se à vontade para legislar mediante decretos-leis. Assim foram editados o Código de Processo Civil de 1939, o Código Penal de 40, o Código de Processo Penal de 41, a CLT de 43.

Foi na “Carta del Lavoro” de 1927, em que se fundava o corporativismo-fascista do ditador italiano Benito Mussolini (1883-1945), que o Ministro da Justiça Francisco Campos se inspirou, para lançar as bases do direito sindical na Carta de 1937, sob a qual foi redigida a CLT. O preâmbulo da Carta se referia ao “estado de apreensão criado no país pela infiltração comunista, que se torna dia a dia mais extensa

.....
Almir Pazzianotto Pinto

Ex-Ministro do Trabalho e Ex-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho

e profunda, exigindo remédios de caráter radical e permanente”. A esse pretexto, Vargas interveio nos Estados e lhes impôs interventores, lacrou o Congresso, liquidou os partidos, aniquilou a liberdade de imprensa, perseguiu os adversários, e se conservou no poder até 29 de outubro de 45, quando foi derrubado.

Transcorridos cinco anos, novamente na presidência da República, eleito diretamente pelo povo em 50, Vargas sentia-se no direito de afirmar, em discurso pronunciado em 1º de maio de 1952, Dia do Trabalho: “Talvez seja o único país do mundo onde a legislação trabalhista nasceu e se desenvolveu não por influência direta do operariado organizado, mas por iniciativa do próprio governo, como realização de um ideal a que consagrei toda minha vida pública e que procurei por em prática desde o momento em que a Revolução de 1930 me trouxe à magistratura suprema da nação” .

Com a autoridade de quem falava a verdade, Vargas alijava classes trabalhadoras e entidades sindicais da construção do direito do trabalho, e assumia responsabilidade pessoal pelas boas e más qualidades da CLT.

Se do ponto de vista estritamente jurídico a Consolidação admite críticas, e

exige ampla e profunda revisão, como obra de engenharia política revelou-se insuperável. Foi graças a ela que Vargas recuperou o poder e, até hoje, é considerado “pai dos pobres”. Para revê-la e modernizá-la será indispensável transpor obstáculos sentimentais, ideológicos, demagógicos, além dos mitos que a rodeiam, como o de ser a legislação do trabalho mais perfeita do planeta.

O primeiro esforço de mudança deu-se em 1974, quando foi instituída Comissão Interministerial destinada a empreender estudos de atualização. Nova Comissão, de igual natureza e com idêntico objetivo, foi criada em 1975. Ambas pouco realizaram. Por último, em 1979 o ressurgimento das greves convenceu o governo da inexistência de instrumentos legais que lhe permitissem administrar conflitos que se alastravam pelo País. Nova comissão

de juristas foi organizada, com a incumbência de elaborar anteprojeto de modernização. Entregue solenemente à Câmara dos Deputados, pelo Ministro do Trabalho Murilo Macedo, em maio de 1979, a grandiosidade do documento, com 922 artigos e XXIV Anexos, totalizando 1.300 normas legais, lhe decretou o insucesso. Foi arquivado e permanece esquecido.

A mais recente tentativa de reforma ocorreu durante o primeiro mandato do presidente Lula. O Fórum Nacional do Trabalho,

Com a autoridade de quem falava a verdade, Vargas alijava classes trabalhadoras e entidades sindicais da construção do direito do trabalho, e assumia responsabilidade pessoal pelas boas e más qualidades da CLT.

por ele idealizado, formulou emendas aos artigos 8º, 11, 37 e 114 da Constituição, e preparou anteprojeto de lei de relações sindicais. Tal como sucedeu com o projeto do Ministro Murilo Macedo, não conquistou o apoio de empregados e empregadores, e foi condenado ao limbo.

A setuagenária CLT está esgotada. As alarmantes estatísticas da Justiça do Trabalho deixam claro que o paternalismo é gerador de conflitos, e responsável pela insegurança jurídica que permeia o mercado de trabalho.



Rendo homenagens ao estadista Getúlio Vargas pelo arrojado pioneirismo no terreno do direito social, e à Consolidação por bons serviços prestados no passado. Os desafios do desenvolvimento e da

criação de milhões de empregos, no panorama da economia globalizada e informatizada, exigem, entretanto, novo pacto entre governo, patrões e empregados. Para obtê-lo será fundamental modernizarem-se as relações de trabalho, tomando-se como pontos de partida a democratização da estrutura sindical - onde perduram raízes corporativo-fascistas - e a defesa das negociações coletivas contra insistentes interferências do Ministério Público do Trabalho.

* Publicado originalmente na REVISTA DO DIREITO TRABALHISTA. Brasília, v. 19, n. 4, p. 14-15, abr. 2013.

OS 70 ANOS DA CLT – AVANÇOS E RETROCESSOS

Felipe Calvet

Eloá dos Santos Marques García

A Consolidação das Leis do Trabalho, nos seus 70 anos desde a sua promulgação, trouxe importantes avanços sociais para os trabalhadores brasileiros, mas ainda tem importantes avanços a percorrer até conseguir abranger significativa parte dos trabalhadores, bem como o anseio de justiça célere e eficaz.

Embora o fenômeno da flexibilização dos direitos tenha tido seu auge de discussões e debates, em todas as esferas da sociedade nos anos 90 e início do século 21, em razão do grande desemprego que assolava o país, a CLT em sua origem já flexibilizava o contrato de trabalho dos empregados. Exemplo disto são os dispositivos nos parágrafos 2º e 3º do artigo 244 da CLT, que preveem uma contraprestação inferior ao empregado que está à disposição do empregador, a despeito do artigo 4º do mesmo diploma legal, o qual reza que o empregado está à disposição do empregador aguardando ordens. Também, o artigo 468, parágrafo único prevê possibilidade de alteração in pejus do contrato de trabalho, ferindo um dos seus princípios mais elementares, bem como o “caput” do mesmo artigo.

Ou seja, a CLT, em alguns dispositivos, trouxe direitos aos empregados com uma mão, tirou os mesmos direitos com a outra.

O que se vê atualmente no âmbito da jornada de trabalho é um desrespeito reiterado por parte de parcela significativa de empregadores, haja vista, exemplificativamente, o número de ações trabalhistas em que se discutem jornadas de trabalho, e que são acolhidas, ao menos em parte. Considerando que apenas pequena parte dos empregados que possuem direitos reclamam os mesmos, é gritante a receita que empresas fraudadoras de direitos trabalhistas, em especial no tocante ao tempo de trabalho, têm com a escoriação de garantias dos seus empregados. Trabalho não remunerado quebra o sinalagma inerente ao pacto laboral, aproximando o mesmo do trabalho escravo. Relativamente a este, que é um atentado contra a dignidade humana e contra a sociedade, com a Lei Áurea, de 13.05.1888, (Lei Imperial nº 3353) deixou de ser lícito no ordenamento jurídico brasileiro.



Felipe Calvet

Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, Juiz do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.



Eloá dos Santos Marques García

Graduada em Direito pela PUC-PR, especialista em Direito Empresarial pela Universidade Positivo, Pós Graduada em Assessoramento da Jurisdição Trabalhista pela Unibrasil e TRT9ª Região.

Veja-se que a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, estabelece que todo trabalho deve ser remunerado, sob pena de ser caracterizado como trabalho escravo. Atualmente denominado trabalho em condições análogas a de escravo, tal é caracterizado pelo vício de consentimento do trabalhador, que iludido por falsas promessas de emprego do empregador, geralmente representado pela figura do “gato” (intermediador de mão-de-obra), aceita o trabalho, o qual será desenvolvido sob condições aviltantes de sua dignidade.

O trabalho em condição análoga a de escravo é crime previsto no art. 149 do Código Penal Brasileiro, o qual é originalmente de 1940, mas foi reformulado em 2003 para passar a ter a sua caracterização mais clara.

São elementos que determinam o trabalho escravo:

- condições degradantes de trabalho (aquelas que excluem o trabalhador de sua dignidade);



- jornada de exaustiva (que impede o trabalhador de se recuperar fisicamente e ter uma vida social). Como exemplo pode ser citada a situação de mais de duas dezenas de pessoas que morreram de tanto cortar cana no interior de São Paulo, nos últimos anos.

- cerceamento de liberdade/trabalho forçado (manter a pessoa no serviço através de fraudes, isolamento geográfico, retenção de documentos, ameaças físicas e psicológicas, espancamentos e até assassinato).

- servidão por dívida (fazer o trabalhador contrair ilegalmente um débito e prendê-lo a ele, inclusive pela modalidade denominada de truck-system ou sistema de barracão).

Entretantes, exceto pelo terceiro item (cerceamento de liberdade), há um grande número de empregados nos grandes centros urbanos do país que se submetem a tais condições de trabalho, pelo fato de não haver outro emprego melhor que se apresente naquele dado momento. O vício do consentimento, neste caso, pela inexigibilidade de outra escolha pelo empregado, que somente tem a via lícita de aceitar o emprego ou não ter condições de fazer frente às suas necessidades básicas e de sua família, é presumível.

Tais circunstâncias reduzem o trabalhador ao status de coisa, de mercadoria, em flagrante atentado à dignidade humana do empregado e também de toda a sociedade.

Não obstante, em razão das dimensões nacionais, uma “única” CLT não atende as diferentes realidades dos trabalhadores, por exemplo, das regiões sul e sudeste do país, que atualmente vivem uma situação de pleno emprego, com as das demais regiões do Brasil, em que a falta de educação básica, condições sanitárias, planejamento familiar e social, faz com que os empregados assumam quaisquer condições de labor. Nem se argumente que os acordos coletivos de trabalho e as convenções coletivas de trabalho, asseguradas pelo artigo 7º, XXVI da Constituição Federal, justamente equilibram tais diferenças, porquanto o que se encontra país afora são sindicatos efetivamente “de fachada”, não lutando pelos direitos dos trabalhadores, mas sim com a clara intenção de manter o “status quo”, com a exploração degradante dos empregados. De outra banda, geralmente nas grandes metrópoles nacionais, ou relativamente a categorias historicamente organizadas, como os metalúrgicos e bancários, por exemplo, há associações sindicais sérias e atuantes, mas que mesmo assim não conseguem, com a atual CLT, desencorajar alguns renitentes empregadores a descumprir a legislação deliberadamente.

Atualmente a competência para

juízo do crime acima descrito, previsto no art. 149 do CP, é da Justiça Federal, nos termos de entendimento do STF, disposto no Informativo 450, no qual se posiciona afirmando que a prática em questão fere a liberdade individual, mas também a dignidade da pessoa humana e a liberdade de trabalho.

“Temos a certeza de que se a Justiça do Trabalho tivesse competência penal, fazendo com que uma ação trabalhista procedente, mesmo que em parte, reconhecesse o crime contra a administração do trabalho, ou outro praticado pelo empregador face seus empregados [...]”

Temos a certeza de que se a Justiça do Trabalho tivesse competência penal, fazendo com que uma ação trabalhista procedente, mesmo que em parte, reconhecesse o crime contra a administração do trabalho, ou outro praticado pelo empregador face seus empregados, dentro do âmbito contratual, a realidade do respeito dos empregadores aos direitos dos empregados seria

diversa.

Observe-se que a jurisprudência majoritária atual entende que basta a constatação de um dos elementos do tipo, acima descritos, como por exemplo jornada exaustiva, para que se caracterize o crime de trabalho em condição análoga a de escravo, não sendo necessária, portanto, a reunião de mais de um dos elementos, entendimento que já predominou.

Tal forma de trabalho é internacionalmente vedada, com menção na Declaração acima, Convenções 29, 95, 105 da

OIT, Pacto de San José da Costa Rica (Convenção Americana sobre Direitos Humanos, de 1969), Estatuto de Roma (que criou o Tribunal Penal Internacional, em 1998), sendo que todos os instrumentos mencionados possuem em comum a preocupação com a preservação dos direitos humanos, com a promoção do trabalho decente e com a abolição da escravidão, especialmente das suas formas contemporâneas.

Atualmente no Brasil há um grupo de trabalho voltado para a erradicação do trabalho escravo, o qual é constituído por membros de várias entidades públicas, como Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho, INCRA, Polícia Federal, que atua de forma preventiva e repressiva, buscando a reinserção social dos trabalhadores resgatados em condição análoga a de escravo.



Entretanto, tal grupo de trabalho e as autoridades constituídas não conseguem, através dos mecanismos de direito penal e do trabalho,

uma efetividade, mesmo que razoável, em tal situação, não obstante os 70 anos da CLT e cerca de 25 anos da Constituição Cidadã.

A Portaria 2 de 12.05.2011 do MTE apresenta o cadastro dos empregadores que submetem trabalhadores a condições análogas a de escravo, sendo uma forte ferramenta no combate a tal prática, já que a divulgação desse rol, conhecido como “Lista Suja”, pode provocar o cancelamento de

financiamentos por bancos públicos, gerando consequências de cunho patrimonial. No âmbito criminal, no entanto, ainda é pequeno o índice de condenação.

Note-se que tal cadastro é atualizado a cada seis meses e alimentado com os dados dos autos de infração lavrados pelos auditores fiscais do trabalho, que foram considerados definitivamente procedentes, não mais sujeitos a recursos administrativos.

Toda propriedade, rural ou urbana, deve cumprir a sua função social e jamais poderá ser utilizada como instrumento de opressão ou submissão de qualquer pessoa, devendo o seu proprietário, dentre outros critérios, observar as disposições que regulam as relações de trabalho e explorar sua propriedade de forma a favorecer o bem estar dos trabalhadores (art. 5º, XXIII e 186, III e IV da CR/88).

Entretanto, encontra-se em trâmite no Congresso Nacional uma proposta de emenda à Constituição da República que prevê um acréscimo ao art. 243 da CR/88, que já contempla o confisco de áreas em que são encontradas lavouras de psicotrópicos.

A PEC 57A/1999, que recentemente voltou ao Senado (casa de origem), depois de aprovação pela Câmara dos Deputados (onde tem o nº 438/2011), define a inclusão ao art. 243 da CR/88 de previsão de expropriação de imóveis urbanos e rurais, sendo que a disposição quanto aos imóveis urbanos foi incluída pela Câmara dos Deputados.

Em 23.04.2013 o relator da PEC no Senado deu parecer favorável à aprovação da proposta, que prevê o confisco de propriedade

flagrada com mão de obra escrava, destinando-as à reforma agrária e ao uso social urbano.

Os favoráveis à proposta e o governo federal defendem a aprovação de legislação infraconstitucional apenas para regulamentar a expropriação, garantindo que ela ocorra após decisão judicial transitada em julgado, ficando a área interdita/apreendida pelo órgão estatal, que no caso de área rural será o INCRA.

Como visto, essa é uma prática que resulta em infração não somente da legislação trabalhista, mas também das legislações penal e constitucional, bem como de tratados e convenções da OIT e ONU, já ratificados pelo Brasil, inclusive a Declaração Universal dos Direitos do Homem.

Atenta também contra a dignidade humana e reclama a atuação tenaz e eficiente dos órgãos públicos e também o repúdio de toda a sociedade, inclusive com a reflexão do consumidor e da cadeia econômica acerca da procedência do produto.

Outrossim, um dos efeitos da sentença penal condenatória do crime de trabalho em condições análogas a de escravo é a perda de bens, com base nos arts. 5º, XLVI, b da CR/88 e 43, II do CP. Certamente uma condenação no âmbito penal, junto com a condenação trabalhista, já determinada pelo Judiciário Trabalhista, alteraria a efetividade real da CLT.

De outra banda, o instrumento de efetivação jurisdicional dos direitos trabalhistas, ou seja, o processo do trabalho, não sofreu as modificações necessárias a implementar a sua efetividade, tratando-se de verba de caráter alimentar e irrenunciável pelo empregado. A Justiça Comum, com as alterações vigentes a

partir do ano de 2006, especialmente através da lei 11.232/2005, trouxe uma efetividade muito maior para a execução no processo cível do que a que vimos na Justiça do Trabalho. E, diante do artigo 769 da CLT, que exige a omissão da norma especial, ainda muitos membros do Poder Judiciário Trabalhista não aplicam tais mecanismos de efetividade processual.

A sociedade modificou neste período, e de modo cada vez mais rápido vem se modificando, juntamente com empregados, empregadores, modos de trabalho e produção, clamando por uma nova norma que atenda ao anseio de toda a sociedade, de todo o Estado Brasileiro, imenso e com realidades discrepantes. Jamais devemos olvidar das palavras sábias de Ihering, “quando o espírito de uma lei não vai ao encontro ao espírito de um povo, ela tende a ser desrespeitada”.

REPENSANDO LOS DERECHOS HUMANOS DESDE LAS LUCHAS

Manuel E. Gándara Carballido

Resumen

Asumiendo la historicidad propia de los procesos sociales y la exigencia de una permanente reconstrucción de los marcos teóricos que sobre esos procesos se elaboran, el texto plantea la necesidad de repensar los derechos humanos. Para ello, partiendo de un enfoque socio-histórico, y ubicándose en el horizonte del pensamiento crítico, se esbozan algunas propuestas y desafíos que enfrenta la tarea de reinventar los derechos humanos a partir de las luchas por condiciones de vida digna.

Palabras clave

Derechos humanos; pensamiento crítico; perspectiva socio-histórica.

Nuestro punto de partida

Nuestro punto de partida es una apuesta teórica y política: hacer efectivo el potencial emancipador que subyace a la narrativa de los derechos humanos exige reconocerlos como producto histórico de las luchas de los pueblos en busca de su liberación. Necesitamos optar por una comprensión de estos derechos que haga posible que su necesaria consagración

normativa no implique al mismo tiempo el vaciamiento de su carga utópica. La historia de nuestros pueblos registra no pocos casos en que generosas movilizaciones sociales cesan una vez alcanzada la meta de un marco jurídico capaz de recoger demandas sociales específicas, desconociendo que tal logro, siendo sin duda necesario, es absolutamente insuficiente sino se mantiene la presión social para que las transformaciones necesarias se lleven a cabo y se sostengan en el tiempo.

Queda claro que esta apuesta demanda transformaciones profundas en diversos órdenes (político, económico, social, cultural, etc.); creemos que sin ellas el mero reconocimiento formal de derechos puede incluso entrapar los procesos sociales libertarios, despistando a quienes luchan, al confundir el reconocimiento jurídico con el disfrute efectivo. Por citar solo un ejemplo, y, repetimos, sin quitar importancia a las conquistas logradas, ¿pueden acaso los colectivos de Venezuela, Bolivia y Ecuador darse por satisfechos con el reconocimiento de los derechos de los pueblos indígenas en sus Constituciones? Suscribimos, pues, la tesis que afirma la necesidad de re-politizar la praxis de los derechos humanos, resignificándolos a



Manuel E. Gándara Carballido

Licenciado en Filosofía por la Universidad Santa Rosa de Lima, Caracas, Venezuela. Magister en Filosofía de la Práctica por la Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela. Magister en Derechos Humanos, Interculturalidad y Desarrollo por la Universidad Pablo de Olavide en Sevilla, España. Doctor en Derechos Humanos y Desarrollo por la Universidad Pablo de Olavide, en Sevilla, España.

partir de las luchas a favor de condiciones de vida dignas para todos y todas.

Contexto del debate

Desde la segunda mitad del siglo XX se ha fortalecido el consenso en torno a la particular importancia del reconocimiento de los derechos humanos. Su significación viene siendo expresada desde diversos ámbitos, tanto del activismo social y político como del mundo académico. Su formulación, reconocimiento y protección constituyen hoy en día un elemento fundamental de legitimación para los sistemas políticos democráticos, tanto en el ámbito interno de cada país, como ante la comunidad internacional. Así las cosas, dada la legitimidad que el discurso de los derechos humanos tiene, y su capacidad de convocatoria y movilización para los distintos procesos de lucha por una vida digna, se plantea la necesidad de continuar ahondando en dicho discurso, dialogando con las críticas que en el debate han ido apareciendo, de manera tal que sea posible recuperar su potencial político emancipador.

Al mismo tiempo, muchas han sido las críticas que se han hecho en torno a tales derechos. Entre estas críticas está la acusación de que los mismos constituyen una nueva forma de colonialismo occidental al desconocer la pluralidad cultural e histórica que nos caracteriza como seres humanos.¹ Si bien se reconoce el valor que tienen

los derechos humanos en los procesos de liberación que se vienen desarrollando en distintas partes del mundo, junto a ello se denuncia que los mismos han servido también a los intereses del capitalismo globalizado. Desde esta perspectiva, los derechos humanos han servido como discurso ideológico para intervenir en la realidad a partir de los intereses de las clases sociales que detentan el poder y de la ideología y la cultura dominantes. Bajo la pretensión de definir “lo humano” en general, se ha abstraído los derechos de las realidades concretas, lo que responde a los objetivos de las ideologías hegemónicas.

A su vez, un malestar se viene arrastrando en la práctica de las llamadas organizaciones de derechos humanos, al menos en aquellas con mayor capacidad de autocrítica; nos referimos a la dificultad para superar una fragmentación en las luchas que les confina a un muy limitado marco de acción. La segmentación que el discurso hegemónico liberal ha impuesto sobre los derechos humanos ha hecho que quienes protagonizan diversas prácticas sociales, como pueden ser la lucha por la tierra o las luchas sindicales, no se vean reconocidos en este discurso. De hecho, buena parte de las prácticas y lógicas claramente violatorias de la dignidad de las personas no son identificadas en los discursos oficiales como una violación de los derechos. Todo ello obliga a no pocos actores sociales bien a tomar distancia de los derechos humanos como referente para sus luchas, o bien a intentar una reformulación de su concepto de manera que pueda ser reapropiado por los sectores vulnerabilizados de nuestra sociedad.²

1 Cfr. PANIKKAR, Raimon. Seria a noção de direitos humanos uma concepção ocidental? En: **Direitos Humanos na Sociedade Cosmopolita**. (César Augusto Baldi, organizador). Rio de Janeiro-Sao Paulo-Recife: Renovar, 2004. También SANTOS, Boaventura. Una concepción multicultural de los Derechos Humanos. En: **Revista Memoria**. N° 101. Julio, 1997.

2 GÁNDARA CARBALLIDO, Manuel. **Hacia un pensamiento crítico en derechos humanos**. Aporte

La concepción de los derechos humanos, un campo de disputa

Ciertamente, aun cuando los derechos humanos han llegando a establecerse en el mundo occidental como el ámbito normativo de mayor significación y legitimidad, ello no debe hacernos pensar en tales derechos como un hecho logrado, o una doctrina acabada u homogéneamente aceptada. El campo de los derechos humanos está atravesado por un debate que enfrenta distintos paradigmas, en el que la doctrina liberal, sin duda la más difundida y consolidada, defiende una visión estática y legalista de tales derechos.

Es importante reconocer que los derechos humanos, surgiendo en un momento histórico concreto, son un producto cultural desarrollado en el marco de la modernidad occidental capitalista, y en gran medida han cumplido un papel legitimador de la ideología dominante. Esta concepción hegemónica de los derechos, soportada bien en teorías jusnaturalistas o bien juspositivistas, subyace en el imaginario de buena parte de la población, haciéndose presente incluso entre colectivos que participan en las diversas luchas que están en curso buscando nuevas formas de organización social, política y económica.

Por eso, el pensamiento crítico de los derechos humanos confronta y denuncia el entramado teórico tradicional de los derechos, en cuanto sirve como discurso encubridor de los intereses hegemónicos, permitiendo justificar y mantener un sistema profundamente injusto de relaciones sociales, políticas, económicas, culturales e ideológicas, en el que la gran

mayoría de los hombres y mujeres del mundo permanecen en condiciones de subordinación.³

Ante este panorama, cuando menos complejo, resulta necesario superar el error de creer que toda referencia a los derechos humanos está animada por una intencionalidad crítica; los derechos humanos no son críticos *per se*. Los derechos humanos pueden, pues, servir a una praxis de liberación, o bien ser útiles para legitimar y reforzar procesos de opresión. El discurso de los derechos es un ámbito de disputa, de lucha de poder, pudiendo resultar funcionales o no a los procesos de lucha que llevan adelante los distintos sujetos sociales. La referencia a derechos humanos sirve de hecho como factor de legitimación del capitalismo y de prácticas neocoloniales tanto en el ámbito nacional como internacional. Así, por ejemplo, es frecuente en el ámbito interamericano observar cómo el derecho a la libertad de expresión es utilizado por los dueños de los medios de comunicación social para justificar sus prácticas empresariales sin ningún tipo de control democrático, en contra del efectivo disfrute de este derecho por el conjunto de la población. Pero, al mismo tiempo, los derechos sirven como factor de animación de luchas orientadas a transformar el actual sistema de relaciones socioeconómicas, y como instrumento de protección de los grupos sociales críticos que protagonizan dichas luchas frente a quienes detentan el poder.

Por todo ello, resultaría irresponsable plantearse sin más el abandono de la narrativa de los derechos humanos; por eso, se hace necesario pensar las condiciones para su

en diálogo con la teoría de Joaquín Herrera Flores. Tesis doctoral presentada en el Programa de Doctorado de Derechos Humanos y Desarrollo de la Universidad Pablo de Olavide, en Sevilla, junio de 2013.

3 Cfr. ELLACURÍA, Ignacio. Historización de los derechos humanos desde los pueblos oprimidos y las mayorías populares (1989), ECA 502,1990 (recogido en ELLACURÍA, Ignacio, **Escritos filosóficos III**, San Salvador: UCA Editores, 2001.).



reconstrucción desde una perspectiva emancipadora. Es necesario identificar y confrontar las teorías que subyacen a un uso de los derechos como factor de perpetuación de las actuales relaciones de dominación que atraviesan nuestras sociedades, a la vez requerimos articular una reflexión que permita estimular las potencialidades que la referencia a los derechos humanos tiene para las prácticas liberadoras. Pero ante esta necesidad, hemos de reconocer que formular una teoría de los derechos humanos que vaya más allá de su uso reivindicativo y ahonde en su dimensión política, no ha sido una prioridad para los sectores progresistas; esta carencia, más que un mero vacío teórico, conlleva evidentes consecuencias de carácter práctico

En el marco de este desafío, nos planteamos la necesidad de avanzar en un pensamiento crítico de los derechos humanos. Un pensamiento que identifique el discurso sobre estos derechos como un producto cultural surgido en occidente, donde ha jugado

un papel ambivalente como justificación ideológica de la expansión colonialista, al mismo tiempo que como confrontación a la globalización de los distintos tipos de injusticias y opresiones. Así, Necesitamos “Reinventar los derechos humanos”, desde una reapropiación del concepto en un marco de pensamiento crítico. En este sentido, los derechos humanos han de entenderse como procesos sociales, económicos, políticos y culturales que logren configurar materialmente el acto de creación de un orden nuevo, sirviendo a la vez como la matriz para constituir nuevas prácticas sociales, nuevas subjetividades antagonistas, revolucionarias y subversivas del orden global injusto.⁴

4 Esta perspectiva crítica sobre los derechos humanos tiene entre sus principales exponentes al filósofo Joaquín Herrera Flores. De su bibliografía podemos destacar las obras **Los derechos humanos desde la Escuela de Budapest**. Madrid: Tecnos, 1989; **Los derechos humanos como productos culturales. Crítica del humanismo abstracto**. Madrid: Libros de la Catarata, 2005; **El proceso cultural: Materiales para la creatividad humana**. Sevilla: Aconcagua,

Al mismo tiempo, construir pensamiento crítico en derechos humanos no es una tarea que se pueda plantear como fruto del ensimismamiento especulativo, sino como resultado del proceso de diálogo permanente que ha de sostenerse desde los distintos procesos de lucha social que se desarrollan; al fin y al cabo, la verdad sólo es tal en la medida en que sirve para enfrentar los retos que plantean los distintos contextos de lucha por construir un mundo más justo e igualitario. Es, pues, en diálogo con las prácticas sociales que intentan transformar la realidad, donde la tarea intelectual haya su razón de ser, poniendo por tanto en permanente relación teoría y práctica.

Requerimos un pensamiento crítico que permita identificar pseudo-teorías subyacentes y evidenciar supuestos no siempre explícitos en la doctrina hegemónica en derechos humanos que afectan su potencial emancipador en los procesos de lucha por la dignidad humana. Pero, al apostar por el pensamiento crítico, lo hacemos no sólo con el propósito de constatar posibles vacíos e insuficiencias en la doctrina tradicional y hegemónica, sino también con el interés de proponer desarrollos posibles que superen los límites del discurso liberal de los derechos; un discurso afectado por la abstracción y el idealismo, legitimando prácticas imperialistas y favoreciendo el sistema capitalista. El abordaje de los derechos humanos desde la teoría crítica, entendida como filosofía social, constata vacíos, contradicciones e insuficiencias en los discursos que en torno a los derechos humanos se han venido generando, apostando

por otros desarrollos posibles, alternativos y emancipadores.⁵ Este ejercicio lo concebimos, pues, como una labor de crítica y de animación de nuevas búsquedas.

Hacemos una apuesta por una práctica y teórica que analice y confronte las significaciones y discursos, las instituciones, los sistemas sociales y las personificaciones que provocan una estructura de asimetría y desigualdad; una teoría que potencie la capacidad de reacción, de creación de alternativas; que sirva de espacio común para el debate y la construcción de alternativas entre los actores. Pero, por ese mismo motivo y a la luz de ese mismo criterio, reconociendo la contingencia que nos constituye, entendemos la necesidad de estar atentos a las propias producciones que en el marco de la teoría crítica se han generado, discerniendo permanentemente su posible carácter dominador o emancipador. Dado que no hay norma, institución ni teoría perfecta, pues todas generan beneficiados y perjudicados, todas se establecen a partir de un determinado lugar de enunciación y con unos sujetos epistémicos privilegiados, asumimos que el pensamiento crítico en derechos humanos necesita estar atento, reconociendo la ambivalencia de todo producto y tratando de minimizar sus efectos ante posibles nuevas lógicas de victimización.⁶ Hemos de evitar nuevas formas de naturalización y normalización de las construcciones humanas, por más emancipadoras que se pretendan; al cuidarnos de fetichizar las producciones humanas hemos

2005; **De habitaciones propias y otros espacios negados. Una teoría crítica de las opresiones patriarcales.** Cuadernos Deusto de Derechos Humanos N° 33. Bilbao: Universidad de Deusto, 2005; **O nome do Riso. Breve tratado sobre arte e dignidade.** Traducción Nilo Kaway. Porto Alegre: movimiento; Florianópolis: CESUSC; Florianópolis: Bernúncia, 2007; **La reinención de los derechos humanos.** Ed. Atrapasueños. S/F.

5 Cfr. GALLARDO, Helio. **Política y transformación social: Discusión sobre Derechos Humanos.** Quito: SERPAJ, 2000.

6 Cfr. HINKELAMMERT, Franz. **La maldición que pesa sobre la ley. Las raíces del pensamiento crítico en Paulo de Tarso.** San José: Departamento Ecueménico de Investigaciones, 2010.

de incluir nuestras propias producciones en esa precaución.

En la tarea crítica siempre será necesario preguntarse qué se incluye y qué se excluye en una práctica social y en los discursos que sobre ella se elaboran; reconocer que no hay ninguna teoría que agote el hecho de la que emerge o a la que se dirige, pues ningún sistema o teoría agotan la experiencia. Hemos de sospechar de lo que existe, yendo más allá de lo dado, y apostando por la creación de otras posibilidades, identificando cómo esas posibilidades han sido y siguen siendo impedidas por una praxis de poder que niega alternativas a lo dado.

Una reflexión contextualizada

En nuestro caso, la reflexión se produce a partir de la realidad de los países del sur, concretamente desde América Latina, y a ella quiere responder. El contexto latinoamericano, marcado por sus diversos procesos de lucha por lograr reconfigurar, entre otros elementos, el Estado y la misma ciudadanía, para así lograr saldar deudas históricas que han configurado a sus sociedades, actúa como telón de fondo de estas reflexiones. El reconocimiento de este lugar desde el que se mira y se piensa, circunscribe el campo de interpretación y análisis. Al reconocer las condiciones concretas que subyacen a nuestros planteamientos, abandonamos la neutralidad y la abstracción desde las que algunas teorías pretenden hacer sus formulaciones, supuestamente (falsamente) ubicadas más allá de las condiciones sociohistóricas de

quienes las formulan. Asumimos el juego de condicionamientos y posibilidades propios de todo trayecto biográfico.

Pensar en derechos humanos desde América Latina exige reconocer los que éstos tienen de ausencia, de demandas postergadas, de ofertas modernizantes frustradas y engañosas.⁷ Hablamos de derechos desde su negación y desde la indignación que moviliza en su búsqueda; desde un conjunto de condiciones institucionales que les niegan y postergan; desde un marco de pensamiento que, en no pocas ocasiones, los afirma como estrategia para negar la configuración sociocultural de sus habitantes. Con todo, hablar de derechos

humanos en América Latina también es hablar de su impulso dinamizador de buena parte de sus movimientos populares, de una apuesta que logra recoger un horizonte de esperanza que se va concretando en los más diversos campos, y que exige las más diversas formas de militancia, a veces desde las formas instituidas de gobierno y a veces en contra de ellas.

Nuestra perspectiva, pues, es la del sur, por condición biográfica, y por opción ética y política. Asumir este lugar de enunciación exige reconocer y valorar el dolor acumulado a lo largo de la historia por los muy diversos

“Pensar en derechos humanos desde América Latina exige reconocer los que éstos tienen de ausencia, de demandas postergadas, de ofertas modernizantes frustradas y engañosas.”

7 Cfr. GALLARDO, H. *Teoría crítica: Matriz y posibilidad de derechos humanos*. (David Sánchez Rubio, editor). Murcia, 2008.

procesos de silenciamiento, explotación y marginación; conlleva reivindicar otras formas de vida y conocimiento negadas por el sistema hegemónico de poder-saber; implica poner en el centro de nuestra atención las demandas e intereses de los excluidos. Desde este posicionamiento queremos establecer el diálogo a partir del cual pensar y hacer posible los derechos de todos y todas.

En el propósito que nos trazamos, reconocemos la dificultad que implica tratar de establecer un puente de diálogo intelectual entre América Latina y Europa, matriz cultural del pensamiento occidental. Así, la comprensión sobre derechos humanos generada en el contexto socio-histórico europeo no puede extrapolarse sin las debidas precauciones al contexto latinoamericano, que responde a dinámicas distintas. Será necesario también, atender a la problemática de los trasfondos socio-culturales diversos; lo que hace que sean distintos los marcos de comprensión desde los que se configuran las distintas categorías y propuestas, incluidos los derechos humanos.

Este ejercicio de cruce de paradigmas y horizontes lo asumimos orientados más por la búsqueda de posibilidades de una construcción social emancipatoria, que por una pretendida fidelidad teórica u homogeneidad paradigmática.⁸ Comprender la realidad e

intervenir en ella para su transformación emancipadora orienta nuestras elecciones. Asumimos, por tanto, la posibilidad del diálogo de saberes entre las diversas corrientes críticas, fundamentalmente europeas y latinoamericanas, siempre que las mismas contribuyan a los procesos de liberación de nuestros pueblos. Ello, sin embargo, no nos hace ignorar el desafío que implica el que uno de los problemas del pensamiento crítico en América Latina es el haber recibido modas intelectuales occidentales sin el necesario proceso de recepción creativa, que le permita su adecuada apropiación, creando un discurso propio; en el pensamiento crítico latinoamericano hemos, pues, de reconocer la pervivencia de las huellas del sistema colonial. En este sentido, es importante identificar aquellos aspectos en los que el discurso de derechos humanos sigue respondiendo a la matriz de colonialidad, buscando a la vez alternativas desde el pensamiento crítico que permitan superarlo.⁹

Creemos necesario indagar qué aportes de la tradición teórica crítica resultan valiosos como categorías de análisis para interpretar la realidad e intervenir en ella por parte de los movimientos populares contemporáneos, y cuáles se encuentran hasta tal punto atrapados en el marco del pensamiento occidental moderno que les hace inviables, cuando no dañinos, para ese mismo acto de discernimiento crítico y práctica emancipadora desde el contexto latinoamericano. En este sentido, será

8 Sobre esta opción metodológica pueden consultarse los trabajos de GONZÁLEZ CASANOVA, Pablo. Reestructuración de las Ciencias Sociales: Hacia un nuevo paradigma. En **Mundialização e sociologia crítica da América Latina**. José Vicente Tavares dos Santos, organizador. UFRGS. Porto Alegre, 2009; también *Las nuevas ciencias y las humanidades. De la academia a la política*, En **Anthropos** – IIS de la UNAM – Universidad Complutense, Barcelona, 2004. También los trabajo de NUNES, Joao. O resgate da epistemologia. En **Revista Crítica de Ciências Sociais** N° 80, Março 2008; también *Transição paradigmática, pós-modernismo crítico e teoria social*. **Oficina**

do CES N° 81. Coimbra: CES-FEUC, 1996.

9 Cfr. CASTRO-GÓMEZ, Santiago y GROSFOGUEL, Ramón. Giro decolonial, teoría crítica y pensamiento heterárquico. En Prólogo de **El giro decolonial: reflexiones para una diversidad epistémica más allá del capitalismo global**. (Compiladores Santiago Castro-Gómez y Ramón Grosfoguel). Bogotá: Siglo del Hombre Editores; Universidad Central, Instituto de Estudios Sociales Contemporáneos y Pontificia Universidad Javeriana, Instituto Pensar, 2007.

necesario también un ejercicio de crítica de la tradición teórica crítica.

Un pensamiento que asuma la complejidad de la realidad social

Insistimos en las consecuencias de una aproximación ingenua por parte de los actores sociales con respecto a los instrumentos con los que comprenden la realidad y a partir de los cuales definen los modos de intervención en ella. Consideramos que los costos de tal ingenuidad pueden ser demasiado altos, en términos prácticos y de contradicción ideológica. Las teorías no son meros conjuntos de relaciones entre conceptos; ellas funcionan como marco de comprensión, condicionando nuestra aproximación a la realidad, nuestra valoración de ella y la manera en que entendemos si podemos o no transformarla. Por ello, cuando se plantea la necesidad de una opción teórica específica, se hace apuntando más allá de esa



misma teoría, atendiendo a sus consecuencias prácticas en los distintos ámbitos de acción.

La crítica de la teoría liberal de los

derechos humanos, y de la concepción liberal del derecho en general, puede servir a los actores sociales comprometidos con la transformación social para repensar el horizonte de su práctica, de manera que la misma no quede atrapada en los límites que establece esta concepción de lo jurídico.¹⁰ Frente al carácter reductivamente legalista que algunos sostienen sobre los derechos humanos, su consagración en los sistemas normativos por parte de los Estados no se ha visto acompañada de una efectiva protección en la práctica a través del establecimiento de mecanismos que permitan su garantía. La efectiva implementación de los derechos implica un proceso bastante más complejo en el que intervienen aspectos políticos, ideológicos, sociales, culturales y económicos.¹¹ Si bien es necesario mantener la lucha en el plano del derecho, es igualmente necesario ir creando otras formas de garantía vinculadas a estos otros campos de la realidad.

Así, se abre paso una concepción que reclama el absurdo de un discurso de derechos humanos que no implique la profunda transformación en las relaciones de poder, tanto al interno de nuestros países como en el ámbito de la comunidad internacional. Desde la perspectiva que proponemos, es necesario construir un discurso crítico de los derechos que haga posible

10 Cfr. FARIÑAS DULCE, María José. **Los derechos humanos: desde la perspectiva sociológico-jurídica a la "actitud postmoderna"**. Madrid: Dykinson, S.L., 1997.

11 Cfr. HERRERA FLORES, Joaquín. **La reinención de los derechos humanos**. Ed. Atrapasueños. S/F.

superar el uso de éstos como herramienta para mantener las inequidades e injusticias existentes.

Más allá del campo estrictamente jurídico, todavía estamos muy lejos de la necesaria asunción de una cultura de derechos humanos que permita que los mismos hagan parte de la vida de nuestros pueblos, siendo apropiados por la población y convertidos en catalizadores de los procesos históricos. Por ello, consideramos fundamental animar debates que permitan abrir la discusión sobre los derechos humanos a partir de las realidades concretas de cada contexto y cada momento histórico, de manera tal que se propicien procesos de reflexión que animen las experiencias de lucha a favor de una vida digna para todos y todas.

Los derechos, una invención cultural

Para que lleguen a ser realmente eficaces, es necesario que los derechos humanos sean culturalmente reconocidos por el conjunto de la población, tanto a nivel personal como en las distintas formas de organización que se van gestando en la vida de los países. Este elemento es central, toda vez que una lectura socio-histórica de los derechos humanos deja en clara evidencia que la mera judicialización nacional o internacional de tales derechos no basta para

hacerlos efectivos, siendo fundamental avanzar en la construcción de una cultura que se oponga a la insensibilidad existente frente a las distintas violaciones de los derechos de las poblaciones empobrecidas.¹²

Dado que los derechos humanos son un producto cultural, sometido a los procesos históricos, su configuración, la definición sobre qué aspectos de la vida hemos de considerar como derechos, debe permanecer necesariamente abierta y en constante cambio. No se trata por tanto de entidades puras e inmutables, sino sometidas a los procesos búsqueda de dignidad propios de la experiencia humana. Los derechos humanos, al igual que el resto de nuestras producciones culturales con capacidad de impactar y gestar realidades en el ámbito político y jurídico, son inventos, ficciones que formulamos desde nuestra propia experiencia en función de un ideal postulado, y desde las que intervenimos en el proceso de construcción de la realidad¹³.

“Dado que los derechos humanos son un producto cultural, sometido a los procesos históricos, su configuración, la definición sobre qué aspectos de la vida hemos de considerar como derechos, debe permanecer necesariamente abierta y en constante cambio.”

12 Cfr. GALLARDO, Helio. **Derechos Humanos como movimiento social**. Bogotá: Ediciones desde abajo, 2006. De este pensador latinoamericano recomendamos también la lectura de **Política y transformación social: Discusión sobre Derechos Humanos**. Quito: SERPAJ, 2000; **Teoría crítica: Matriz y posibilidad de derechos humanos**. (David Sánchez Rubio, editor). Murcia, 2008.

13 Cfr. HERRERA FLORES, Joaquín. Hacia una visión compleja de los derechos humanos. En: **El vuelo de Anteo. Derechos Humanos y Crítica de la Razón Liberal**. Bilbao: Desclée de Brouwer, 2000, p. 20.

El reconocerles su condición de invención no implica el que los mismos sean menos adecuados en el proceso de construcción social; por el contrario, afirmar los derechos como una invención, una producción, como un proyecto a ser llevado adelante, nos previene de falsas seguridades en las que se incurriría en caso de considerarlos como algo dado. En este orden de ideas se expresa Eugenio Bulygin cuando afirma:

La fundamentación de los derechos humanos en el derecho natural o en una moral absoluta no sólo es teóricamente poco convincente, sino políticamente sospechosa, pues una fundamentación de este tipo tiende a crear una falsa sensación de seguridad: si los derechos humanos tienen una base tan firme, no hace falta preocuparse mayormente por su suerte, ya que ellos no pueden ser aniquilados por el hombre.¹⁴

Entender los derechos humanos como un proyecto a ser concretado en la práctica política y cultural de los pueblos, permite reconocer el carácter fundamental que en la consecución de los mismos han tenido y siguen teniendo las diversas luchas sociales libradas por los distintos pueblos a lo largo de la historia; dichas luchas han hecho posible que los derechos sean incorporados a los sistemas jurídicos vigentes, gracias a lo cual es posible exigir su respeto por parte de los Estados.

14 BULYGIN, Eugenio. **Sobre el status ontológico de los derechos humanos**. 1987, p. 84. En línea: http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/10901/1/Doxa4_05.pdf (Consulta realizada el 03/09/2013).

Asumirlos de esta manera nos permite también atender al hecho de que los derechos están configurados por las condiciones históricas en que surgen y se desarrollan.¹⁵ Las distintas narrativas que en torno a los derechos humanos circulan no están exentas de los intereses de quienes las construyen y difunden, viéndose sometido su planteamiento a las ideologías de los dueños del discurso. A ello obedece que ciertas formulaciones de derechos humanos pretendan hacerlos ver como meros hechos legales, despolitizándolos y diluyendo así su potencial emancipador.

Lo mismo ocurre con la construcción de las historias oficiales sobre los derechos humanos. Se ofrece una comprensión de tal historia según la cual son importantes solo ciertos hitos (las revoluciones americana y francesa, la firma de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, elaboración de las diversas cartas de derechos, por ejemplo), pero no así las luchas populares de liberación (la lucha por la tierra de los pueblos del sur y las luchas de resistencia de comunidades indígenas y afrodescendientes, también por ejemplo). Mucho menos tales historias oficiales ponen en evidencia las acciones abiertamente contrarias a los derechos humanos llevadas adelante por las potencias hegemónicas.

Apostamos con los quieren y necesitan cambiar la historia

Debe entenderse que, en tanto los derechos humanos son el resultado de luchas populares a favor de una vida digna que han permitido transferencias de poder tendentes a minimizar las asimetrías que posibilitan los abusos, tales derechos sólo son

15 Cfr. HERRERA FLORES, Joaquín. **Los derechos humanos como productos culturales**. Crítica del humanismo abstracto. Madrid: Libros de la Catarata, 2005.

posibles gracias a la participación de quienes reconocen en su vida circunstancias indignas, y se organizan y movilizan para superarlas, transformando así su realidad y logrando que sus reivindicaciones inspiren a otras y otros en sus respectivas luchas. Los derechos, por tanto, no son el resultado de una concesión graciosa de quienes representan a las instancias de poder, bien sea el Estado o cualquier otra “instancia superior”; su consecución y proceso de posible universalización (entendiendo tal universalización como un posible punto de llegada en el que cada particularidad logra expresarse y reconocerse, nunca como un punto de partida) ha de seguir una dinámica que se comprende de abajo hacia arriba, de lo particular a lo general, de lo grupal a lo colectivo-público, de los sectores empobrecidos, discriminados y menos favorecidos a la población en general.

Esta dinámica resulta coherente una vez que se entiende que sólo quienes se indignan ante su realidad pueden reconocer la injusticia en el sistema establecido e iniciar los procesos transformadores. Son los sectores afectados quienes están en la posibilidad de cuestionar las relaciones de poder, identificando el desorden establecido y desnaturalizando lo que ha pretendido normalizarse, para cambiar la historia por otra historia posible, más humana.

Por ello, permítasenos concluir destacando nuestras opciones fundamentales para, a partir de ellas, dejar abierto el diálogo, el debate, la permanente construcción. Una opción ética contra toda relación de injusticia, de exclusión, de opresión, de negación del ser humano; en contra de la pobreza. Una opción política a favor del empoderamiento de quienes se ven sometidos a ese tipo de relaciones, entendiendo que solo desde los sujetos sociales victimizados, y en solidaridad con ellos, se abren procesos de transformación; son ellos los primeros interesados en cambiar el sistema que

les niega. Y una opción epistémica por tratar de leer el mundo para cambiarlo desde el lugar de ese otro cuyas condiciones de existencia digna están negadas; opción que obliga a un diálogo permanente que nos descentra y abre a la realidad, desde los lugares epistémicos donde esa realidad exige ser transformada. Contribuir con esa transformación es el objeto de nuestra lucha, el tiempo dirá en qué medida lo hemos conseguido.

Referencias bibliográficas

BULYGIN, Eugenio. **Sobre el status ontológico de los derechos humanos**. 1987. En línea: http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/10901/1/Doxa4_05.pdf (Consulta realizada el 03/09/2013).

CASTRO-GÓMEZ, Santiago y GROSFOGUEL, Ramón. Giro decolonial, teoría crítica y pensamiento heterárquico. En Prólogo de **El giro decolonial: reflexiones para una diversidad epistémica más allá del capitalismo global**. (Compiladores Santiago Castro-Gómez y Ramón Grosfoguel). Bogotá: Siglo del Hombre Editores; Universidad Central, Instituto de Estudios Sociales Contemporáneos y Pontificia Universidad Javeriana, Instituto Pensar, 2007.

ELLACURÍA, Ignacio. Historización de los derechos humanos desde los pueblos oprimidos y las mayorías populares (1989), ECA 502,1990 (recogido en ELLACURÍA, Ignacio, **Escritos filosóficos III**, San Salvador: UCA Editores, 2001.).

FARIÑAS DULCE, María José. **Los derechos humanos: desde la perspectiva sociológico-jurídica a la “actitud postmoderna”**. Madrid: Dykinson, S.L., 1997.

GALLARDO, Helio. **Política y transformación social: Discusión sobre Derechos Humanos**.

Quito: SERPAJ, 2000.

_____ **Derechos Humanos como movimiento social.** Bogotá: Ediciones desde abajo, 2006.

_____ **Teoría crítica: Matriz y posibilidad de derechos humanos.** David Sánchez Rubio, editor). Murcia, 2008.

GÁNDARA CARBALLIDO, Manuel. **Hacia un pensamiento crítico en derechos humanos. Aporte en diálogo con la teoría de Joaquín Herrera Flores.** Tesis doctoral presentada en el Programa de Doctorado de Derechos Humanos y Desarrollo de la Universidad Pablo de Olavide, en Sevilla, junio de 2013.

GONZÁLEZ CASANOVA, Pablo. Reestructuración de las Ciencias Sociales: Hacia un nuevo paradigma. En **Mundialização e sociología crítica da América Latina.** José Vicente Tavares dos Santos, organizador. UFRGS. Porto Alegre, 2009.

_____ Las nuevas ciencias y las humanidades. De la academia a la política, En **Anthropos** – IIS de la UNAM – Universidad Complutense, Barcelona, 2004.

HERRERA FLORES, Joaquín. **Los derechos humanos desde la Escuela de Budapest.** Madrid: Tecnos, 1989.

_____ Hacia una visión compleja de los derechos humanos. En: **El vuelo de Anteo. Derechos Humanos y Crítica de la Razón Liberal.** Bilbao: Desclée de Brouwer, 2000.

_____ **Los derechos humanos como productos culturales.** Crítica del humanismo abstracto. Madrid: Libros de la Catarata, 2005.

_____ **El proceso cultural: Materiales para la creatividad humana.** Sevilla: Aconcagua, 2005.

_____ **O nome do Riso. Breve tratado sobre arte e dignidade.** Traducción Nilo Kaway. Porto Alegre: movimiento; Florianópolis: CESUSC; Florianópolis: Bernúncia, 2007.

_____ **La reinención de los derechos humanos.** Ed. Atrapasueños. S/F.

HINKELAMMERT, Franz. **La maldición que pesa sobre la ley. Las raíces del pensamiento crítico en Paulo de Tarso.** San José: Departamento Euménico de Investigaciones, 2010.

NUNES, Joao. O resgate da epistemologia. En **Revista Crítica de Ciências Sociais N° 80,** Março 2008.

_____ Transição paradigmática, pós-modernismo crítico e teoria social. **Oficina do CES N° 81.** Coimbra: CES-FEUC, 1996.

PANIKKAR, Raimon. Seria a noção de direitos humanos uma concepção ocidental? En: **Direitos Humanos na Sociedade Cosmopolita.** (César Augusto Baldi, organizador). Río de Janeiro-Sao Paulo-Recife: Renovar, 2004.

SANTOS, Boaventura. Una concepción multicultural de los Derechos Humanos. En: **Revista Memoria.** N° 101. Julio, 1997.

RETROSPECTIVA DA CLT: UM BALANÇO DOS 70 ANOS

Carlos Alberto Reis de Paula

Anteriormente, em algumas oportunidades em que tratei dos setenta anos da CLT, sempre procurei partir de uma abordagem histórica, tentando reviver o momento social e político no qual a CLT foi gestada e inserida no ordenamento jurídico brasileiro.

Partindo deste enfoque histórico, objetivei demonstrar que a CLT permanece atual, especialmente em seus princípios fundantes, que constituem elemento central para o funcionamento e para a compreensão do direito do trabalho brasileiro em vista de seu moderno enfoque constitucional definido a partir de 1988.

Agora me proponho a fazer uma inversão na forma de abordagem teórica, ou seja, pretendo tratar especificamente da CLT e do mundo de hoje, ou melhor, do Brasil atual, com suas conquistas e frustrações, com suas vitórias e desafios vinculados à esfera trabalhista.

Minha intenção, portanto, é tratar de um país industrializado, com mercado consumidor desenvolvido e empresas

brasileiras atuando na esfera global, mas, paradoxalmente, também de um país de extrema desigualdade social, de renitência no cumprimento da lei, celeiro de injustiças e de desigualdades. Uma comunidade política na qual predomina aquilo que **Guillermo Alberto O'Donnell** denomina de cidadania de baixa intensidade¹, situação na qual, a despeito da existência de direitos fundamentais, o Estado não desenvolve a capacidade de lhe dar eficácia social concreta em sua plenitude. Este momento em que vivemos é fruto desta contradição, da tensão entre um arcabouço normativo bem acabado em descompasso com uma realidade de ineficácia social dos direitos, decorrente, sobretudo, da insinceridade normativa.

Um dos grandes questionamentos lançados nestes 70 anos de existência do

1 Guillermo O'Donnell utilizada o conceito de "cidadania de baixa intensidade" (*low intensity citizenship*) para se referir às democracias cujos Estados são incapazes de tornar efetivas as suas próprias regulações. O'DONNELL, Guillermo. "Sobre o Estado, a Democratização e Alguns Problemas Conceituais – Uma Visão Latino-Americana com uma Rápida Olhada em Alguns Países Pós-Comunistas", in **Novos Estudos CEBRAP**, no. 35, julho 1993.



Carlos Alberto Reis de Paula

Ministro Presidente do TST, Professor Adjunto da UnB, aposentado
Membro Titular da Academia Nacional de Direito do Trabalho

texto celetista é a afirmação corrente, quase despropositada, de que a CLT seria anacrônica, visto que filha de um período ditatorial, fruto de um mundo antigo, de relações fordistas, um diploma legal que não se conformaria com as novas maneiras de produzir, calcada em uma visão econômica liberal, avessa à ideia de intervenção estatal como forma de garantir a justiça social.

Abstraindo o momento histórico em que a CLT veio a lume, despindo-a do caráter ideológico vinculado aos governantes daquele momento, analisando apenas a sua aplicabilidade ao mundo de hoje, às relações sociais e trabalhistas e, em especial, às relações de trabalho vigentes, verificamos concretamente que o texto celetista é uma lei que tem profunda aceitação social e forte legitimidade político-jurídica e que, em linhas gerais, disciplina de modo adequado o nosso sistema das relações de trabalho e de emprego.

A CLT bem se adaptou à mudança constitucional, especialmente a partir da Constituição democrática de 1988. Os direitos nela existentes foram constitucionalizados e ampliados, diversos dos seus princípios, explícitos e implícitos, ganharam fundamento constitucional e, por consequência, tiveram sua importância jurídica e social redimensionada. Somaram-se às suas regras outros direitos previstos na Constituição, ainda quando não direcionados exclusiva e diretamente ao campo das relações de trabalho, mas que, todavia, fortalecem o conjunto total das normas trabalhistas vigentes em nosso país.

Esta sintonia entre as normas de regência das relações de trabalho e a Constituição Federal decorre, pelo menos em grande parte, do fato de que a CLT, a seu tempo, já trazia muito das concepções de justiça social e das

ideias distributivistas que se concretizaram com maior força na Constituição cidadã – ora como princípios explícitos desde sua gênese, ora como germes, sementes de normatividade jurídica que puderam florescer a partir da redemocratização².

Pode-se dizer que o novo Pacto Constitucional revitaliza a CLT, e o sugerido descompasso desta norma com o mundo moderno, no que tange ao seu aspecto tutelar, existe tão-somente em uma visão míope do que seja a justiça aplicável às relações de trabalho sob o prisma do contrato social.

A questão central deste debate não pode prescindir do aspecto axiológico, do valor dos princípios que fundamentam a própria existência do Direito do Trabalho como uma vertente do Direito Social. A escolha destes valores é uma opção político-institucional, mas que está inserta de forma expressa no próprio Pacto Constitucional e que já se encontrava latente no texto consolidado desde o princípio.

E, como dito anteriormente, a nova Constituição que sobreveio à CLT, ao contrário do que parcelas do discurso conservador querem fazer crer, aprofundou o valor do trabalho, o valor do ser humano, inclusive e especialmente no papel de trabalhador. Por este motivo poder-se-ia afirmar que a congruência entre a CLT e o arcabouço constitucional é hoje muito maior do que o existente à época da concepção de seu texto normativo original.

2 Nesse sentido, destaca-se a sempre existente distância entre a intenção do legislador e as possibilidades estruturais interpretativas de um determinado texto de lei. Não se trata apenas, portanto, do conteúdo politicamente desejado e inserto na CLT, mas principalmente da potência interpretativa presente em sua estrutura textual.

Ora, parece anacrônico, em verdade, a ideia de um Estado ausenteísta, mero protetor da propriedade privada e do cumprimento dos contratos, fruto de um liberalismo meramente econômico e exacerbado, que volta as costas para a exploração do ser humano dentro de um sistema social injusto, no qual a propriedade de qualquer natureza, a atividade econômica e o próprio Direito se prestam apenas ao exercício de interesses individuais, desprezando inteiramente a própria razão do viver em sociedade, o próprio fundamento de legitimidade e existência do que Francis Farrugia denominou de “laço social”³, afastando-se o princípio metajurídico da fraternidade que deve servir também como fundamento normativo na construção de uma sociedade justa e solidária.

A visão de um Direito Fraternal, muito próxima do ressaltado por Eligio Resta⁴, como inclusivo, no sentido de que seleciona direitos fundamentais e define o acesso universalmente compartilhado de bens “inclusivos”, também é uma das missões do Direito do Trabalho no contexto da realidade social brasileira, representado de modo prevalente pela CLT.

A Constituição, é verdade, reconheceu a propriedade privada, bem como considerou a livre iniciativa um dos fundamentos da ordem econômica. A legitimidade dos direitos que decorrem do Pacto Constitucional em relação à propriedade e ao livre exercício da atividade econômica capitalista, entretanto, tem como contraponto político de manutenção co-fundadora de si própria o idêntico reconhecimento do valor do trabalho, da

dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais de segunda geração elencados no artigo 7.º.

O retorno da ideia de um Estado ausente – isto sim é anacrônico – é fruto de uma interpretação teórica equivocada.

Tal quadro, de aviltamento da plena cidadania do homem trabalhador, propicia, inadvertidamente, a redução da eficácia social do direito de propriedade e da livre iniciativa, dando espaço para convulsões sociais, desobediência civil, em uma espécie de *exceptio inadimplenti contractus* de ordem política e social.

A conclusão a que se chega é de que a CLT, em sua espinha dorsal, em seus princípios, em seus valores, é plenamente compatível com o nosso mundo de hoje, especialmente no que se refere à visão de um Estado não inteiramente comprometido com o liberalismo econômico – no seu aspecto central de substituição da autonomia privada absolutamente livre, pela intervenção do Estado em determinadas circunstâncias justificadas pela busca da fraternidade social, valendo-se do que hoje se costuma denominar delimitação contratual ou ainda, de melhor forma, substituindo-a pela autonomia privada e coletiva simultaneamente auto-implicadas⁵.

Deve ser destacado que de início a CLT parecia um galho torto da árvore de um ordenamento jurídico liberal e civilista. Mas tal ordenamento há muito foi reformulado, estando hoje muito mais próximo de outros

3 FARRUGIA, Francis. **La crise du lien social**. Paris: Éditions L'Harmattan, Collection Logiques Sociales, 1993.

4 RESTA, Elígio. **II diritto fraterno**. 6. ed. Roma: Laterza, 2005.

5 Não se procura privilegiar exclusivamente, no caso, nem a autonomia privada, nem a autonomia coletiva, mas sim definir os espaços flexíveis e concretos de incidência jurídico-normativa de cada uma delas.

tantos ramos do Direito em que a delimitação institucional da autonomia privada é marcante e fundamental.

Aquilo que antes a tornava uma espécie de “pária entre os ramos do Direito” agora representa também valores e princípios de vários outros subsistemas, como, por exemplo, as normas que regulamentam as relações de consumo, os contratos na área de saúde ou até mesmo a intervenção estatal no campo do Direito Econômico, em que mesmo relações interempresariais devem também obedecer aos limites do interesse social, evitando condutas antiéticas, predatórias ou nocivas à ordem econômica vista em sua importância social.

Mais ainda, pode-se dizer, o próprio Direito Civil reformou-se.

As ideias econômico-liberais, da autonomia contratual plena, do *pacta sunt servanda*, que já eram excepcionadas pelo Direito do Trabalho, agora o são também dentro do sistema geral do Código Civil, com o seu contraponto de equidade e de intervenção de justiça distributiva, com a utilização corrente de figuras como a cláusula *rebus sic stantibus*, a boa-fé objetiva, a desconsideração da personalidade jurídica ou o instituto da lesão, todas representando hipóteses em que a liberdade contratual ou aplicação da vontade estabelecida sofre a intervenção do Estado em prol da coletividade.

A primeira conclusão a que se chega é a de que a existência de um Direito do Trabalho em que prevalece a intervenção normativa contratual, especialmente nas relações individuais, é atual, está plenamente adequada

aos valores constitucionais e ao ordenamento jurídico como um todo.

O elemento fático essencial da diferença material entre o trabalhador e os detentores dos meios de produção, que se apropriam da mais valia está ainda presente. O equilíbrio maior, tão propalado pelos ultraliberais⁶ não encontra amparo nos fatos, no mundo real, nem pelo senso comum, pelo empirismo ou mesmo pelos elementos científicos decorrentes de dados estatísticos, que mostram uma distribuição entre a parcela do trabalho e do capital manifestamente desproporcional.

Por outro lado, se de fato a Constituição de 1988 auxiliou na revitalização do texto celetista, na medida em que, conforme já mencionado, diversos aspectos fundamentais do direito trabalhista foram devidamente constitucionalizados, é importante frisar que outros fatores igualmente contribuíram para o processo de modernização e de atualização da CLT.

Ao longo dos setenta anos de existência da CLT, diversas leis, oriundas de um processo legislativo preocupado com o aperfeiçoamento do direito do trabalho, vieram a alterar e a acrescer direitos ao quadro normativo original do texto celetista. Destacam-se, dentre outras, nesse contexto, a lei nº 605/1949, que regulou o descanso semanal remunerado, a lei nº 4.090/1962, que promoveu o 13º salário, a lei nº 12.506/2011, que efetivou a garantia

“Deve ser destacado que de início a CLT parecia um galho torto da árvore de um ordenamento jurídico liberal e civilista.”

6 Dentre estes podemos mencionar Friedrich Hayek e Robert Nozick, além de Milton Friedman.

constitucional do aviso prévio proporcional, etc.

É bem verdade, contudo, que nem toda a legislação extravagante voltou-se para a expansão e consolidação de direitos trabalhistas. Em diversos momentos históricos nacionais, pode-se observar um movimento de fluxo e refluxo entre produção normativa voltada para o alargamento do direito do trabalho e produção normativa voltada para a flexibilização, redução e eventual supressão de direitos e garantias trabalhistas.

Pode-se mencionar, dentro da lógica acima perfilhada, tanto a implementação do regime do FGTS, que substituiu o sistema original de estabilidade preconizado na CLT, e que tornou a demissão dos trabalhadores uma prática simples e barata, quanto a atual utilização maciça da terceirização⁷ em detrimento do vínculo empregatício celetista, circunstância que viabiliza a precarização das condições de trabalho e das próprias garantias monetárias vinculadas ao descumprimento das normas trabalhistas.

7 O processo de terceirização, grosso modo, tem por objetivo diminuir os custos e a responsabilidade de quem terceiriza em relação aos trabalhadores terceirizados. Frisa-se, por oportuno, que até mesmo o Estado, atualmente talvez o maior terceirizador nacional, contribui para o recrudescimento de garantias trabalhistas no contexto da interpretação atualmente concedida pelo STF ao sentido do art. 71 da Lei n.º 8.666/1993. Ver, quanto ao tema, o teor do item V da Súmula n.º 331 do TST: “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”. Nas hipóteses em que não se configure a culpa, a tendência real é a de que o trabalhador simplesmente não receba suas verbas trabalhistas, apesar de seu trabalho ter beneficiado a Administração Pública.

Os eventuais recuos no sistema de proteção ao trabalhador e de garantias trabalhistas em geral, contudo, não obscurecem o fato central de que, ao longo da história da CLT, o direito do trabalho paulatinamente vem adquirindo uma importância central dentro do ordenamento jurídico como um todo, por meio de seu constante aumento de eficácia e aperfeiçoamento.

A própria aplicação concreta da CLT, nesse contexto, funciona igualmente como mecanismo de expansão e de consolidação de direitos e garantias trabalhistas. A ideia de aplicação do texto celetista, neste caso, pode ser compreendida em uma dupla dimensão prática.

Na primeira delas, trata-se da aplicação das regras celetistas no próprio mundo do trabalho, conforme implementadas e interpretadas por empregados e empregadores no dia a dia do trabalho real. É inegável que as experiências concretas de funcionamento do direito trabalhista serviram, nas sete décadas desde a emergência da CLT, para pensar, moldar, melhorar e alterar o sistema trabalhista tanto a partir do processo legislativo de mudança normativa quanto a partir da própria interpretação dada ao sentido prático de incidência das normas de garantia ao trabalho. Pode-se assim reconhecer, dentro da tensão e relação dialética entre o mundo real e normativo, que a CLT goza de uma importante força normativa.

Em sua segunda dimensão, a aplicação concreta da CLT refere-se ao trabalho judicial e jurisprudencial dos juízes e dos tribunais vinculados à Justiça do Trabalho, bem como à atuação do Ministério Público do Trabalho e dos Auditores-Fiscais do Trabalho. Em seu trabalho diário de aplicação da CLT às lides

trabalhistas, os agentes envolvidos no processo judicial têm contribuído imensamente para a definição do sentido do texto celetista a partir da interpretação jurisprudencial fixada pela prática judiciária.

Nos espaços lacunosos da lei, nos momentos de mutação legal e constitucional, nas hipóteses em que a interpretação literal do texto da lei não mais corresponde às condições concretas de vida da comunidade política, muitas vezes tem sido a jurisprudência dos tribunais trabalhistas o mecanismo por meio do qual se procura aperfeiçoar e redimensionar o próprio sentido prático da CLT e do direito trabalhista como um todo.

Nesta segunda dimensão, se por um lado é preciso ressaltar o papel fundamental exercido pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, especialmente em relação à contribuição jurídica derivada de suas Súmulas e Orientações Jurisprudenciais⁸, por outro não se pode olvidar que a atuação dos juízes de primeiro e segundo grau exerce papel igualmente fundamental no sentido de trazer, no âmbito do processo judicial, as questões e problemas específicos que correspondem, em um momento histórico determinado, à distância real existente entre o contexto socioeconômico

8 Apenas a título exemplificativo, pode-se citar como Súmulas que historicamente tiveram um papel fundamental para o aperfeiçoamento e interpretação de garantias e direitos trabalhistas: Súmula nº 331, que regulamenta a terceirização; Súmula nº 437, que regulamenta o intervalo intrajornada para repouso e alimentação; a Súmula nº 90, que virtualmente criou as horas *in itinere*; etc.

do trabalho e o sistema normativo trabalhista⁹.

Logo, tanto a aplicação da CLT por empregados e empregadores em suas relações diárias de trabalho, bem como a interpretação dada a seu texto pela Justiça do Trabalho têm contribuído, nestes setenta anos de história, para a consolidação e afirmação da CLT como norma central e primordial do sistema brasileiro de garantias e direitos trabalhistas.

“muitas vezes tem sido a jurisprudência dos tribunais trabalhistas o mecanismo por meio do qual se procura aperfeiçoar e redimensionar o próprio sentido prático da CLT e do direito trabalhista como um todo.”

A história e a realidade do texto celetista, contudo, não estão exclusivamente vinculadas aos direitos e garantias individuais ligados ao trabalho, mas também ao sistema sindical e de negociação coletiva, originalmente definido e estabelecido na concepção da CLT durante

a Era Vargas.

Especificamente em relação ao sistema sindical e à negociação coletiva, talvez o aspecto normativo mais frágil e questionável do ponto de vista político no texto celetista original, é preciso ter em mente que a Constituição Federal ampliou a representatividade do trabalhador na negociação coletiva, à medida que concedeu legitimidade negocial exclusivamente às entidades sindicais, especialmente às entidades sindicais de base. Tanto que restou superado

9 O processo de fluxo e refluxo de aumento e diminuição de garantias e direitos trabalhistas, existente no processo legislativo, conforme anteriormente mencionado, pode igualmente ser identificado na construção jurisprudencial do sentido da CLT. Contudo, é evidente que, em relação à jurisprudência, a correção dos reflexos é mais simples e fácil do que na hipótese dos reflexos legislativos.

o artigo 617 da CLT, que admitia a negociação coletiva com grupos de trabalhadores não organizados em sindicatos.

Hoje a legitimidade sindical na negociação coletiva é exclusiva. E, além disso, nas hipóteses em que a Constituição assegura a possibilidade de flexibilização de direitos trabalhistas, como por exemplo a redução temporária de salário, ou o elástico da jornada em turnos de revezamento, a prerrogativa fica sempre restrita à concordância dos sindicatos pela via da negociação coletiva. Ou seja, compete-se ao empregador que tem interesse em um ajuste específico a negociar com o sindicato para obter soluções satisfatórias que contemplem simultaneamente os interesses do capital e do trabalho.

A Constituição de 1988, portanto, fortaleceu a representatividade e o poder de barganha dos sindicatos. Não se pode ignorar, porém, que em muitos casos concretos ocorreu, de fato, uma certa dificuldade de expansão desse aspecto da negociação coletiva, em geral por conta de fatores econômicos, sociais e políticos vinculados a um momento histórico específico.

Nos períodos em que o desemprego é intenso, por exemplo, há uma fragilização dos sindicatos, que passam a atuar quase que exclusivamente no sentido de garantir a manutenção de direitos e garantias anteriormente conquistados. A situação,

contudo, tende a se modificar nos momentos históricos em que ocorre uma expansão significativa do mercado de trabalho, como se pôde observar em dias recentes. Em tal circunstância, em regra, a negociação sindical volta a adquirir a importância fundamental para a constituição e ressignificação de direitos, retomando, portanto, o sentido original que lhe é garantido pelo texto constitucional.



A importância da negociação coletiva em vista da justiça e da solidariedade sociais, nesse contexto, é a de que se estabeleça um diálogo aberto entre trabalhadores e empregadores, por meio do qual se consigam acertos normativos de caráter sólido e permanente para garantir a harmonia nas relações de trabalho. A negociação coletiva, dessa forma, atua como mecanismo apto a possibilitar a efetivação concreta e regular das adequações necessárias às relações de trabalho em face de cada momento histórico específico.

É oportuno frisar que, em face da Emenda Constitucional nº 45, não foi implementada, nem institucional nem normativamente, nenhuma restrição à negociação coletiva. Houve restrição apenas aos dissídios coletivos, ou seja, à possibilidade de intervenção judiciária e estatal na negociação coletiva¹⁰. Isto porque, à luz da moldura constitucional, a negociação coletiva

10 A formação do dissídio coletivo, nos termos do art. 114, §2º, da Constituição Federal, depende da existência de comum acordo entre as partes envolvidas.

corresponde à normalidade, e o dissídio coletivo à exceção, ou seja, a uma possibilidade que somente deve ser utilizada em situações excepcionais e raras.

O propósito constitucional, dessa forma, é aumentar a importância e a efetividade da negociação coletiva, que é a solução autônoma e autocompositiva entre trabalhadores e empregadores. O Estado, como julgador das reivindicações, só participa quando houver o mútuo consentimento de que sua intervenção se faz necessária e imprescindível.

É evidente, contudo, que o papel constitucional granjeado à negociação coletiva somente pode efetivamente se concretizar na realidade social brasileira se os sindicatos forem sólidos e, de fato, representativos de suas respectivas categorias econômicas e profissionais. Sem um sistema sindical factualmente representativo e legítimo, a própria negociação coletiva corre o risco de tornar-se mecanismo incidentalmente vazio e anacrônico.

Deve-se reconhecer, sob esse prisma, que o quadro do sistema sindical no Brasil é extremamente variado. Há sindicatos com grande legitimidade, justa representatividade e já numa fase institucional de amadurecimento em relação à autopercepção de suas responsabilidades coletivas e sociais.

Existem, porém, outros sindicatos que não têm legitimidade política nem inserção social concreta, na medida em que não logram alcançar, de fato, a base de trabalhadores cuja

existência lhes legitimaria o funcionamento. Nesse caso, estes sindicatos podem ser considerados quase cartoriais, pois existem e atuam em função de contribuição sindical, sem que efetivamente representem a categoria de trabalhadores à qual deveriam estar efetivamente vinculados.

Outra questão preocupante refere-se à atual existência de uma espécie de hibridização do nosso sistema sindical. Temos um ordenamento trabalhista que assegura a unicidade sindical a partir de normas legais que definem, grosso modo, que cada categoria profissional deve ser representada por um único sindicato em cada base territorial específica.

“Sem um sistema sindical factualmente representativo e legítimo, a própria negociação coletiva corre o risco de tornar-se mecanismo incidentalmente vazio e anacrônico.”

Mas, ao mesmo tempo, como esse arcabouço constitucional parece não estar adequado à realidade social¹¹, pode-se observar o atual fenômeno da proliferação de sindicatos, que começam a se estabelecer a partir de “categorias diferenciadas”, em tão grande variedade de situações e circunstâncias, que, de fato, terminam por esvaziar, do ponto de vista institucional mesmo, a unicidade sindical.

Então, talvez, o ideal seria que se intensificassem os debates e discussões a respeito da possibilidade de se pôr fim à unicidade sindical, inclusive em respeito às recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT. Entretanto, não basta que, legalmente, apenas se estabeleça a pluralidade

11 Observa-se, novamente, a ideia da distância entre a norma e a realidade.

sindical em detrimento da unicidade.

A mudança deve ser necessariamente acompanhada por uma regulamentação clara, como as que existem nos países onde há a pluralidade sindical, sobre como definir e delimitar qual sindicato é o mais representativo em relação a determinada categoria e que, portanto, deve atuar nas negociações coletivas ou, até mesmo, preconizar-se a atuação conjunta de vários sindicatos dotados de legitimidade representativa nas negociações coletivas.

Ainda se pode acrescentar à discussão a questão relativa à sustentação econômico-financeira dos sindicatos. Na Constituição procurou-se disciplinar as várias formas de custeio do sistema sindical, mas o ideal seria que a atual contribuição sindical, que é imposta compulsoriamente, fosse inteiramente substituída pela melhor regulamentação do instituto constitucional da contribuição confederativa.

Em face de uma eventual reforma constitucional, a contribuição confederativa poderia tornar-se de caráter compulsório, dependendo de aprovação pela assembleia da categoria, e substituiria integralmente a contribuição sindical como mecanismo de financiamento econômico-financeiro do sistema sindical.

Estas eram algumas das questões que pretendi tratar. Elas estão longe de esgotar os temas e os debates relativos à importância do texto celetista em seus setenta anos de história no contexto do direito do trabalho brasileiro, e tampouco se propõem a serem soluções ou previsões sobre o futuro desenvolvimento das relações trabalhistas em nosso país. Prefiro vê-las, na verdade, como reflexões acerca tanto dos sucessos obtidos pela incidência normativa

trabalhista sobre a realidade das relações entre empregados e empregadores, quanto dos desafios que se colocam no princípio do século XXI em busca de uma sociedade mais justa, solidária e fraterna.

É inegável, de todo modo, a importância histórica, atual e futura da Consolidação das Leis do Trabalho para a consolidação e desenvolvimento do direito do trabalho em face de seu papel constitucional. Independentemente do momento político de sua emergência, o texto celetista não só é compatível com a Constituição Federal, mas também ajusta-se e redimensiona-se à luz da alta valoração constitucional instituída sobre os metaprincípios trabalhistas e sociais.

Não só a Consolidação das Leis do Trabalho insere-se no atual contexto constitucional, mas também seu sentido e sua interpretação são constantemente readaptados pela prática concreta do uso e da incidência do texto celetista, seja no dia a dia do trabalho, seja a partir das decisões tomadas pela Justiça do Trabalho, sobre a vida de milhões de brasileiros. Isto porque a CLT, a despeito de seus setenta anos de vida, continua sendo uma das normas de maior eficácia e importância sociais para a consolidação dos valores constitucionais ligados ao universo do trabalho.

Sua importância não é apenas histórica e atual, mas igualmente projeta-se no futuro do direito do trabalho brasileiro. Sua história não é marcada apenas por sucessos, mas também por recuos e injustiças perpetuadas em determinados momentos históricos específicos. Mas ainda assim é a história do nosso direito do trabalho, e da luta pela consolidação e pelo aperfeiçoamento dos direitos e garantias sociais e trabalhistas. Afinal, nas palavras de Hannah Arendt:

Toda dor pode ser suportada se sobre ela puder ser contada uma história.

E, a história da Consolidação do Trabalho, inextricavelmente conectada à história institucional de nossa comunidade política não só pode ser contada, como deve ser lembrada e – no âmbito dos anseios e dos valores materializados em nossa Constituição – levada adiante em vista da construção da sociedade idealizada em 1988.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FARRUGIA, Francis. **La crise du lien social**. Paris: Éditions L'Harmattan, Collection Logiques Sociales, 1993.

O'DONNELL, Guilherme. "Sobre o Estado, a Democratização e Alguns Problemas Conceituais – Uma Visão Latino-Americana com uma Rápida Olhada em Alguns Países Pós-Comunistas", in **Novos Estudos CEBRAP**, no. 35, julho 1993.

RESTA, Elígio. *Il diritto fraterno*. 6. ed. Roma: Laterza, 2005.

Conferência proferida na Academia Nacional do Trabalho – Setembro de 2013

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO 70 ANOS DEPOIS: REFORMA TRABALHISTA, DESREGULAMENTAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO

Gustavo Filipe Barbosa Garcia

No universo das relações de trabalho, um dos principais temas em debate é saber se as leis trabalhistas, positivadas pelo Estado, devem ceder espaço para as normas decorrentes da negociação pelas entidades sindicais, com vistas a se fomentar o desenvolvimento social, bem como o emprego para os desempregados e, ao mesmo tempo, evitar o desemprego para os empregados.

A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada em 1º de maio de 1943, ao completar 70 anos de existência em 1º de maio de 2013, segundo alguns, já não mais se coaduna com o mundo globalizado em que vivemos, no qual a concorrência, inclusive de âmbito internacional, exige maior flexibilidade das normas trabalhistas ali previstas, para a própria sobrevivência das empresas.

A *rigidez* das normas postas pelo Estado, ainda na visão acima, ao invés de proteger o trabalhador, acaba acarretando, contraditoriamente, dispensas individuais, e mesmo despedidas coletivas, por motivos econômicos, tecnológicos e estruturais.



Gustavo Filipe Barbosa Garcia

Livre-Docente pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Doutor em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Pós-Doutorado em Direito. Professor Universitário em Cursos de Graduação e Pós-Graduação em Direito. Procurador do Trabalho do Ministério Público do Trabalho da 2ª Região. Ex-Juiz do Trabalho das 2ª, 8ª e 24ª Regiões. Ex-Auditor Fiscal do Trabalho. Membro Pesquisador do IBDSCJ. Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho, Titular da Cadeira nº 27.

Argumenta-se que as empresas e os demais entes aptos a contratar os empregados estão expostos às incontáveis e conhecidas adversidades econômico-financeiras, alastradas pelo mundo atual, regido pelo sistema de produção capitalista, e nitidamente globalizado.

É comum ocorrerem crises, em princípio localizadas, ou restritas à esfera interna de certos países, mas que acabam alcançando outras regiões, todo o território nacional, e mesmo outros Estados nacionais, em curto espaço de tempo.

A própria crise econômica interna, por si, muitas vezes impede o maior desenvolvimento econômico nacional.

O cenário atual, embora acima descrito de forma sucinta, produz, frequentemente, veementes críticas ao modelo trabalhista previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, ou ao chamado Direito do Trabalho tradicional, fundado no princípio da proteção ao empregado, que privilegia a norma mais favorável, a condição mais benéfica e o *in dubio pro operario* (Cf. GARCIA, Gustavo Filipe

Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013. p. 94-98).

Argumenta-se que a legislação trabalhista, em especial a CLT, não permite às empresas *flexibilizar* as condições de trabalho, de forma abrangente e necessária para a sua própria sobrevivência, tendo em vista o atual capitalismo, caracterizado pela acirrada concorrência, cujo alcance chega a superar os limites internos ou nacionais.

Nesse enfoque, assevera-se que a rigidez e o protecionismo das normas que disciplinam as relações jurídicas entre empregadores e empregados acabam gerando certo efeito inverso, no sentido de acarretarem dificuldades econômicas às empresas, o que, no entender de certa corrente de pensamento, teria como consequência a cessação de contratos de trabalho, gerando, assim, o desemprego.

Nessa visão, a legislação criada pelo Estado, para proteger o trabalhador, representada, em especial, pela Consolidação das Leis do Trabalho, acabaria tendo o efeito *perverso* de, por vezes, retirar-lhe a sua própria fonte de renda, vale dizer, o seu emprego, isto é, a possibilidade de trabalhar para obter o seu sustento.

A solução, segundo certa corrente de entendimento, seria relativamente simples.

Primeiramente, seria imperioso *flexibilizar* as normas que disciplinam as relações de trabalho, possibilitando ao empregador, ao invés de dispensar os seus empregados, em momentos, por exemplo, de dificuldade financeira, reduzir ou mesmo excluir determinados direitos, que não integrem o núcleo mínimo necessário, ainda que com a participação dos

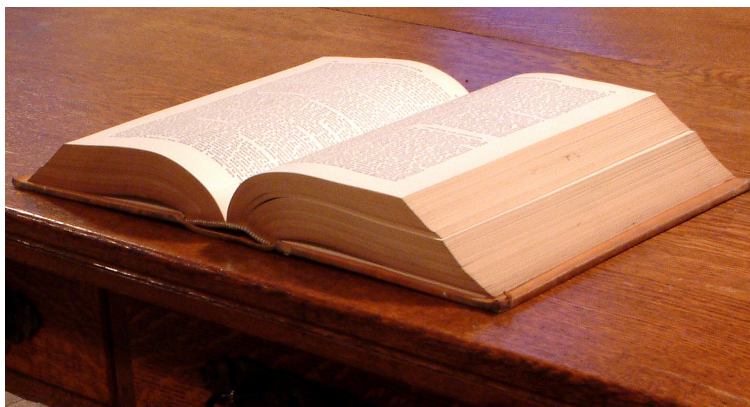
sindicatos das categorias profissionais, de modo a adaptar o Direito do Trabalho à atual situação econômica.

Além disso, seria necessário *desregulamentar* certos aspectos da disciplina legal da relação de emprego, prevista na CLT, os quais passariam a ser regidos por normas decorrentes da negociação coletiva de trabalho.

Nesse entendimento, argumenta-se que, nos tempos atuais, de crises locais, regionais e mundiais, é melhor manter o emprego, ainda que com o recebimento de um salário inferior, principalmente nos momentos de dificuldades econômicas e financeiras que atinjam os empregadores.

De todo modo, para que os trabalhadores não fiquem em posição de inferioridade, sem a devida proteção nesses processos de *flexibilização* e *desregulamentação* da legislação trabalhista, entendidos como necessários para a sobrevivência das empresas, assevera-se que somente havendo a participação das entidades sindicais profissionais é que essa adaptação e modificação do Direito do Trabalho seriam admitidas.

Os entes sindicais de cada categoria profissional e localidade, representando os trabalhadores abrangidos, em defesa do bem maior, qual seja, o emprego, teriam



legitimidade para negociar com as empresas e sindicatos patronais correspondentes, podendo reduzir não só salários, como outros direitos e garantias trabalhistas.

Ainda nessa linha de pensamento, diversos aspectos relativos ao contrato de trabalho, deixando de ser rigidamente previstos nas leis estatais, com destaque à Consolidação das Leis do Trabalho, devem passar a ter previsão, preponderantemente, em normas decorrentes da negociação coletiva, dando origem às convenções e acordos coletivos de trabalho, operando-se a mencionada *desregulamentação* (negociada) do Direito do Trabalho.

Salienta-se, ainda, o tempo necessário para qualquer mudança na legislação trabalhista, como de um dispositivo da CLT, tornando praticamente impossível atender às necessidades e urgências inerentes ao mundo do trabalho atual, cuja dinâmica, além de superar as previsões que são feitas, é mais célere do que os atuais processos legislativos, normalmente formais e burocráticos.

Como se não bastasse, as entidades sindicais, por meio de procedimentos mais rápidos e informais, de natureza negociada, estariam mais aptas a criar e adaptar as normas específicas para cada circunstância e setor da economia, por meio da negociação coletiva de trabalho, procedimento democrático que disciplina as relações de trabalho e pacifica os conflitos trabalhistas.

Diferentemente da lei, normalmente

genérica e abstrata, a norma coletiva de natureza privada pode ser criada para disciplinar, com maior adequação, relações sociais específicas, mantidas entre certos trabalhadores e empresas, de determinados locais.

É certo que as negociações de natureza coletiva, entre empresas e sindicatos profissionais, ou entre entidades sindicais, já estão cada vez mais presentes nas relações de trabalho.

O que se discute, na atualidade, é se devem ser aprofundadas e expandidas, bem como, especialmente, se os seus limites devem ser ampliados, quando se trata de *flexibilização*, redução e adaptação dos direitos trabalhistas às condições da atualidade.

Vista a questão sob outro prisma, a posição contrária ao movimento de *flexibilização* e *desregulamentação* assevera que os direitos previstos na legislação trabalhista, com destaque à Consolidação das Leis do Trabalho, são uma relevante conquista histórica de toda a humanidade.

Ao se permitir que os empregadores deixem de observá-los, estaria ocorrendo, na realidade, um inadmissível *retocesso social*, contrário a toda a evolução histórica de conquista de direitos e de melhoria das condições sociais.

A união dos trabalhadores, dando origem a greves e ao movimento sindical, permitiu a construção de um arcabouço

“A união dos trabalhadores, dando origem a greves e ao movimento sindical, permitiu a construção de um arcabouço normativo protetor, tutelado pelo Estado, o qual só foi alcançado com grande esforço e luta [...]”

normativo protetor, tutelado pelo Estado, o qual só foi alcançado com grande esforço e luta, possibilitando a posituação de leis protetoras contra o capitalismo mais selvagem, cujo fim principal é o lucro, ainda que a custo da miséria da classe trabalhadora.

Nesse enfoque, a própria evolução histórica, inclusive na esfera internacional, com destaque à OIT, indica a necessidade de se ampliar os direitos e as garantias dos trabalhadores, não se podendo aceitar a sua exclusão, redução ou mudança para pior.

Mesmo havendo crises econômicas, de diferentes dimensões e consequências, elas não justificam que a parte mais vulnerável e necessitada seja sacrificada para a manutenção de lucros empresariais, devendo, assim, ser solucionadas pelo Estado e pelos diversos organismos sociais.

O que não se pode admitir é o retorno ao trabalho degradante, próximo ao existente na época da Revolução Industrial, ou mesmo do labor em condições precárias.

A realidade nacional, ainda nesse enfoque de defesa do Direito do Trabalho rigidamente garantido pelo Estado, revela, ademais, que nem todos os sindicatos profissionais têm força suficiente para lutar por melhores condições de trabalho.

Portanto, mesmo na esfera da negociação coletiva, há sério risco de retorno a condições similares às aquelas verificadas durante a chamada “questão social”, no século XIX, na qual o empregador, titular dos meios de produção, e economicamente mais forte, acabava impondo as condições que entendia necessárias à manutenção de seus lucros, ainda que a consequência fosse a “precarização” cada vez maior do labor, sob a justificativa, nem sempre verdadeira, de ser um imperativo para

a manutenção do emprego.

Questiona-se, ainda, se todos os sindicatos de trabalhadores têm efetiva representatividade (que não se confunde com a mera representação) para negociar em nome dos trabalhadores, principalmente porque o sistema constitucional brasileiro ainda exige a unicidade sindical.

Uma vez ausente a necessária representatividade dos entes sindicais, certamente não haverá legitimidade para que estes decidam sobre a redução, exclusão ou modificação de direitos trabalhistas, ainda que por meio da negociação coletiva de adaptação.

Ademais, tendo em vista a problemática do desemprego, os sindicatos de trabalhadores, mesmo que tenham legitimidade, podem nem sequer ter meios aptos a negociar, em efetiva posição de igualdade, com os empregadores.

Como se pode notar, cada um dos posicionamentos, conflitantes a respeito do tema aqui examinado, possui argumentos respeitáveis, merecendo o amplo debate na sociedade, com vistas a se alcançar a melhor solução.

Pode-se defender, ainda, uma solução intermediária, acompanhada da exigência de se realizar uma reforma, no sentido da adoção da liberdade sindical, tal como prevista na Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho.

Com isso, reconhece-se ser necessário fomentar a criação, por meio da negociação coletiva, de normas privadas, mais benéficas aos trabalhadores do que a própria lei estatal, incorporada, principalmente, na Consolidação das Leis do Trabalho.

Por outro lado, os *direitos e garantias mínimas e essenciais*, ou seja, fundamentais aos trabalhadores, devem ser expressamente garantidos pelo Estado; vale dizer, não podem ser modificados ou reduzidos, nem mesmo com a participação ou a anuência dos sindicatos.

A delimitação do qual seja esse patamar mínimo, por sua vez, requer amplo debate na doutrina e na jurisprudência, com a participação de toda a sociedade, em cumprimento do mandamento constitucional da Democracia.

Logo, as normas estatais, previstas inclusive na Consolidação das Leis do Trabalho, voltadas, por exemplo, à medicina, à saúde e à segurança no trabalho não podem ser modificadas em prejuízo dos empregados, por garantirem os direitos fundamentais à vida e à integridade física e psíquica.

Cabe lembrar, ainda, que nem sempre o patamar mínimo de direitos em certo Estado coincide com a realidade nacional, devendo-se tomar a devida cautela com a aplicação automática, no Brasil, de medidas adotadas em países cujas condições sociais são amplamente diferentes e superiores.

Deve-se ter a cautela de comparar e, se for o caso, realizar a devida compatibilização quanto à aplicação de institutos estrangeiros, em face da análise mais atenta das condições sociais brasileiras.

Além disso, a redução pontual e

temporária de alguns direitos somente é possível se efetivamente existentes circunstâncias que justificassem a medida, devendo ser vista como exceção.

Evidentemente, há situações em que a crise verdadeiramente existe, refletindo nas relações de trabalho.

Vale dizer, há casos que realmente demandam medidas para que se possa preservar o emprego, autorizando, temporariamente, determinadas normas coletivas negociadas que

aparentem a redução de direitos trabalhistas (art. 7º, incisos VI, XIII e XIV, da Constituição da República Federativa do Brasil), mas que, na realidade, têm como objetivo principal a manutenção do bem maior, qual seja, o emprego.

Todos esses aspectos, evidentemente, devem ser observados, cuidadosamente, em

cada caso em concreto.

Portanto, primeiramente, deve-se fortalecer o sistema sindical brasileiro, de modo a conferir maior legitimidade aos que representam os grupos de trabalhadores e empregadores, com a concretização do princípio da liberdade sindical.

Há necessidade, ainda, de efetiva condição de igualdade entre os atores sociais que participam da negociação coletiva, viabilizando a equivalência de forças entre os lados patronal e profissional.

[...] os direitos e garantias mínimas e essenciais, ou seja, fundamentais aos trabalhadores, devem ser expressamente garantidos pelo Estado; vale dizer, não podem ser modificados ou reduzidos, nem mesmo com a participação ou a anuência dos sindicatos.

Somente com esses pré-requisitos preenchidos é que se torna possível discutir a possibilidade de alteração da legislação trabalhista, representada pela CLT, no sentido da ampliação da disciplina das condições de trabalho pelos próprios atores sociais interessados.

Digno de realce, por fim, que o desenvolvimento econômico e social, bem como o fomento ao emprego, não dependem, apenas, de alterações na legislação trabalhista, como da Consolidação das Leis do Trabalho.

A melhoria das condições sociais e de trabalho é o reflexo da situação econômico-social global do País, a qual decorre de medidas voltadas ao crescimento e ao desenvolvimento nacional.

O Direito do Trabalho é uma verdadeira conquista obtida ao longo da história da humanidade, exercendo papel fundamental, ao garantir condições mínimas de vida, assegurando a dignidade da pessoa humana e evitando abusos que o capital e a busca pelo lucro pudessem causar aos membros da sociedade, em especial àqueles que não detêm o poder econômico.

O sistema capitalista, por sua própria natureza, acarreta a necessidade de que certas limitações e exigências sejam fixadas no que se refere à utilização do trabalho humano, especialmente quanto àqueles que não detêm os meios de produção.

O Direito do Trabalho, portanto, exerce o relevante papel de assegurar patamares mínimos de dignidade e justiça social, impedindo que a busca pela obtenção de lucros e a concorrência acabem impondo níveis inaceitáveis de exploração do trabalho humano, em afronta aos valores magnos da liberdade, justiça, solidariedade e bem comum.

Em conclusão, por qualquer ângulo que se analise a questão, deve-se assegurar a dignidade da pessoa humana, por meio da construção de uma sociedade livre, justa e solidária, com a necessária a valorização social do trabalho e o respeito à livre iniciativa (arts. 1º, inciso III, e 3º, inciso I, e 170 da Constituição da República Federativa do Brasil).

Publicado originalmente no Suplemento Trabalhista LTR - São Paulo, v. 49, n. 45, p. 251-254, mai. 2013

70 ANOS DA CLT E AVANÇOS LEGISLATIVOS E JURISPRUDENCIAIS

Georgenor de Sousa Franco Filho

SUMÁRIO: 1. *Justificativa.* 2. *Registro histórico necessário.* 3. *A CLT no tempo e a legislação extravagante.* 4. *A CLT e os avanços jurisprudenciais.* 5. *Perspectivas para o mundo do trabalho e o valor da CLT.*

1. JUSTIFICATIVA

Começo consignando meu agradecimento à Des. Odete de Almeida Alves, Presidente do nosso Regional, pela gentileza do convite para falar, em nome da 8ª Região, nesta mesa redonda comemorando os 70 anos de vigência da CLT, abordando, especificamente, os avanços legislativos e jurisprudenciais verificados nessas sete décadas.

Sempre que se festeja aniversário, costuma-se cantar o *parabéns pra você*, desejando felicidades e longa vida àquele que fica *mais velho pouquinho coisa*. Todos, nessas ocasiões, ficam envolvidos por gratificante clima de alegria e contentamento, comungando das venturas desejadas ao homenageado.

Acredito que assim também devemos proceder agora. Trata-se de um aniversário

especialíssimo, caro a todos os que atuam na área do Direito do Trabalho, estimado por todos os trabalhadores e empregadores brasileiros, precioso pela qualidade de seu conteúdo e pelos avanços que representou e representa para as relações trabalhistas em nosso país.

Com efeito, como magistrado trabalhista, tentarei apreciar, *en passant*, dois aspectos da atualidade do Brasil comparando com a CLT primitiva. De início, os avanços legislativos, que a alteraram em seu próprio corpo, ou que se agregaram a ela, extravagantemente, e de forma digamos complementar. Em seguida, a gradual evolução da jurisprudência nacional, acompanhando a mudança dos costumes e as modernidades da sociedade atual. É assim que será dividida esta exposição.

2. REGISTRO HISTÓRICO NECESSÁRIO

Permito-me, antes de passar aos dois pontos aos quais dedicarei esta exposição, fazer um indispensável registro histórico e registrar necessária demonstração de perene agradecimento.



Georgenor de Sousa Franco Filho

Desembargador do Trabalho de carreira do TRT da 8ª Região, Professor Titular de Direito Internacional e Direito do Trabalho da Universidade da Amazônia (UNAMA), Doutor em Direito pela Universidade de São Paulo, Presidente Honorário da Academia Nacional de Direito do Trabalho.

Existiu um brasileiro, que me deu a ventura de ser meu amigo, chamado Arnaldo Lopes Sússekind. Ele faleceu ano passado, aos exatos 95 anos de idade, no dia de seu natalício, 9 de julho. Ao lado de Segadas Vianna, Oscar Saraiva, Rego Monteiro e Dorval Lacerda, por indicação do Ministro Alexandre Marcondes Filho, foi um dos autores da aniversariante CLT.

Conheci o Ministro Sússekind nos idos dos anos 80. A ele fui apresentado pelo inolvidável amigo Ministro Orlando Teixeira da Costa, o meu sempre lembrado Dr. Orlando. Os anos transcorreram. Frequentemente nos encontrávamos em congressos e outros tantos eventos. Passamos a ser amigos mais chegados. Falávamos frequentemente ao telefone.

Um dia, eu era Presidente da antiga 4ª JCI de Belém e ele telefonou e convidou-me a ingressar na Academia Nacional de Direito do Trabalho. Fez minha inscrição e fomos eleitos Alice Monteiro de Barros, de Minas Gerais, Estevão Mallet, de São Paulo, Sebastião Antunes Furtado, do Paraná, Vantuil Abdala, de Brasília, e eu, que, anos mais tarde, seria eleito e reeleito Presidente da maior instituição de estudo do Direito do Trabalho do Brasil.

Era homem ativo, produtivo, *atenado* no seu tempo e no tempo dos outros. Evoluiu com o Direito do Trabalho, não o acompanhou apenas, mas participou das grandes mudanças da legislação brasileira.

O Ministro Orlando Costa me ensinou a amar a Justiça do Trabalho. E o Ministro Sússekind me ensinou a amar a CLT. Com eles, aprendi a amar o Direito do Trabalho.

Assim, então, quero que as primeiras coisas a dizer aqui sejam essas reverenciosas homenagens à memória da *CLT Viva*, como eu

chamava ao Ministro Arnaldo Sússekind, em honra a quem, quando presidi o TRT em 2003, promovido o I Congresso Internacional de Direito do Trabalho e, mais tarde, na presidência da Academia Nacional, criei a Medalha *Arnaldo Sússekind*, privativa dos membros do Sodalício.

3. A CLT NO TEMPO E A LEGISLAÇÃO EXTRAVAGANTE

No dia 1º de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República, Getúlio Vargas assinou o Decreto-Lei n. 5452, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho. Era o início do processo de *gestação* de uma nova ordem para reger a vida dos trabalhadores e empregadores brasileiros. No dia 10 de novembro de 1943, findo o período de *vacatio legis*, a CLT começou a vigorar. Com efeito, embora amanhã sejam comemorados os 70 anos de sua aprovação, somente a 10 de novembro será festejado o início de sua vigência.

Em outros termos, a partir de agora e até pelo menos 10 de novembro, todo o Brasil irá ter bons e auspiciosos motivos para festejar.

Unida nas comemorações, a 8ª Região, através de seu Tribunal, também festeja a CLT de todos nós, que, ao contrário do que dizem, não é copia da *Carta Del Lavoro* italiana, e não seja por outro motivo pela própria dimensão dos dois instrumentos legislativos. A CLT iniciou com 922 artigos e a Carta com apenas trinta.

Esse diploma legal vem sendo alterado a cada instante, pelo menos desde 11.10.1945, com o Decreto-Lei n. 8.079, modificando a redação de seu art. 7º. E raros artigos restam do original de 1943. Dos doze que compõem o

titulo I (Introdução), cinco já foram alterados¹. E, dos recursos, tratados nos arts. 893 a 902 (que também não existe mais), apenas dois artigos são originais: os arts. 898 e 900.

As mudanças continuaram e continuam. Foram alteradas as regras para emissão da antiga carteira profissional, sobre salário mínimo, sobre as férias e sobre higiene e segurança do trabalho, inclusive atividades insalubres e perigosas (embora nada exista ainda sobre atividade penosa). Até mesmo o trabalho a distância, com os modernos recursos virtuais de que se dispõem atualmente, foram alcançados pela CLT, tenuemente é verdade, porém já observados no parágrafo único do art. 6º.

De igual modo, foram reduzidas as normas que protegiam a mulher no trabalho e acabavam excluindo-a do mercado, porque agora é finalmente reconhecida a igualdade de sexo.

Foram alterados os critérios de aviso prévio e foi fixada sua proporcionalidade, além de terem sido modificadas as normas que dispunham sobre surgimento de sindicato, enquadramento e receita sindicais, embora sobreviva, ainda e lamentavelmente, a contribuição sindical.

A exemplo do que ocorre na Alemanha, Espanha e França, surgiram as comissões de conciliação previa, que ainda não se firmaram na solução de conflitos individuais.

Os dispositivos da CLT cuidando da Justiça do Trabalho sofreram profundas alterações.

Acabaram as Juntas de Conciliação e Julgamento – bons tempos!!! – e vieram as Varas do Trabalho. Ao contrário da Alemanha que ainda possui, desapareceu, aqui, a representação classista. Enquanto isso, no segundo grau, os oito Conselhos Regionais do Trabalho originais agora são 24 Tribunais Regionais, o mesmo ocorrendo com as Procuradorias Regionais do Trabalho.

O rito das audiências de 1º grau mudou: a proposta conciliatória, antes feita após a contestação, agora é antes da defesa. Em 2000, foi criado o procedimento sumaríssimo, que nada mais é do que mandar cumprir a CLT com a observância dos princípios que sempre informaram o verdadeiro processo do trabalho: oralidade, simplicidade e concentração, por exemplo.

Nesse aspecto, permito-me recordar que sempre fomos processualmente ágeis. O art. 769 da CLT era lido e interpretado tal como se encontra escrito: o processo civil é fonte *subsidiária* do processo do trabalho, e não o inverso como anda sendo aplicado nos últimos tempos. O que o procedimento sumaríssimo fez para agilizar uns poucos processos é o que todos devíamos fazer para todos os processos.

De outro lado, o poder normativo, momento maior do dissídio coletivo e, a meu ver, o mais importante da Justiça do Trabalho, agoniza a partir da exigência absurda de um *comum acordo* para que os de natureza econômica possam ser apresentados. Confesso que, constatando a realidade sindical brasileiro, sou absolutamente favorável à manutenção do poder normativo da Justiça do Trabalho.

Além dessas mudanças no seu próprio corpo, outras se processaram nesses 70 anos. De todas, reputo o fim da estabilidade decenal

1 Restam apenas os arts. 1, 2, 3, 5, 8, 9 e 12.

e o surgimento do FGTS como o pior desses momentos. Criado como uma *opção obrigatória* pela lei n. 5.107/67, coexistiu com a garantia celetista, mas, com o advento da Constituição de 1988, passou a ser compulsório hoje regido pela Lei n. 8.036/90.

Garantindo teoricamente o tempo de serviço, não garante o emprego, e, embora fundado no motivo social de subsidiar habitações populares, se volvermos no tempo, encontraremos uma motivação política de grande relevância, qual a de permitir a mobilidade de mão-de-obra, ensejando facilidade na mudança de emprego e, com isso, reduzindo a possibilidade de formação de grupos mais organizados de trabalhadores que pudessem buscar quaisquer espécies de reivindicações.

Existe, ademais, uma imensa legislação extravagante que acompanha, quase como anexo, a CLT. São dezenas e dezenas de leis, decretos, portarias, medidas provisórias que se multiplicam a cada instante a representar a tutela do Estado nas relações de trabalho, a fim de garantir o mínimo de proteção aos trabalhadores².

.....

2 É o caso, por exemplo, das seguintes: Lei n. 605/49 sobre repouso semanal remunerado, Lei n. 4.090/62 criando a gratificação de Natal, Lei n. 5.584/70 sobre processo do trabalho, Lei n. 5.889/73 sobre trabalho rural, Lei n. 6.019/74 sobre trabalho temporário, Lei n. 7.418/85 sobre vale transporte, Lei n. 7.644/87 sobre mãe social, Lei n. 7.783/89 sobre exercício do direito de greve, Lei n. 8.036/90 dispondo sobre o FGTS, Lei n. 9.601/98 sobre contrato de trabalho por prazo determinado, Lei n. 11.788/08 sobre estágio de estudantes e da recente Medida Provisória n. 595/12 sobre trabalho portuário, afora a regulamentação de inúmeras profissões.

E, nesse particular, deve ser observado que há leis que nunca deveriam ter sido sancionadas, de que são exemplos as leis que dizem regular as profissões de turismólogo (Lei n. 12.591/12), cabeleireiro e assemelhados (Lei n. 12.592/12), *sommelier* (Lei n. 12.467/11) e comerciário (Lei n. 12.790/13) pela absoluta falta de razoabilidade nos seus respectivos conteúdos como apontei em outras oportunidades.

Em apertada síntese, este o panorama legislativo trabalhista do momento atual no Brasil.

4. A CLT E OS AVANÇOS JURISPRUDENCIAIS

No que refere aos avanços jurisprudenciais, interpretando a CLT, irei valer-me das decisões que emanam do Tribunal



Superior do Trabalho, como ápice da pirâmide do Judiciário trabalhista brasileiro.

Nessa linha, constato que, até março deste ano, haviam sido adotadas naquela Corte 445 Súmulas além de algumas centenas de

Orientações Jurisprudenciais e Precedentes Normativos³.

Limitarei a referir, apenas, algumas das súmulas que se relacionam com temas e dispositivos consolidados.

Inúmeros assuntos foram abordados. A equiparação salarial do art. 461 é objeto da Súmula 6. A prova da CTPS é referida na Súmula 12. A dispensa do trabalhador é tratada na Súmula 14, sobre culpa recíproca, na Súmula 32, sobre abandono de emprego, e os efeitos da quitação, a que refere o art. 477, é tema da Súmula 330.

Vários enunciados de súmulas cuidam de atividade bancária, especialmente interpretando o art. 224 ou identificando quem pode ou não se assemelhar a esse profissional. Assim, dentre tantas, as Súmulas 55, 102 e 124, bem como são incontáveis as que cuidam dos adicionais de periculosidade e insalubridade.

Por outro lado, a regra da irrecorribilidade de decisões interlocutórias do art. 893, § 1º, da CLT, foi excepcionada para além dos limites ali traçados e cabe recurso também nas hipóteses elencadas na Súmula 214.

Recentemente, um desincentivo à negociação coletiva certamente foi a Súmula 277, aplicando a ultratividade das convenções e acordos coletivos de trabalho, de modo a que, mesmo temporalmente vencidas, as *cláusulas normativas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas*

ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

De outro lado, muito empresário de locais de diversão, tipo bares e restaurantes, desconhece a Súmula 354, que, considerando a natureza jurídica das gorjetas, entende que as *cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado*, mas permanece integrando para fins de cálculo de férias, gratificação de Natal e FGTS, e, a meu ver, *data venia*, deveria servir também para cálculo de todas as demais parcelas trabalhistas.

Interpretou, ademais, o TST a garantia de emprego do dirigente sindical, ao exame de questões suscetíveis acerca dos arts. 522 e 543 da CLT. Desses diversos precedentes, resultaram os cinco itens da Súmula 369.

Tema delicado, que ainda se admite, e cada vez menos, na Justiça do Trabalho, o *jus postulandi* do art. 791 consolidado foi conservado pela Súmula 425, mas apenas no 1º grau e em alguns casos nos Regionais. Nesse particular, a tendência é, como está ocorrendo na prática em todo o país, a sua superação e uma adequada reinterpretção do art. 133 da Constituição, a fim de considerar o advogado indispensável para atuar nos processos em tramitação na Justiça do Trabalho, e não seja por outra razão senão o fato de que, ao contrário do passado, as demandas trabalhistas ficaram demasiadamente complexas e aos leigos – a maioria do trabalhador brasileiro é leiga – são os grandes prejudicados.

Certamente importante, a visão jurisprudencial do § 2º do art. 244 da CLT,

3 Registravam-se, até março de 2013: 13 OJs do Tribunal Pleno e do Órgão Especial, 421 OJs da SBDI-1, 77 OJs Temporárias da mesma SBDI-1, 158 OJs da SBDI-2, 38 OJs da SDC e 120 Precedentes Normativos.

que cuidando de sobreaviso de ferroviário, foi estendido a todos os demais trabalhadores, na forma da Súmula 428.

Finalmente, destaco a Súmula 442 acerca de processo que observam o chamado rito sumaríssimo, que, como referi, entendo desnecessário, e que, por esse precedente, tem restringida a hipótese de recorribilidade à Corte Superior.

5. PERSPECTIVAS PARA O MUNDO DO TRABALHO E O VALOR DA CLT

Não irei discorrer sobre o futuro do trabalho e do mundo do trabalho. Fê-lo de Masi tempos atrás. Do meu lado, tenho, aqui e acolá, falado sobre o que pode vir a acontecer, mas, confesso, não tenho certeza de nada. Sei apenas que o mundo está deixando de ser real para se virtualizar. Se isso é bom ou não, dirá o futuro.

O trabalho, no entanto, continuará indispensável ao homem. Viver para trabalhar e trabalhar para viver, sem esquecer que o viver de hoje é o consumir de todos os instantes de nossas vidas.

O Direito do Trabalho está e continuará se aperfeiçoamento, se amoldando ao trabalho a distância, o virtual, digital, ou seja lá o nome que quiserem empregar. A noção passada de subordinação jurídica, mediante o controle mais próximo e a presença física do trabalhador, está ultrapassada.

Hoje, busca o direito regras mínimas indispensáveis para preservar a dignidade da

pessoa humana, e, no mais, deixa-se às partes a solução de seus conflitos e das suas diferenças.

A esse fim, importa a existência de sindicatos profissionais fortes, impregnados de vontade de colaborar com a sociedade como um todo e defender, imparcialmente, mas com bom senso, os direitos dos trabalhadores que representa.

Igualmente, é necessário um Judiciário forte. Nos países, como o Brasil, que possuem um braço específico do Judiciário para resolver questões laborais, é preciso que seus integrantes,

[...] o Juiz vale pela qualidade de sua produção e não pela quantidade que pode fabricar de decisões. Afinal, sentença não se fabrica. Sentença se profere.

de todos os graus, tenham sensibilidade para admitir que a decisão mal dada, querendo atender a um, e esquecendo a comunidade, pode ser prejudicial, e que o Juiz vale pela qualidade de sua produção e não pela quantidade que pode fabricar de decisões. Afinal, sentença não se fabrica. Sentença se profere.

O juiz do trabalho, mais que todos, tem a obrigação de ter sentimento de preservar a dignidade humana em seu sentido mais amplo, e nunca esquecer que a tarefa da Justiça do Trabalho é aquela que está em seu dístico: *a obra da justiça é a paz*.

Com os Juízes do Trabalho, alinhando-se, na mesma frente de defesa da sociedade, os advogados trabalhistas, colaboradores indispensáveis do dia-a-dia do Judiciário, e os membros do Ministério Público do Trabalho, que, desde há algum tempo, assumindo a relevância de seu papel na história, são um dos pilares estruturais da democracia brasileira.

A CLT, que muitos chamam de superada, obsoleta, fora de seu tempo e inservível nos dias atuais, deve ser modelo para tudo o que vier a se pretender fazer para aperfeiçoar a legislação trabalhista brasileira. Se, atualmente, não é 100% adequada, ninguém deve olvidar do seu valor e da sua importância para, graças a ela, nosso país ter conseguido sobreviver às dificuldades conflituais entre capital e trabalho e ser hoje uma das maiores potências do mundo.

Ao encerrar, admitindo a possibilidade de que amanhã surja uma *nova CLT*, quero doar, ao Memorial da Justiça do Trabalho da 8ª Região, uma obra de raro valor.

Em 2008, como Presidente da Academia Nacional de Direito do Trabalho, designei comissão especial, presidida pelo eminente professor Amauri Mascaro Nascimento, e formada pelos juristas Nelson Mannrich e Luiz Carlos Amorim Robortella, para elaborar o *Anteprojeto do Código de Leis Trabalhistas – CLT – Direito Individual*. O árduo trabalho foi feito. O anteprojeto foi discutido no seio da Academia. Foi aprovado e concluído a 3 de novembro de 2008. Em seguida, em São Paulo, o primeiro exemplar foi-me solenemente entregue pelo Presidente da Comissão, com generoso autógrafo onde o mestre de todos nós Amauri registrou: *Ao presidente Georgenor de Sousa Franco Filho, a quem devemos a elaboração do projeto da Academia Nacional de Direito do Trabalho. São Paulo, 21 de novembro de 2008. Amauri Mascaro Nascimento.*

Acredito que esse documento, pela sua importância histórica e seu significado para o Direito do Trabalho, fique melhor conservado e preservado no Memorial da Justiça do Trabalho da 8ª Região, à qual tenho a honra de pertencer, e faço essa doação, na certeza de

que estudiosos, estudantes e pesquisadores brasileiros poderão ter mais fácil acesso a essa contribuição singular da Academia para o Direito do Trabalho do Brasil.

Eram essas as palavras que deseja trazer a esta Mesa Redonda comemorativa.

Belém, 23.abril.2013

Palestra proferida na Mesa redonda *70 anos da LT e as mudanças nas relações de trabalho*, promovida pelo TRT da 8ª Região, em Belém, a 30.04.2013.

101 PROPOSTAS PARA MODERNIZAR A CLT

José Pastore

A palavra competitividade parece ter entrado no vocabulário do governo de uma vez por todas. Uma série de medidas vem sendo aprovada com vistas a instigar os empresários a investir mais e competir melhor. No campo laboral, os investimentos dependem de trabalho qualificado, de custos toleráveis e de previsibilidade das regras.

Nas três dimensões o Brasil patina. A escassez de mão de obra é um entrave à eficiência produtiva. O custo do trabalho sobe além da produtividade. As regras são confusas e imprevisíveis. O caro leitor já imaginou o estrago que uma lei faria no seu orçamento doméstico, ao responsabilizá-lo por uma dívida contraída há 10 ou 15 anos, sem que você soubesse? Seria um desastre, não é? É isso que fazem muitas leis trabalhistas, como, por exemplo, a do aviso prévio proporcional (Lei n.º 12.506/11).

Para reverter o quadro de incerteza, a Confederação Nacional da Indústria (CNI)

lançou ao debate um documento que contém 101 propostas para modernizar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), trazendo para a discussão um conjunto de sugestões voltadas para melhorar as empresas e os empregos.

O caro leitor já imaginou o estrago que uma lei faria no seu orçamento doméstico, ao responsabilizá-lo por uma dívida contraída há 10 ou 15 anos, sem que você soubesse?

O documento foi entregue à presidente Dilma Rousseff na semana passada. Em cada sugestão há uma análise do problema a ser resolvido e, em seguida, uma proposta de solução. Grande parte das sugestões demanda providências simples, como é o caso de acabar com a carteira de trabalho escrita à mão, substituindo-a por um cartão eletrônico que permita registros mais simples, mais seguros e online. Outra proposta refere-se ao uso de certificação digital na emissão de atestados médicos, para coibir fraudes.

Muitas das simplificações estão nas mãos dos ministros do Trabalho e Emprego e da Previdência Social, como são os casos do ponto eletrônico, das normas de saúde e segurança,



José Pastore

Professor de relações do trabalho da Universidade de São Paulo e membro da Academia Paulista de Letras.

seguro acidente do trabalho, reabilitação, etc. É só querer fazer.

Há sugestões para acabar com a incidência de injustificáveis contribuições sociais sobre férias, afastamentos, auxílio-alimentação, acomodação, previdência complementar e outros.

O documento é guiado pela filosofia de que a lei deve se limitar a estabelecer as regras básicas, deixando para a livre negociação a fixação dos detalhes. Neste campo, tem destaque a sugestão para tratar de forma diferente os empregados diferentes. Não é possível continuar com a noção do “hipossuficiente” para todos os trabalhadores. Profissionais altamente qualificados devem ter liberdade para acertar as bases de seu contrato de trabalho com o contratante, sem nenhuma tutela legal ou judicial. Da mesma forma, há que se disciplinar o trabalho eventual e por hora, que é frequente em tantas atividades e que, por falta de regras claras, é exercido na informalidade.

O documento da CNI critica a irracionalidade das leis, das normas e da jurisprudência que inventam regras descabidas, como as recentes súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. A de número 277, por exemplo, teve o atrevimento de “revogar” o artigo 614 da CLT, que define o prazo máximo de dois anos para as cláusulas de negociações coletivas, tornando-as eternas! Isso cria passivos colossais e imprevisíveis, desestimulando o investimento e a geração de emprego.

No conjunto, o documento propõe debater uma agenda de racionalização das regras trabalhistas. Há propostas que devem agradar a empregados e empregadores, assim como há as que provocarão saudáveis exercícios de negociação que podem fazer convergir o que

hoje é divergente. O importante neste trabalho é a abertura de um debate a ser praticado de boa-fé para melhorar o ambiente de negócios e criar empregos de boa qualidade.

A iniciativa veio em boa hora. A Nação entendeu que sem melhoria da competitividade é impossível chegar aos empregos de bom padrão. Ao leitor interessado, faço um convite para que leia e medite sobre as sugestões contidas no “101 Propostas para Modernização Trabalhista”, Brasília: CNI, 2012.

Publicado originalmente em “O ESTADO DE S. PAULO” - Terça feira, 18 de dezembro de 2012

O RURÍCOLA BÓIA-FRIA É EMPREGADO: NÃO HÁ AUTONOMIA, NEM VAZIO LEGAL.

Ricardo Sampaio

SUMÁRIO: 1-Mercadoria humana; 2-Insegurança e Sistema; 3-Um dia de graça...; 4-Preconceito e Pusilanimidade; 5- A confusão da eventualidade; 6-Longevidade e faltas; 7- Tempo de Serviço e Afins; 8-Relação com o “Gato”; 9-Coragem de Enxergar; 10-A autonomia da Fome.

1 – MERCADORIA HUMANA

“Estes homens estão sob o peso de calor e sol, transidos pelas chuvas, roídos de frio, descalços, mal nutridos; lavram a terra, revolvem-na, gastam a sua vida, a sua força, para criar o pão, o alimento de todos”, dizia EÇA DE QUEIROZ sobre um dos segmentos do Povo. É como se, desde então, retratasse a penosa situação em que está hoje chafurdado o trabalhador rural brasileiro.

Mesmo nesta classe, há sub divisões mais miseráveis. No fundo do tacho, por exemplo, está o “bóia-fria”. Homens, mulheres e crianças ajuntados de madrugada ainda nos “pontos” da periferia das cidades. Rotos, mal alimentados, moços e velhos, degradados a

mercadoria, submetem-se ao preço do “gato”, ou “turmeiro”, ou apenas intermediário, na implacabilidade das normas da oferta e da procura. Alugam-se por um dia de trabalho numa lavoura de terceiro.

2 – INSEGURANÇA E SISTEMA

Tangidos e amontoados em carrocerias de caminhões, os trabalhadores viajam para as fazendas. Percorrem às vezes 50, até 100 km. Geralmente carpem, colhem ou plantam, dependendo da época. Recebem então o “dia” e iniciam o trajeto de volta. Com frequência, são descarregados já noite alta. O transporte de ida e de retorno é precário. Gado bovino viaja melhor e mais seguro. Basta que se comparem os veículos que levam humanos e animais.

Os desastres são comuns. Pais, mães, filhos, pagam sua “opção” pela “autonomia” (eufemismo com que alguns juízes e tribunais lhes sonegam os direitos trabalhistas) jazendo na poeira das estradas. Isto pouco sensibiliza a cidade. Soam como acontecimentos distantes, nebulosos. Raros percebem que é o modelo



Ricardo Sampaio

Desembargador aposentado e ex-presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região no biênio 1994-1995.

agrário afundado e que não o fará sozinho ou impunemente, sem as convulsões sociais que ao longo da História tiveram a terra como pivô.

3 – UM DIA DE GRAÇA...

Um “bóia-fria” laborando por dia é ótimo para... o fazendeiro! Não recebe o repouso semanal remunerado. Não mora na fazenda, ocupando casa, luz, água, remédios para os filhos, rocinha própria. Férias, integrais ou proporcionais, nem falar! Nem concessão, nem indenização. O décimo-terceiro fica para trás. Aviso-prévio, em rescisão, não há (o caminhão não vai mais; e pronto.).

A CTPS não é assinada. Mais adiante, lucrará a Previdência, com o vínculo não-anotado. As horas extras itinerantes nem são admitidas como havidas. Burla-se tudo, até o salário fixado pelas convenções ou dissídios coletivos e suas demais normas. Com a estória do “dia”, é possível até pagar-se menos do que o mínimo. Quando algum dá de morrer, no serviço ou no caminho, que se dane, mais a família.

Um dia de cão, para quem trabalha; de graça, para quem dele se vale! E que o nosso “mundo oficial” dá a eles? Responde-o o próprio EÇA: *“Primeiro, despreza-os; não pensa neles, não vela por eles, trata-os como se tratam os bois (OBS.: desde então, as coisas mudaram, como vimos, o gado ascendeu...); deixa-lhes apenas uma pequena porção dos seus trabalhos dolorosos; não lhes melhora a sorte, cerca-os de obstáculos e de dificuldades; forma-lhes*

em redor uma servidão que os prende a uma miséria que os esmaga; não lhes dá proteção; e, terrível coisa, não os instrui; deixa-lhes morres a alma”.

4 – PRECONCEITO E PUSILANIMIDADE

Interessa ao “mundo oficial” a tese da falta de proteção legal destes seres humanos. É-lhes muito, muitíssimo conveniente, a falácia da autonomia. Mas, às vezes, há algum equívoco. Dentre os conservadores, pilham-se alguns liberais. É o caso de ALMIR PAZZIANOTO PINTO, para quem *“Esse tipo de trabalho rural tem como características próprias a autonomia e a transitoriedade...”* (LTr. 48 6/649, seccionamos).

O que é de preconceito e pusilanimidade. Preconceito do juiz urbano, para quem, com raras exceções, a instrução e julgamento da causa do rurícola é árdua, difícil e demorada. Pusilanimidade em não se recorrer pura e simplesmente à legislação que aí está, no rosto de todos, ao mero folhear da CLT e da Lei 5.889/73.

Todos os requisitos do vínculo empregatício se encontram no trabalho do bóia-fria. É ele prestado por pessoa física, em propriedade rural ou prédio rústico, mediante salário, ainda que diário. Quanto a tais itens, ninguém sustentará haver dúvida.

Restam apenas mais três outras indagações, para estar satisfeito o art. 2º da Lei 5.889/73. Vejamo-las, pela ordem crescente

de controvérsia que provocam. Primeiro, é o trabalho para empregador rural? Se alguém disser que não, que o é ao “gato”, estará confundindo corretor, ou intermediário, ou testa-de-ferro, com o verdadeiro beneficiário dos serviços.

Em segundo, o trabalho é sob a dependência do fazendeiro? É evidente que sim. Se é este quem paga (mesmo que contratando um preço global com o “gato” e fazendo com que este pague o pessoal), se é este quem determina o quê, quando, como e onde na propriedade serão feitos os serviços, a dependência passa a ser um conceito forçosamente ínsito na modalidade. Na maioria das vezes, nem é preciso digressão. Alguém, um capataz ou um empregado do próprio fazendeiro, coordena diretamente as tarefas.



5 – A CONFUSÃO DA EVENTUALIDADE

O terceiro e último requisito é justamente o da natureza não eventual dos serviços, que deliberadamente deixamos para parágrafo específico. Para os que entendem que a não-eventualidade é conceito sinônimo de uma *“relação continuativa de trabalho”* (ALUYSIO SAMPAIO, -in- “Contrato de Trabalho Rural”, RT 1974, pág. 13), inexistente relação de emprego para o bóia-fria.

Mas a eventualidade não é mensurável pelo espaço de tempo da prestação de serviços.

Importa é que o trabalho esteja inserido na linha finalística de atividades do tomador. Reiteradas vezes assim o ensinou o E. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, ao qual nos orgulhamos de pertencer em seu primeiro grau: “(...) 3 – *É empregado aquele que exerce atividade essencial a consecução dos fins da empresa*” (RO-1.603/83, rel. Juiz VICENTE SILVA, -in- “DJ-PR”, 8/fev/1984, pág.55, omitimos, grifamos).

E ainda: “Trabalho eventual é aquele que depende de acontecimento incerto. As tarefas atribuídas ao trabalhador, portanto, é que irão revelar a eventualidade ou não da prestação de serviços. Se a empresa atribuir ao trabalhador tarefas específicas à sua atividade econômica, o trabalho não será eventual, mesmo que os serviços não sejam prestados todos os dias da semana ou do mês” (E.TRT-9ª, RO-1.952/83, Ac 607/84, rel. Juiz LEONARDO ABAGGE, -in- “DJ-PR”, 4/abr/1984, pág.67, grifamos).

Assim, se o bóia-fria vai participar de uma colheita, ou se vai carpir o mato na soja ou no café, ou em outra lavoura, ou se vai ajudar a plantar, está exercendo tarefas típicas de uma propriedade rural, necessárias à consecução dos fins desta. Nada há aí de eventual.

Também divergindo da tese de que a eventualidade se confunde com a continuidade no tempo, explica ROBERTO BARRETO PRADO: *“Exige-se serviço de natureza não eventual. Não importa o período de duração do contrato*

de trabalho. Basta que a atividade exercida se enquadre entre os serviços permanentes da empresa. Trabalhadores que apenas por alguns dias exerçam esses misteres nem por isso deixam de ser empregados. Seus serviços são de natureza permanente” (-in-“Comentários à Nova Lei do Trabalho Rural”, RT, SP, 1975, pág.30, grifamos).

6 – LONGEVIDADE E FALTAS

Esta tese não é inconciliável com a alegada possibilidade de o bóia-fria faltar quanto quiser, sem maiores consequências. Ou ainda, de que, trabalhando em períodos curtos, descontínuos e inclusive para outros tomadores de serviço, não se produz o vínculo.

Ora, na prática há ao menos uma consequência nas faltas. Se há sobra de mão-de-obra, o “gato” em represália não mais transporta o remisso. É inegável que isto já consiste numa punição. Quanto à exclusividade, não é ela requisito da relação de emprego, tanto que o empregado pode ter mais de um vínculo, até simultaneamente.

Quando chove, em especial, é comum também não haver serviço. O caminhão sequer costuma passar no “ponto”. O bóia-fria não recebe. É outro assalto, pois “... todos estes momentos em que não ocorrer serviços são de responsabilidade do empresário, pois é ele quem escolhe o tipo de atividade que é prejudicada por condições meteorológicas desfavoráveis(...)”. Assim se um empresário rural fica impedido de ter trabalho em seu estabelecimento, em razão de chuvas de inverno, não se pode dizer que ignorava tais fenômenos cíclicos” (JOSÉ LUIZ FERREIRA PRUNES, -in- “Salário sem Trabalho”, LTr.,1976, pág. 29-30, grifamos seccionamos).

O que importa no raciocínio deste notável juiz, jurista e professor é que “No entanto, nesse mesmo dia, mesmo não tendo ocorrido qualquer trabalho, o empresário paga as horas básicas, as horas normais” (-in- ob. cit., pág. 30). Nossa única divergência consiste em reconhecermos a paga integral, inclusive nas horas-extras não realizadas, se habitual a sua prestação.

7 – TEMPO DE SERVIÇO E AFINS

Como conciliar o problema aparente do tempo de serviço, se o bóia-fria trabalhar em períodos descontínuos e até por pouco tempo em cada um? Nada mais fácil. Aí está o art. 453 da CLT: “No tempo de serviço do empregado, quando readmitido, serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado anteriormente na empresa...”

Por outro lado, a regra será sempre a de se ter o pacto como vigorando por prazo indeterminado, se o contrário não tiverem as partes disposto, prévia e expressamente. As pactuações expressas diversas, mais comuns, serão aquela por prazo determinado, incluindo a sub-espécie “por obra certa”, e a de safra (§único, art.14, Lei 5.889/73).

Caberá ao Juiz, em cada caso concreto, determinar se tais ajustes são válidos ou eficazes. Seria alongar o objetivo destas considerações, enveredarmos pelas características de cada contrato destes.

8 – RELAÇÃO COM O “GATO”

É também improsperável o entendimento de que o vínculo empregatício do bóia-fria se produz com o “gato”, ou “turmeiro”. Chega-se

a invocar o art. 4º da Lei 5.889/73 como aval, ao equiparar este a empregador, a pessoa física que use serviços agrários alheios.

O raciocínio é enganoso. O “gato” age como simples preposto do empresário rural. Ele executa serviços de mera corretagem. São os bóias-frias que fazem os trabalhos agrários. O “turmeiro” é o mero mercantilista do sangue e suor humanos. Às vezes, à força, da repetição, ele próprio é considerado empregado.

Situou bem o problema o E. TRT-9ª, em liberal decisão de que foi relator o então Juiz convocado ISMAEL GONZALEZ: “Os tristemente cognominados “bóias-frias” continuam à margem da proteção laboral, pela contínua fraude de os empresários rurais utilizarem-se do intermediário chamado “gato” ou “turmeiro”, para o ajuste e o transporte precário do pessoal indispensável ao desenvolvimento da atividade econômica, com o objetivo de desoneração das responsabilidades legais, ao que compete a Justiça do Trabalho por cobro. Esse intermediário não passa de preposto do verdadeiro empregador, o fazendeiro, e não tem idoneidade financeira para os fins do art. 4º da Lei 5.889/73” (RO-713/79, Ac. 1.526/76, -in- “DJ-PR”, 28/nov/1979, pág. 42, grifamos).

9 – CORAGEM DE ENXERGAR

A Justiça do Trabalho não pode olvidar, pois, a realidade do bóia-fria. Nem pode por uma pedra sobre as leis existentes e dizer que delas nada se extrai em benefício destes milhares de trabalhadores.

Basta que enxergue a quem tocam os maiores benefícios desta esdrúxula situação, a quem pertence o risco do empreendimento

e quais as suas causas imediatas. Tudo isto perfaz o figurino do proprietário rural, que objetiva (na lição de RAYMUNDO LARANJEIRA, -in- LTr, 47 3/304): “(...) a) economizar os gastos com a feitura ou manutenção das casas para trabalhadores; b) deixar desimpedidas as áreas dos roçados que os trabalhadores se utilizavam para um adjutório no de-comer de sua família; c) evitar que o imóvel rural ficasse ocupado pelas obreiras, a fim de serem criadas facilidades para a futura venda da terra; d) escapar do encargos sociais, tentando trespassar para os intermediários do trabalho os vínculos empregatícios”.

E continua com a razão, quando previne: “As rotulagens normalmente conferidas aos contratos que, supostamente, levariam o obreiro a uma autonomia laborativa, não passam de rótulos, mesmo: por isso o que nestes contratos se enxerta, as mais das vezes, é um indubitável contrato de emprego, que não pode escapar da proteção das leis trabalhistas...” (-in- ob. cit., pág. 3/304, seccionamos).

10 – A AUTONOMIA DA FOME

Insistir-se, desta forma, em “vazio legal”, ou em “peculiaridades” do ajuste do bóia-fria, ou em “autonomia”, é insensibilidade manifesta, ou falta de aprofundamento no fenômeno. Como pode alguém, em sã consciência, pretender ser autônomo na fome, na miséria, na doença?

É evidente que as decisões em contrário ao bóia-fria estão também respaldadas em honestas convicções, em argumentos jurídicos e em preocupações sociais. Não se lhes fará a injustiça, nem se lhes cometerá a injúria, de crê-las destituídas de boa-fé. O que cumpre consertar, entretanto, é o que parece um

equivoco de visão, que redundava em detrimento da parte mais fraca. Trata-se de tarefa possível mediante um exame mais acurado do próprio direito, perfeitamente ajustável ao tema.

PEDRO LESSA, tido com um dos maiores Ministros que honraram o Excelso SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, ensinava como pode o Juiz encontrar soluções para problemas novos, com o singelo uso da velha lei: *“Se não lhe é dado, por nenhum motivo e em nenhuma circunstância, desprezar a lei, ou mutilá-la, ou de qualquer modo desacatá-la na aplicação, ao juiz incumbe extrair dos preceitos legais, e de acordo com a lógica do Direito, todas as deduções, todos os corolários, todas as consequências que encerram virtualmente esses preceitos. (...) Cingindo-se a um trabalho tão útil, tão necessário e erigido de dificuldades, quanto não pode o magistrado enriquecer, dilatar e completar o Direito, provendo as novas necessidades sociais, semelhantes às que solicitaram e preocuparam o espírito de Legislador”*.

E o saudoso MILTON CAMPOS, ao comentar estas palavras no Senado Federal, por ocasião do centenário de nascimento do ilustre Ministro (1959), arrematava: *“Aí, sim está a missão do juiz vivificador da norma, revelador do Direito, construtor das soluções”*.

CONCLUSÃO

O rurícola bóia-fria é empregado, sempre que trabalhe em serviços essenciais à consecução dos objetivos econômicos da propriedade agrária, inobstante o faça por período ínfimo de tempo, ou em períodos descontínuos, ou sem exclusividade.

Publicado originalmente na Revista 9 do TRT 9ª Região – vol. 2 – pág. 55 - 1984

Evoluções, pelejas e os 70 anos apressados da CLT

Milca Micheli Cerqueira Leite

1. Esboço histórico – o homem, o trabalho e as primeiras tentativas de positivação

O homem nasceu com o trabalho e desde os tempos remotos, se relaciona com ele. Só depois de grandes batalhas sociais é que pôde ver seu direito reconhecido.

Na Idade Média e Antiga as relações entre os homens traziam uma concepção negativa sobre o trabalho, “o trabalho, como símbolo do direito, imbuído de significado positivo, àquele tempo não passava de utopia¹.”

Acredita-se que a maior das batalhas enfrentada na história do direito do trabalho no Brasil seja a abolição da escravatura, que representou a liberdade e a igualdade de direitos dos homens, (infelizmente ainda há trabalho escravo contemporâneo).

1 Delgado, Gabriela Neves, Direito fundamental ao trabalho digno, São Paulo, LTr, 2006, p. 142.

Inegavelmente a promulgação da Lei Áurea foi um marco para a criação do direito do trabalho no Brasil, quando o trabalho passou a ter um valor social e não significava apenas a utilização da força.

O homem também enfrentou a servidão, quando era visto como um objeto; essa, semelhantemente a escravidão tolhia a liberdade do servo.

Só quando a renda do trabalho se transformou em renda em dinheiro, é que surgiram mudanças nas relações senhoriais com os camponeses, que passaram lentamente a proprietários das suas terras, podendo desenvolver sua produção agrícola no âmbito de sua modesta propriedade.

O Brasil precisava de um ordenamento específico para regular as atividades dos trabalhadores, que a exemplo do camponês passou a perceber que o seu esforço era vão e seu trabalho nada frutificava, tendo que dispor de quase tudo para o seu senhor. Quando teve tal noção, o trabalhador camponês que não possuía uma lei para lhe amparar, passou a deixar a terra e migrar para a cidade.



Milca Micheli Cerqueira Leite

Advogada e professora, especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela PUC-PR, doutoranda em Ciências Jurídicas pela PUC-Argentina.

Quando a produtividade agrária começou a se desenvolver, lentamente desapareciam os laços de servidão típica e pouco a pouco o trabalho avançava para ganhar sentido de dignidade, e reconhecimento, qualquer tentativa de dar voz aos direitos dos trabalhadores, ainda era muito diminuta.

A influência da igreja antes e depois das primeiras tentativas de se positivar o direito do trabalho não só no Brasil, mas no mundo, além de libertadora, levantava a bandeira de civilidade, pois homenageava as virtudes do homem e somou pontos nessa conquista.

Isso porque, havia grande influência do cristianismo que passou a revelar outra ótica para os homens, e propunha lhes fazer entender que o trabalho era um meio de elevá-los a uma posição de dignidade, e de os diferenciarem dos animais, mostrando que os mesmos não poderiam aceitar a escravidão.

Com impactos no país, a Revolução Industrial que trouxe muitos inventos, com ênfase para a máquina a vapor, foi um marco na história da produção no mundo e seus reflexos foram vistos também no Brasil, além disso, foram aprimoradas tecnologias de produção para serem utilizadas pelos donos dos equipamentos; foi quando surgiu o lucro real.

Vieram novos episódios e o avançar de novas realidades e histórias; especialmente no Brasil, entre 1888 a 1930 surgiram relações empregatícias na agricultura cafeeira em São Paulo, Rio de Janeiro e Distrito Federal e cada vez mais clamavam-se por uma



melhoria trabalhista, contudo, a representação coletiva dos trabalhadores era tímida e não havia intervenção do Estado.

Já haviam surgido alguns diplomas que de longe faziam menção a questão social do trabalho, mas nenhum o elevava a norma imperativa, impondo obediência pelos que exploravam a mão de obra de trabalhadores.

Surgiram leis expressivas, como a Eloi Chaves (Lei 4.682/1923) que regulou a aposentadoria dos trabalhadores de ferrovias, benefício depois estendido aos os trabalhadores marítimos e portuários.

Depois, com a Revolução de 1930 liderada por Getulio Vargas o Brasil passou a viver novos tempos e a sonhar com uma implementação dos direitos dos trabalhadores. Surge a fase de constitucionalização do direito, uma suposição de que poderiam ser efetivadas as quimeras da República, protegendo os trabalhadores, estabelecendo regras de isonomia para quem contribuía com seu suor para o crescimento do país.

O Estado então intervém de forma contundente e ao passo que repreende movimentos coletivos de trabalhadores, instaura um modelo de sistema trabalhista, agora controlado pelo Estado, o que parecia ser o melhor caminho a ser trilhado.

Essa repreensão durou pouco, pois a Constituição de 1934 proclamou maior liberdade e autonomia sindical para os que representavam o trabalhador, esses em sua

maioria eram cidadãos que defendiam um operário vulnerável e exposto à exploração, não almejavam poder, dispunham de sua vida por um ideal comum, mas o governo logo agiu através do estado de sítio em 1935, e passou a controlar lideranças adversárias populares contrárias a sua estratégia jurídica e política.

2. O nascimento da CLT

Muitas constituições tratavam do direito do trabalho, já em 1934, foi incluído um capítulo que tratava da Justiça do Trabalho (Da ordem Econômica e Social), criada com o intuito de dirimir conflitos entre empregados e empregadores, além disso o texto constitucional instituiu salário mínimo, positivou a jornada, dentre outros direitos. Depois disso com a Constituição de 1937, já no governo Vargas, a defesa dos direitos dos trabalhadores continuou e conquistaram o direito a greve. A partir daí as constituições seguintes vieram preencher e somar forças com o que já fora debatido e incorporado à norma constitucional.

Depois de muitos debates promovidos por uma Comissão Ministerial que pretendia incluir a legislação previdenciária em sua normatização, e dar corpo a leis esparsas, a CLT foi publicada e uniformizou o mercado de trabalho no Brasil.

Começaram então a despontar as legislações trabalhistas e sociais e inúmeros diplomas trabalhistas que regulavam atividades laborais, tais como a jornada de trabalho de 8 horas, primeiro para os comerciários, depois para os industriários foram instituídos.

Logo depois, com a Constituição de 1937 instituiu em seu artigo 139 a Justiça do Trabalho, que passaria a resolver conflitos individuais ou coletivos relacionados com o trabalho e regulamentados pela lei.

Ao longo desses anos, contou com mais de 497 modificações em seus textos legais mantendo, porém, os 922 artigos inclusos em seu projeto original. Naquela época, trabalhar era servir a pátria².

Mesmo com movimentos sociais e revoltas por todo o mundo em prol de melhores condições de trabalho, nenhum deles até então, tivera forças para se estabelecer, a exemplo das primeiras tentativas de se normatizar um Código do Trabalho em 1917.

A CLT surge então em um momento decisivo e conflitante, criticada por aqueles que acreditavam que a mesma seguia os moldes da *Carta Del Lavoro*, e acenava para um movimento corporativista fascista, a CLT se firma e propõe uma flexibilização do direito do trabalho.³

Instituída em meio a pressão social e partidária, o que fez com que muitos trabalhadores ficassem de fora do projeto, a CLT era extensa, mas limitada em vários

2 Gomes, Angela Castro, *A invenção do trabalhismo*, RJ, Editora FGV, 2005, p. 239.

3 Bobbio, Norberto, *Dicionário de Política*, Brasília, Ed. UNB, 1995, p. 28: “O corporativismo é uma doutrina que propugna a organização da coletividade baseada na associação representativa dos interesses e das atividades profissionais (corporações). Propõe, graças à solidariedade orgânica dos interesses concretos e às fórmulas de colaboração que daí podem derivar, a remoção ou neutralização dos elementos de conflito: a concorrência no plano econômico, a luta de classes no plano social, as diferenças ideológicas no plano político.”

aspectos, não regulava por exemplo, o trabalho dos empregados domésticos, dos funcionários públicos, dos trabalhadores rurais e aí por diante.

Por praxe, em função das lacunas na lei, as questões controvertidas ou em aberto passaram a ser subsidiadas por outras normas legais, mais precisamente o Código Civil, como ainda hoje acontece, afinal, todos estão sob a égide da Constituição, além disso, era pujante a discussão sobre a natureza jurídica do contrato de trabalho e suas concepções, o que permitia esse perpassar do direito social do trabalho para outros ramos do direito.

Nesses anos em que hasteia a bandeira dos empregados, essa norma assistiu a drásticas, tecnológicas e sociais mudanças; o direito do trabalho foi o que mais evoluiu e adaptou sua aplicação, correndo ao lado dos inventos, novas óticas do mercado do trabalho e do que a sociedade passou a vivenciar ano após ano.

3. Evoluções e anacronismos

Até pouco tempo atrás não se falava em trabalhos prestados no seio familiar, mediante controle de jornada e com direito a remuneração, também não se falavam em relatórios digitais projetados remetidos com apenas um clicar de dedos, nem no ócio criativo como profissão.

O mercado de trabalho mudou também para as mulheres, essas que tanto lutaram por direitos iguais, embora ainda não tenham obtido reconhecimento em termos de remuneração,

ganharam mais voz e vez no mercado de trabalho, a ponto de emprestar ao costume, irrestrita força, notadamente quando se fala da empregada lactante, que não mais amamenta o seu bebê a cada duas horas como era proposto pelo artigo 396 da CLT, mas pode dispor desse tempo no final da jornada, sem prejuízo algum para o empregador.

O direito indiscutível não mudou, apenas passou a ser praticado de outra forma, em virtude do novo cotidiano social.

É que com o passar das décadas o trabalhador interessou-se mais pelos seus direitos, ele já sabe que há um direito estatuído em

um código do trabalho no país, já tem noção de que uma corte superior pode dar-lhe um direito negado em primeira instância, e por aí por diante. Fantasticamente muitos dos dispositivos encartados em uma lei 7 décadas atrás, ainda tem grande força e brio em seus rezingues.

O mundo do trabalho mudou, atropelado pela tecnologia, por novas demandas e por textos legais em desuso, e por conta disso, alguns movimentos sociais de trabalhadores insatisfeitos acabaram por preterir e comprometer a segurança jurídica das normas em vigor. A exemplo, os empregados domésticos, que levantaram a bandeira do esquecimento, e a paga por não terem sido inseridos no texto celetário foi um emenda constitucional para aliviar a pressão.

Aí surge o problema, para atender as queixas dos trabalhadores domésticos surgiu uma “nova lei” que apenas remenda aquela já existente, só que, no afogadilho e no calor das suas boas intenções, esqueceu-

Fantasticamente muitos dos dispositivos encartados em uma lei 7 décadas atrás, ainda tem grande força e brio em seus rezingues.

se de condicionar como será o tramitar desses direitos.

Uma conclusão surge e pode ser precipitada, mas mesmo a CLT sendo ultrapassada em alguns aspetos, noticiar medidas urgentes sem preparo é um risco que empregados e empregadores não podem suportar.

Que há uma necessidade de reorganização da estrutura social do país é fato, mas uma desregulamentação é impossível, seria o caos; desconcentrar situações, classes e anseios, para encadear aquilo que não contém no texto celetário, também é temerário. As mudanças ocorrem, mas não há como alterar a lei sempre que uma nova realidade surge, é impossível alcançar esse grau de compromisso social, pelo menos rapidamente. As reformas, de igual modo, são exceção, demandam tempo e comprometem todo o sistema.

Querendo ou não, as relações institucionais de quem organiza o trabalho no país, ainda não são ou não estão democratizadas e isso seria essencial para se contemplar mudanças pontuais.

SETENTA ANOS DA CLT, UMA RETROSPECTIVA HISTÓRICA

Julio Bernardo do Carmo

Para melhor entendermos como a criação da CLT foi importante para os trabalhadores brasileiros torna-se necessário fazer uma análise retrospectiva do direito do trabalho, ou mais especificamente, da legislação do trabalho dos períodos que antecederam a chegada de Vargas ao poder.

O Brasil nasce em 1.500 aos olhos da Europa, descoberto que foi por Cabral, e a partir desse descobrimento Portugal começa a implementar uma política de povoamento da nova terra, desse novo mundo, até porque se não o fizesse correria o risco de ver a colônia ser conquistada e colonizada por outros povos de descendência européia, principalmente a Espanha, Holanda e a França que eram naquela época as nações que mais se empenhavam em ampliar seus limites territoriais.

A primeira experiência de colonização do Brasil foi feita através da outorga de sesmarias, vastas porções de terra que eram entregues à burguesia européia com o compromisso de povoá-la e de explorar-lhe as riquezas naturais.

A experiência das sesmarias não deu muito certo porque muitos dos burgueses contemplados com a



Julio Bernardo do Carmo

Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 3a. Região, Presidente da 4ª. Turma e da 2ª. SDI.

concessão de terras no Brasil, com o passar dos anos não se amoldavam à vida rude e isolada da Colônia e preferiam voltar às suas origens.

Apenas duas capitânias, que também constituíam uma forma de exploração do território imperial português, deram certo no Brasil, a de S. Vicente e a de Pernambuco, sendo que as demais não lograram o êxito que delas se esperava.

Com o regime das capitânias foram criados núcleos rurais fechados, onde todas as questões afetas ao domínio rural eram resolvidas pelo dono da terra.

Não havia nessa época ambiente propício para o nascimento do trabalho livre, já que os trabalhadores estavam presos ou adstritos às glebas e trabalhavam sob as ordens e o guante do dono da terra, tendo em troca de seu trabalho, extremamente servil, a proteção de seu senhor contra as adversidades enfrentadas no novo mundo, principalmente o ataque de índios selvagens.

Malgrado o regime das capitânias e preocupado com vastas porções de terra situadas no Brasil e que continuavam ainda inexploradas, um autêntico convite às incursões alienígenas, delibera o reinado de Portugal a

introduzir na nova terra os chamados governos gerais.

Com a adoção da política dos governos gerais e graças ao seu paulatino sucesso, foram introduzidas nas cidades mais importantes do Brasil uma estrutura complexa de exploração do poder.

Valendo-se da experiência haurida em outras colônias ultramarinas, especialmente na África, Portugal introduz no Brasil a monocultura do plantio da cana-de-açúcar.

Como os senhores da terra e os portugueses que para aqui vieram ganhar a vida não aceitavam executar o trabalho de plantio e de exploração da cana-de-açúcar, por considerá-lo degradante, Portugal viu-se compelido a fazer uso da mão-de-obra escrava, muito embora tal expediente não fosse condizente com a religião cristã e com a moral e os bons costumes pregados nas resoluções normativas da Coroa Portuguesa.

A mão-de-obra escrava passa a ser a principal fonte de trabalho no Brasil e a partir daí incrementa-se ao máximo o tráfico de negros, arrancados à força da mãe África e trazidos para o Brasil para mourejar em longas e penosas jornadas de trabalho em nossa pujante agricultura.



Patricia Cuyumjian - Flickr

As vilas, vilarejos e pequenas cidades que se circunscriviam ao âmbito geográfico da costa brasileira, com a bravura indômita dos bandeirantes e depois com o ciclo do ouro e da mineração, acabam surgindo também nos sertões do Brasil, que pouco a pouco ia sendo à medida que era aperfeiçoada a estrutura da colonização rural ou da expansão mineradora.

A mão-de-obra escrava atravessa os séculos e vai perdurar, praticamente, até fins do Império do Brasil.

Já nessa época existia um corpo de legislação que regulava o trabalho livre dos indivíduos, merecendo especial menção o contrato de prestação de serviços, primeiramente previsto para o setor agrário e que depois é introduzido também nas relações jurídicas cidadinas.

A vinda da família imperial para o Brasil em 1808, fugindo da ambição dominadora de Napoleão Bonaparte, com a instalação da Corte

de D. João VI, vem incrementar profundamente o progresso da colônia, principalmente em face da abertura dos portos às nações amigas.

Outra questão significativa para o incremento de nossa legislação trabalhista foi, com a abolição da escravatura, o processo migratório

idealizado pelo governo brasileiro para suprir a mão-de-obra escrava, a princípio nos meios rurais e depois também nos meios citadinos, onde começou a ser implantado o pólo incipiente de nossas primeiras indústrias.

A imigração européia, principalmente a italiana, acabou tentando moldar as estruturas de nosso sindicalismo mais antigo, eis que os italianos já estavam afeitos na Europa ao funcionamento corriqueiro dos sindicatos,



onde quase sempre revestiam nítida feição reivindicatória e contestatória.

Foi através da decisiva influência da imigração italiana que nossos sindicatos mais antigos adotaram postura revolucionária, descambando para o anarco-sindicalismo.

No período que medeia entre a abolição da escravatura e a revolução de 1.930, os trabalhadores já se encontravam aglomerados nas grandes cidades do país, onde a indústria em contínua expansão absorvia essa mão-de-obra.

Muito embora a questão social não tenha no Brasil a florada com a pujança com que vingou na Europa, principalmente na Inglaterra,

a verdade é que a grande concentração de trabalhadores nas fábricas e a péssima situação das condições de trabalho e de higiene, fizeram eclodir nossas primeiras revoltas operárias.

Greves eclodiram país a fora, embora se concentrassem mais no eixo Rio de Janeiro e São Paulo e tinham todas como mote a reivindicação de melhores salários, melhores condições de trabalho, a regulamentação do trabalho da mulher e do menor, a luta por uma jornada de trabalho mais digna, o direito a férias e ao repouso semanal remunerado e toda uma gama de conquistas sociais que a esta altura já eram comuns no continente europeu.

Com a proclamação da República em 1889, a situação dos trabalhadores brasileiros em nada melhorou.

Como o governo, seja o imperial ou o da República Velha, não envidou meios e esforços de integrar o negro na sociedade brasileira, angariando-lhe ocupação regular e uma razoável razão de existência, muitos escravos libertos perambulavam pelas ruas das cidades, exercendo atividades tipicamente informais, sendo ou serviçais e domésticos ou permanecendo trabalhando na mesma propriedade rural que antes lhe havia extorquido o trabalho escravo.

A República Velha inspirou-se no individualismo jurídico, como era voga na época, adotando a política liberal clássica de não intervenção do Estado nas questões trabalhistas, sendo que esta foi, aliás, a tônica de nossa Constituição Republicana, o que motivou contínuas reivindicações dos trabalhadores para que a questão social fosse melhor abordada pelo Estado, pipocando-se através dos tempos inúmeras greves nacionais, com sensíveis prejuízos para a nossa economia.

O bordão que inspirava a velha República e que perdurou até a Revolução de 1930 era o de que a questão social não era uma questão de ordem pública, mas simplesmente uma questão de polícia, que deveria ser tratada no âmbito das políticas públicas e que quando contrariasse os interesses da nação, deveria ser reprimida a ferro e fogo.

E assim acontecia.

A ferro e fogo eram reprimidos os movimentos operários que reivindicavam melhores condições de trabalho, sem que o Estado envidasse meios políticos adequados para resolver proficientemente a questão social brasileira.

Força dizer que muitas leis trabalhistas foram votadas nesse interregno de 1890 a 1930, mas como o Estado não se imiscuía nas relações trabalhistas, na prática era comum o descumprimento não só da lei trabalhista como também dos acordos coletivos que eram celebrados entre operários e patrões no auge dos movimentos paredistas.

Uma vez passado o ambiente hostil das greves e o clamor dos trabalhadores, ao retomar a fábrica a normalidade de suas atividades econômicas, os ajustes coletivos que os patrões juravam cumprir ou eram engavetados ou simplesmente rasgados, em nada contribuindo para melhorar as condições de trabalho e retirar o operariado da inescrupulosa exploração capitalista.

Era este o insólito e estarrecedor quadro jurídico reinante no país quando Vargas vem disputar a Presidência da República.

Prevalecia no cenário das eleições presidenciais a política do café com leite, ou seja, o acordo feito entre São Paulo e Minas,

que a cada mandato alternava um Presidente da República daqueles Estados do país.

São Paulo, todavia, rompeu unilateralmente com a política do café com leite e lançou candidato próprio à presidência da República.

Sentindo-se alijado da disputa eleitoral, o Presidente de Minas Gerais, Antonio Carlos Ribeiro de Andrada, buscou apoio no Rio Grande do Sul para se opor aos planos de Washington Luís, que então ocupava a presidência da República.

Eis aqui o cenário político que propicia a entrada de Vargas na disputa do comando da nação brasileira.

Ou seja, preterido, Minas Gerais aliou-se a outros Estados da Federação e foi buscar seu candidato no Rio Grande do Sul, então o terceiro colégio eleitoral do país e consagrou a chapa Getúlio Vargas-João Pessoa, para a presidência e vice-presidência da República do Brasil.

Getúlio Vargas que em sua plataforma de governo já inserira a questão social trabalhista, prometendo se eleito respeitar a dignidade do trabalhador e o resgate de sua cidadania, incrementar as leis trabalhistas, criar a carteira de trabalho para garantir aos brasileiros a conquista de um posto de trabalho condigno, e ainda a instalar no Poder Executivo órgãos responsáveis pelo irrestrito cumprimento dos direitos trabalhistas, acabou ameahando a confiança popular em torno de seu nome.

A chapa da Aliança Liberal Getulio Vargas-João Pessoa acabou, todavia, perdendo as eleições, sagrando-se vencedora a chapa de Julio Prestes e Vital Soares, com 57,7% dos votos apurados.



Getúlio estava convicto, todavia, de que a vitória de Julio Prestes foi fruto de fraude e logo arquitetou um meio de tomar o poder.

O assassinato de João Pessoa, que seria o candidato a vice de Getúlio, foi a gota d'água.

Embora o assassinato tenha sido por razões pessoais, Getúlio matreiramente aproveitou-se da situação e mostrou ao país todo que havia sido por razões políticas.

Através de uma inteligente aliança política, da qual participou decisivamente o movimento tenentista, Vargas que perdera nas urnas o direito de governar o país, insurge-se e articula uma revolução que, vitoriosa, o faz retomar, pelo golpe de Estado, o direito de reger os destinos da nação brasileira.

Assim, a campanha vitoriosa da Revolução de 1930 coloca um ponto final à República Velha e instaura o governo provisório de 1930.

Assumindo o comando da nação brasileira, através da revolução de 1930, Vargas de imediato preocupa-se profundamente com a questão social e procura com sua política intervencionista superar as heranças de um passado monocultor e escravocrata, inaugurando uma nova etapa na história da República, quando é retomado todo um processo que procura a passos largos industrializar intensamente o país.

Lógico que Vargas não conseguirá sozinho alterar o cenário jurídico trabalhista do país, até então governado de forma

insensível pela política liberal clássica, não intervencionista, que via no individualismo e no contrato o ponto de equilíbrio do mercado de trabalho, partindo do pressuposto de que trabalhadores e empresários desfrutavam da mesma liberdade jurídica e econômica ao celebrar o contrato de trabalho, equiparando-se o mísero operário ao próspero capitalista, que de sua parte só envidava meios de incrementar seu patrimônio à custa de uma mão-de-obra totalmente subserviente, barata, abundante, capaz de curvar-se às mais sórdidas condições de trabalho para garantir ao pai de família e à sua prole o pão suado de cada dia.

Testemunho desse quadro degradante vem da pena ilustre do grande jurista Evaristo de Moraes, em sua obra pioneira no Brasil, *Apontamentos de Direito Operário*, editado pela Imprensa Nacional em 1905, onde a tônica era a preocupação com a precária situação dos operários no Brasil no limiar de 1900, quando ainda, recém abolida a escravidão, em fábricas de chaminés fumacentes, deparava-se com homens, mulheres e crianças, os chamados homens livres numa resiliente ordem escravocrata, todos a vender sua força de trabalho de forma desorganizada, sem uma regulação social consistente e ou instituições públicas que os protegessem, tal como já acontecera na Europa no século XIX.

De Evaristo de Moraes pode-se ainda dizer que foi uma importante figura pública, co-fundador do Partido Operário, auxiliar de Rui Barbosa na confecção da importante conferência proferida em 1919, no Teatro Lírico, envolvendo o problema da questão social, além de ter sido fundador do Partido Socialista Brasileiro, sendo que em 1929 adere-se à campanha da Aliança Liberal e saindo vitoriosa a Revolução de 1930, ocupou o cargo de consultor jurídico do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, criado em 26 de novembro de 1930.

Era, portanto, um jurista notável, profundamente especializado em matéria trabalhista e que tinha plena consciência da ausência de leis trabalhistas protetoras da espoliação do operariado pela ganância capitalista e conseqüentemente da patente fragilidade da organização dos trabalhadores.

E como já foi dito alhures, Vargas, sozinho, jamais poderia realizar sua grande ambição política, que era de dar um tratamento mais condigno à situação operária, introduzir leis trabalhistas e órgãos governamentais aptos a fazê-las cumprir em nosso imenso território

brasileiro, tudo com uma visão percutiente e inteligente de convencer igualmente os detentores do capital de que a melhoria das condições de trabalho era boa para todos os atores da relação trabalhista, já que melhorando a



condição de vida do operariado e granjeando-lhe condições de um trabalho digno e bem remunerado, ajudava de igual forma o capital, o empresariado, que passaria a colher os frutos de um trabalho mais qualificado, exercido com diligência, boa vontade e com grande capacidade, incremento que dava contrapartida ao patronato da elevação do custo da mão-de-obra, pois o trabalhador bem nutrido e condignamente remunerado poderia atender melhor aos desejos do capital, seja diversificando e melhorando a produtividade, como também inserindo o trabalhador na rígida instituição empresarial que, com a normatização exaustiva

das condições de trabalho, criavam direitos e deveres para as duas partes, tornando possível a convivência pacífica e harmoniosa entre o capital e o trabalho.

E foi assim que toda uma plêiade de homens ilustres unem-se ao sonho de Getúlio Vargas de romper com a situação degradante e de exploração do trabalho do homem livre, romper igualmente com a política individualista e liberal clássica *laissez-fairista* da República Velha, onde a questão social era sim, não uma questão de ordem pública, mas sim de polícia, reprimida a ferro e fogo, e poder assim inaugurar a aurora de uma nova liberdade, onde o crescimento

industrial constituísse não apenas uma fonte de riqueza para o capitalista, mas também uma fonte de trabalho digno e bem remunerado para o operariado, substituindo-se a questão de polícia por uma questão realmente de cunho social, onde as coligações operárias e as lutas por melhores

condições de vida e de trabalho fossem não só compreendidas pelo Estado, mas que nele possuíssem efetivamente seu esteio, ou seja, a garantia de que a questão social seria finalmente resolvida pelos próprios atores da relação de trabalho, mediante a intermediação severa de um Estado intervencionista que procurasse a cada dia aprimorar a resolução desses conflitos coletivos, tudo de forma pacífica e harmoniosa.

Constituem essa plêiade de homens ilustres nomes consagrados pela história trabalhista como os de Evaristo de Moraes, Lindolfo Collor, Joaquim Pimenta, Agripino

Nazareth, Deodato Maia, Oliveira Vianna, Oscar Saraiva, Arnaldo Sussekind, Dorval Lacerda, Gilberto Flores, Segadas Viana, Alexandre Marcondes Filho, além de outros, sendo que todos tinham em comum a idéia da necessidade de ser rompido o sistema arcaico da República Velha, comprometidos que estavam com a luta pelas reformas sociais e pela necessidade inadiável da intervenção do Estado nas relações sociais, buscando-se as estruturas jurídicas de uma legislação protetora dos trabalhadores.

Nada mais harmonioso porque era exatamente esse o mote da campanha de Getúlio Vargas à Presidência da República, que queria varrer a miséria extrema da face do país e em seu lugar introduzir uma nação de trabalhadores que tivessem, a ferro e fogo, respeitados seus sagrados direitos trabalhistas.

Bem por isso e com certo motivo Getúlio chegou a ser chamado carinhosamente pelo povo brasileiro, como o “pai dos pobres”, alcunha que adveio de seu governo extremamente populista.

E foi exatamente dentro deste contexto histórico de que a questão social não era uma questão de polícia e sim uma questão a demandar o intervencionismo enérgico do Estado, é que a partir de 1930 o Estado Brasileiro passa a estruturar-se para conciliar de forma harmoniosa os embates entre o capital e o trabalho.

No cenário pré-Vargas, a primeira tentativa de rompimento com a tradição arcaica, individualista e não intervencionista da República Velha, consubstancia-se na Lei Paulista n. 1.869, de 10 de outubro de 1922, que criou tribunais rurais, compostos do juiz de direito da comarca onde eclodisse a disputa agrária e dois outros membros, sendo um designado pelo locador e outro pelo locatário.

O Tribunal Rural serviu de arremedo antecipado da organização paritária da Justiça, embora na prática sem qualquer sucesso.

Dez anos mais tarde, em 1932, ou seja, pelo Decreto n. 22.132, de 25 de novembro de 1.932, modificado pelo decreto n. 24.742, de 14 de julho de 1.934, foram instituídas as Juntas de Conciliação e Julgamento, para dirimir dissídios individuais, sendo que o Decreto n 21.396, de 12 de maio de 1.932 instituiu as Comissões Mistas de Conciliação, para dirimir os conflitos coletivos.

A curiosa singularidade dessa época era a de que tais órgãos funcionavam de forma bastante precária, já que as Juntas de Conciliação e Julgamento não ostentavam autonomia, seja em face da Justiça Comum, ou em face do titular da Pasta do Trabalho.

Nessa época o Ministério do Trabalho tinha o poder de revogar as decisões das Juntas mediante as chamadas “avocatórias”, espécie de recurso com finalidades amplas e generosos prazos de interposição.

As Juntas eram órgãos jurisdicionalmente deficitários, ou seja, faltava-lhes o poder de executar suas próprias decisões, e o que é pior, tais decisões ainda eram passíveis de anulação na fase executória que se processava perante a magistratura comum.

Ou seja, as Juntas de Conciliação e Julgamento dessa época ostentavam por força de lei, notio limitada, já que simplesmente instauravam o procedimento, analisavam os fatos e proferiam decisões, mas como ficavam sujeitas às avocatórias da Pasta do Trabalho e como a execução e efetividade dos seus

julgados eram transferidos para a Justiça Comum, faltava-lhes um dos apanágios de uma Justiça autônoma e independente, qual seja o imperium.

No tocante aos dissídios coletivos, os órgãos incumbidos de julgá-los tinham natureza embrionária, e quando as partes, infrutífera a tentativa conciliatória, recusavam a proposta de submeter o litígio a Juízo Arbitral, o processo era necessariamente encaminhado ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, para a devida solução.

Se o Ministro conhecesse e entendesse justificados os motivos da recusa, poderia ato contínuo nomear uma comissão especial que sobre o dissídio coletivo proferia um laudo vinculativo.

A Justiça do Trabalho como órgão do Poder Judiciário autônomo surgiu em primeiro de maio de 1.941, com a entrada em vigor do Decreto-Lei n 1.237, de 2 de maio de 1939 e o regulamento aprovado pelo decreto n 6.596, de 12 de dezembro de 1940.

Veja-se, todavia, que em 1941 ficou estabelecida a Justiça do Trabalho, com poderes específicos (notio e imperium), mas seus órgãos não ostentavam as garantias ou predicamentos inerentes à magistratura.

Somente com o Decreto n. 9.727, de 9 de setembro de 1946 é que foram conferidas aos juízes do trabalho garantias semelhantes às da magistratura ordinária e, finalmente, a Constituição de 1946 inseriu a Justiça do Trabalho entre os órgãos do Poder Judiciário.

Pela evolução histórica de nossa Justiça do Trabalho pode-se igualmente aquilatar a importância da era Vargas no cenário nacional, já que, paulatinamente, foi moldado seu sonho

de dotar o país de órgãos estatais que pudessem com serenidade e harmonia dirimir os conflitos laborais.

Vem agora a grande pergunta.

Como surgiu a CLT no cenário jurídico do país?

Como nos relata o saudoso ministro e jurista Arnaldo Sussekind, a idéia da CLT foi obra do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, Alexandre Marcondes Filho, nomeado em 02 de janeiro de 1.942.

A idéia inicial de Marcondes Filho era confeccionar uma Consolidação das Leis do Trabalho e da Previdência Social, mas foi então advertido pelo Ministro Oscar Saraiva, que os dois ramos do Direito – trabalhista e previdenciário – possuíam princípios próprios e dissonantes entre si, já que a Previdência Social, que nascera das entranhas do Direito do Trabalho, dele se dissociava aos poucos, a par de já desfrutar de doutrina própria, com campo de atuação muito mais amplo que o Direito do Trabalho.

O Ministro Marcondes Filho retrocedeu em sua idéia original e criou uma comissão especial para tratar da criação da CLT e que era composta de insígnos nomes como os de Luiz Augusto do Rego, José Segadas Viana, Arnaldo Sussekind e Oscar Saraiva.

Confidenciou o Ministro Marcondes Filho à comissão especial que, conforme vontade de Getúlio Vargas, a idéia primacial era de que a CLT deveria ter como objeto a tarefa de harmonizar, em um só texto legislativo, as três distintas fases do Governo Vargas iniciadas com a Revolução de 1930.

Ou seja, a primeira fase abarcaria os

anos de 1930 a 1934, conhecida com a era dos decretos-legislativos; a segunda fase, de 1934 a 1937, aproveitando o material legislativo do Congresso Nacional; e a terceira fase, de 1937 até dezembro de 1941, que compreendia a era dos decretos-leis.

Desde logo ficou muito claro que o projeto idealizado pela comissão não seria simplesmente o amalgamento em texto único de todas as leis trabalhistas surgidas nas três fases distintas do governo Vargas, ou seja, não seria apenas a unificação e superposição ordenada de textos legislativos, eis que isso retiraria a cientificidade e o estofo jurídico ordenador do projeto, que não poderia apartar-se de seus princípios peculiares.

É Arnaldo Sussekind, um dos artífices da CLT que explica porque o projeto não poderia consistir em um simples amalgamento de leis trabalhistas.

Diz o notável juslaborista em sua palestra proferida em 19 de novembro de 2.003 no Colendo TST, intitulada “Os 60 anos da CLT: uma visão crítica”, que “... desde logo a comissão mostrou ao Ministro do Trabalho que não seria possível fazer um ordenamento sistematizado que não contivesse uma introdução com definições e princípios para a aplicação de todo o texto.

Assim, não seria possível, e.g., inserir na Consolidação a Lei n. 62, de 1935, que dispôs sobre a rescisão do contrato de trabalho, sem um longo capítulo sobre o contrato de trabalho, porque, até então, os Tribunais, que ainda eram Conselhos, aplicavam as normas do Código Civil sobre contrato de locação de serviços.

Não seria igualmente possível consolidar a legislação do salário mínimo sem um capítulo sobre o salário, conceito de salário, elementos

e afins e assim sucessivamente “.

E continua o Ministro Sussekind em sua explanação: “... em matéria de contrato coletivo, de inspeção do trabalho, de segurança e higiene do trabalho, havia pouquíssimas leis, apenas princípios legais regulamentados por portarias.

Foi, assim, autorizada a comissão a fazer um verdadeiro código, harmonizando não só aquela legislação pretérita, mas também inovando o sistema.

E por que não o chamamos de Código e sim de Consolidação?

Assim o fizemos, enfatiza Sussekind, porque estávamos em plena segunda guerra mundial. Assim como na primeira guerra mundial, o Tratado de Versailhes, em 1919, inovou o Direito do Trabalho fixando os seus princípios, e criou a OIT, para sua universalização, seria possível crer que, após a segunda guerra mundial que estava em curso, novos princípios, novas diretrizes poderiam surgir com o direito do trabalho, o que, contudo, não acabou acontecendo.

De que material se valeu a Comissão para criar a CLT, ou seja, quais foram as fontes materiais e formais do novel Estatuto Trabalhista?

É ainda Sussekind que nos explicita que, em primeiro lugar, as mais importantes fontes foram as resoluções do Primeiro Congresso Brasileiro de Direito Social, realizado em São Paulo, em 1941, para comemorar o cinquentenário da Encíclica Rerum Novarum. As conclusões desse Congresso foram a principal fonte material da CLT.

Em segundo lugar, enumera Sussekind as Convenções ratificadas e as não ratificadas da OIT.

Em terceiro lugar vem a Encíclica Rerum Novarum, que justificava a intervenção do Estado em nome e em proveito da Justiça Social e tratava ainda da matéria sindical, do trabalho das mulheres, dos menores, etc.

Finalmente, como última fonte de inspiração para a elaboração da CLT vem os pareceres dos consultores jurídicos do Ministério do Trabalho, Oliveira Vianna e depois Oscar Saraiva, criando quase que um direito pretoriano “.

A CLT foi aprovada através do Decreto-Lei 5.452, de 1 de maio de 1943.

Igualmente na era Vargas é idealizada nossa estrutura sindical, iniciando-se em 1931, quando a lei dispõe sobre a unicidade sindical compulsória, com registro obrigatório no Ministério do Trabalho.

A nossa legislação sindical, salvo um breve lampejo de aceno para o pluralismo, que na prática era de quase impossível concretização, uma vez que a representatividade sindical exigida era de difícil alcance, continuou através dos tempos atrelada ao corporativismo italiano, seja pela unicidade sindical compulsória, seja

pela interferência do Estado no comando e direcionamento das entidades sindicais, seja ainda pela instituição da contribuição sindical compulsória, o chamado imposto sindical, sendo que apenas com a Constituição Federal de 1.988 fica impedido que o Estado se imiscua na organização sindical, sem contudo eliminar os demais ranços do corporativismo italiano, que até hoje perduram e conturbam a justa postulação de sindicatos independentes do Estado, capazes de cumprir suas metas estatutárias com seus próprios recursos.

A CLT sofreu ao longo dos anos sucessivas atualizações, como era de se esperar, porque como rege e deve reger o Direito do Trabalho no país, e como esse ramo do Direito é essencialmente dinâmico, deve ele sim pautar-se pela conjuntura socio-econômica e geo-política de cada nação, como nos explica

Sussekind.

A nossa CLT é sábia porque procura compensar a superioridade econômica do patronato com a contrapartida da superioridade jurídica do assalariado e é na exatidão dessa sublime compensação que surgem altaneiros os princípios basilares do Direito do Trabalho.

Sucessivas leis foram moldando a CLT através dos tempos e duas delas merecem destaque especial.

Em 1967, o decreto-lei n. 229 que procedeu à revisão de vários artigos da CLT e um projeto de lei que criou, ao lado da convenção coletiva de

trabalho, o chamado acordo coletivo de empresa, que na visão de Sussekind, descorporativou o contrato coletivo de trabalho porque acabou com o monopólio do contrato coletivo da categoria e possibilitou o acordo coletivo firmado diretamente entre o sindicato profissional e uma empresa, afastando-se

a necessidade da interferência sindical da categoria econômica.

Dez anos mais tarde, em 1977, já no governo de Ernesto Geisel, foi nomeada uma nova comissão interministerial presidida pelo Ministro Arnaldo Sussekind e composta dos notáveis juslaboristas Délio Maranhão, Tostes Malta, Hugo Gueiros Bernardes, Júlio César Leite, Chiarelli e Edmo Lima de Marca, que reescreveu a CLT, aproximando-a de sua feição atual.

A modificação idealizada pela comissão interministerial acabou sendo feita, todavia, por capítulos, paulatinamente, porque temia-se que o projeto acabasse sendo desfigurado pelo Congresso Nacional, assinala Sussekind.

A CLT atual constitui o desenvolvimento de todo esse trabalho histórico, realizado ao longo dos anos, por notáveis juristas e homens públicos que procuraram dotar o país de uma legislação moderna, digna de figurar como uma das melhores no cenário jurídico internacional.

A nossa CLT é sábia porque procura compensar a superioridade econômica do patronato com a contrapartida da superioridade jurídica do assalariado e é na exata dosagem dessa sublime compensação que surgem altaneiros os princípios basilares do Direito do Trabalho.

Dentre eles, a) o princípio da proteção, que visa atenuar a desigualdade das partes em juízo, como consagrado no artigo 468, da CLT; b) o princípio da norma mais favorável, que desprezando regras de hierarquia legislativa, privilegia a norma que mais favoreça o trabalhador; c) o princípio da imperatividade e

da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, constantemente reafirmados nos julgados de nossos Tribunais Especializados; d) o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, que abarca o princípio da intangibilidade salarial, ressalvada a negociação coletiva; e) o princípio da primazia da realidade, que descarta o rótulo frio imprimido ao relacionamento jurídico para captar a existência do contrato de trabalho nas entredobras de seu desdobramento fático, eviando-se fraudes e aviltamento da situação do trabalhador e f) o princípio da continuidade da relação de emprego, que pressupõe injusta a dispensa quando perpetrada unilateralmente pelo empregador, firmando a suposição de que, de sua consciência, o trabalhador não vá privar-se por vontade própria de sua fonte de sustento próprio e familiar.

Como vivemos hoje a era da globalização, da informática, da cibernética e da constante automação em face dos incontáveis avanços tecnológicos, tudo isso aliado a uma competição internacional por mercados de consumo mais promissores, novos ventos neo-liberais tentam desconfigurar ou mesmo aniquilar esta conquista histórica que é a CLT, quando se busca a todo o custo substituir o legislado pelo negociado, como se nossa estrutura sindical ou nossa economia fosse tão pujante como aquelas que imperam nos países altamente desenvolvidos, onde os níveis salariais e as condições de vida dos trabalhadores são infinitamente superiores.

O Brasil está evoluindo paulatinamente, mas ainda estamos longe de competirmos em situação de igualdade econômica com pujantes nações industrializadas do mundo.

A CLT continua sendo a garantia de que o trabalhador brasileiro pode sim desfrutar de

condições de trabalho dignas, sem ter seus direitos sociais indisponíveis atropelados pelos ventos neo-liberais.

Toda flexibilização que era possível fazer efetivamente já foi feita, inclusive no corpo da Constituição Federal, ao possibilitar a redutibilidade salarial e o aumento da jornada de trabalho, mediante negociação coletiva.

A flexibilização sem peias pretendida pela política neoliberal não atende aos interesses e direitos da classe trabalhadora brasileira, antes se curva aos interesses econômicos dos fomentadores de capitais que não vacilam entre ferir o mínimo ético social e garantir a expansão desmesurada de seus mercados de consumo, meta que priorizam e procuram alcançar a qualquer preço.

A constitucionalização dos direitos sociais e o direito protetivo inserido na CLT continuam sendo o bastião da esperança de melhores condições de trabalho para o operariado brasileiro.

Dentro dessa ótica mostra-se alvissareiro que a comemoração dos 70 (setenta) anos da CLT esteja ocorrendo no exato momento da merecida inserção dos trabalhadores domésticos no constitucionalismo social, garantindo-lhes igualdade de direitos em face dos trabalhadores urbanos e rurais, conquista recentemente alcançada com a tão comentada PEC das domésticas.

O novel constitucionalismo prega a irreversibilidade das conquistas sociais dos trabalhadores, sendo um de seus princípios a vedação do retrocesso a condições insatisfatórias do trabalho humano, já que o labor digno e decente constitui sim um dos pilares que sustentam a estabilidade e a perenidade da República Federativa do Brasil.

Salve a CLT.

Belo Horizonte, 30 de abril de 2.013.

.....
Desembargador Julio Bernardo do Carmo

Publicado originalmente na revista Justiça & Cidadania, ed. 153, mai. 2013, p. 14-21

A CLT E AS REVISTAS REALIZADAS NOS BENS DE USO PESSOAL DO EMPREGADO E NOS BENS DE PROPRIEDADE DA EMPRESA

Rúbia Zanotelli de Alvarenga

Sumário: Introdução; 1. As revistas realizadas nos bens de uso pessoal do empregado; 2. As revistas realizadas sobre os bens de propriedade da empresa; Conclusão.

Introdução

Este artigo traz à baila a discussão acerca da prática das revistas que são realizadas nos bens de uso pessoal do empregado, bem como sobre os bens de propriedade da empresa.

Ressalta-se, no presente trabalho, o caráter abusivo e violador da intimidade, vida privada, honra e dignidade do empregado pelo empregador quanto à prática das revistas que são realizadas sobre os bens de uso pessoal do empregado, bem como sobre os espaços que são cedidos pelo empregador para que o empregado possa guardar os bens de uso pessoal. Questiona-se, por óbvio, a proibição de tais práticas erigidas pelo empregador no que tange ao respeito e à inviolabilidade dos direitos da personalidade do empregado, que têm como base a dignidade humana resguardada pela Constituição Federal de 1988.

Defende-se, ainda, nesta oportunidade, a adoção de meios tecnológicos que poderão

ser utilizados pelo empregador no local de trabalho, com o objetivo de serem afastadas as revistas sobre os bens de uso pessoal do empregado ou sobre os espaços cedidos pelo empregador para que o empregado possa guardar os seus objetos pessoais. O atual estágio da evolução tecnológica oferece uma gama de métodos capazes de propiciar uma fiscalização eficaz sem que haja a necessidade de revistar os bens de uso pessoal dos empregados para a efetivação do exercício do poder fiscalizatório do empregador.

1. As revistas realizadas nos bens de uso pessoal do empregado

O problema da revista realizada pelo empregador nos bens de uso pessoal do empregado, bem como nos espaços cedidos por aquele para que este possa guardar os seus objetos pessoais possui ampla relação com o direito à privacidade.

Ao se analisar, contudo, a possibilidade ou não de revista por parte do empregador, é necessário estabelecer a diferença entre a revista íntima e a revista realizada sobre os bens



Rúbia Zanotelli de Alvarenga

Mestre e Doutora em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Professora de Direito e Processo do Trabalho da Faculdade Casa do Estudante em Aracruz, ES. Professora de Direito do Trabalho e Previdenciário de cursos de Pós-Graduação em Vitória, ES. Membro Pesquisadora do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior. Advogada.

de uso pessoal do empregado, assim como a que é praticada nos espaços cedidos pelo empregador para o empregado guardar seus objetos pessoais. Tal diferenciação é relevante porque o art. 373-A, VI, da CLT, ao vedar a prática de revistas em relação às mulheres empregadas, não traz qualquer indicação a respeito do completo significado da expressão “revistas íntimas”.

Considera-se revista íntima aquela que é realizada na pessoa do trabalhador, mediante a coerção para se despir ou mediante qualquer ato de molestamento físico realizado por funcionário da empresa para que o empregado ponha à mostra ou exponha o seu corpo, ainda que de modo parcial.

A revista praticada nos bens de uso pessoal do empregado, por sua vez, é aquela que o sujeita a abrir seu veículo, suas bolsas, sacos, sacolas e a despejar o conteúdo deles sobre uma mesa. Já a revista realizada sobre os espaços cedidos pelo empregador para o empregado guardar os seus objetos pessoais é aquela que o sujeita a abrir armários e gavetas no local de trabalho. O objetivo de ambas as revistas é averiguar a possível ocorrência de furto pelo empregado na empresa e a possibilidade de o empregado entrar no local de trabalho com algum objeto proibido.

Naturalmente que tal situação de revista não se enquadra, regra geral, para a maioria da jurisprudência no conceito de revista íntima, inserido no art. 373-A da CLT.

Como a Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999, ao inserir o art. 373-A, VI, da CLT, não definiu de forma exata o significado da expressão “revista íntima”, aqui se entende que a sua vedação deve ser aplicável a quaisquer de suas modalidades, seja a revista realizada na pessoa do trabalhador, seja a realizada em seus bens

de uso pessoal, ou mesmo nos espaços cedidos pelo empregador para que o empregado possa guardar os seus objetos pessoais.

Apesar de no presente estudo se seguir esse raciocínio, Souza (2008, p 174) assinala que “com lamentável frequência, grandes empresas – em especial lojas de departamentos – promovem diariamente revistas a seus funcionários”.

Relata Souza (2008, p 174) que é tolerada a prática de se permitir que o segurança da loja veja o que há dentro das bolsas e bolsos dos empregados. Além de normalmente haver previsão nos regulamentos de empresa sobre o fato. Os contratos individuais de trabalho vêm estabelecendo a permissão para tal tipo de intromissão do empregador na intimidade dos seus funcionários. Neste sentido:

Argumentam as empresas que se trata de prerrogativa advinda do poder de proteção de seu patrimônio, que não há vedação na legislação trabalhista e que o próprio trabalhador adere à rotina. Evidentemente, trata-se de cláusula contratual – ou regulamentar – a que adere o empregado, sem possibilidade de discussão. A inadequação da cláusula contratual não ocorre simplesmente porque é imposta, mas em vista da sua abusividade e lesividade. (SOUZA, 2008, p. 174).

Quanto à revista realizada em bens de propriedade da empresa, argumenta Mori (2011, p. 96) que, em muitas situações, os armários e as gavetas são abertos pelos chefes e supervisores sem a presença e a autorização do trabalhador. Mesmo que esse espaço seja concedido pelo empregador para que o trabalhador possa guardar objetos de uso

pessoal, tal espaço reservado ao trabalhador dentro da empresa integra o seu direito à privacidade.

Percebe-se, assim, que o empregador realiza as duas modalidades de revista nos empregados como uma forma de assegurar a proteção ao seu patrimônio. Algumas empresas sorteiam os empregados a serem revistados, outras as realizam diariamente em todos os seus empregados, mesmo quando não há suspeita de prática de ato ilícito no ambiente de trabalho.

Não obstante inexistam no ordenamento jurídico brasileiro regras claras que disciplinem a revista sobre os bens de uso pessoal do empregado ou sobre os espaços destinados aos trabalhadores no local de trabalho para que possam guardar os seus objetos pessoais, todas elas integram o patrimônio da intimidade do trabalhador.

Consoante ensina Mori (2011, p. 99), a proteção da propriedade privada do empregador e de outros colegas de trabalho não justifica a realização de tais revistas. A revista de diversos trabalhadores (muitos dos quais inocentes, ou mesmo a sua totalidade) constitui meio não eficaz e não adequado para proteger o direito de propriedade do empregador, visto que há risco de não ser encontrado nenhum objeto junto ao empregado, sendo ele submetido a constrangimento de forma desnecessária.

Desse modo, o empregador que submete o empregado à revista contraria o princípio da boa-fé objetiva, que consiste numa regra obrigatória do Direito do Trabalho, do qual emanam os deveres de cooperação, colaboração e lealdade entre as partes.



Para Baracat (2003, p. 244), a revista do empregado, seja pessoal, seja em armários ou bolsas, viola o princípio da igualdade entre as partes, uma vez que o empregador, com o argumento da dispensa, coage o empregado a permitir a revista. Este autor também assevera, com exatidão, que a revista viola a intimidade do trabalhador, e, por consequência, o princípio da dignidade da pessoa humana. Para ele, não importa se a revista é feita nas partes íntimas ou no armário, a ofensa à intimidade e à dignidade da pessoa humana haverá em qualquer das hipóteses, em virtude da humilhação a que é submetido o empregado, por ter sua honestidade questionada dentro de uma relação de confiança, que é a de emprego.

Na mesma linha, tem-se a visão de Gosdal (2010, p. 126). Para a autora, a revista



realizada em bolsas e pertences do empregado é ilícita por acarretar danos psíquicos ao trabalhador por ofender-lhe a sua dignidade e a sua honra.

Para Gurgel (2010, p. 168), a revista nos pertences do empregado afronta o direito à propriedade privada do trabalhador.

Segundo Válio (2009, p. 45): “É impossível conceber o homem trabalhador sem as devidas garantias aos seus direitos humanos e de personalidade”.

Ainda consoante Válio (2009, p. 52): “Os direitos fundamentais repousam sobre o valor básico do reconhecimento da dignidade da pessoa humana. Sem este reconhecimento, inviabiliza-se a própria noção de direitos fundamentais”.

Segue-se aqui, portanto, o pensamento dos autores que afastam a prática das revistas realizadas nos bens de uso pessoal do empregado, assim como nos espaços cedidos

pelo empregador para que o empregado possa guardar os seus objetos pessoais, tendo em vista a esfera privada, particular e íntima do trabalhador compreender não apenas o seu corpo, mas também aquela destinada aos bens de uso pessoal e aos espaços destinados a guardá-los no local de trabalho. Todas essas práticas submetem o trabalhador a constrangimento. Além disso, a falta de confiança mútua entre os contratantes constitui fator capaz de abalar a boa-fé instituída na relação de emprego, e a desconfiança não condiz com a fidúcia inerente ao contrato de trabalho.

Evidente, contudo, que podem existir situações excepcionalíssimas nas quais o tipo de atividade empresarial imponha maior controle sobre as entradas e as saídas das empresas. Ilustrativamente: indústrias fabricantes de drogas lícitas, de substâncias tóxicas ou explosivas, por demandarem controle das autoridades e por implicarem risco à sociedade. Do mesmo modo, empresas que lidem com joias e armamentos. Importante observar, contudo, que, nestes casos exceptivos, a revista deve ser

o mais cuidadosa possível de modo a equilibrar o respeito ao indivíduo com o imperativo fiscalizatório.

Então, em situações excepcionais, é preciso que a revista seja realizada com prudência, razoabilidade e em harmonia com os princípios que visam a assegurar a proteção [...] não é necessário que homens e mulheres retirem suas roupas ou parte delas em frente a outras pessoas, ou abram suas bolsas, armários e gavetas de uso pessoal, ou ainda veículos próprios para demonstrar que nada furtaram, quando existem diversas outras possibilidades de proteção da propriedade privada.

Essas revistas devem representar o último recurso para satisfazer ao interesse empresarial à falta de outros meios. Portanto, somente em tais casos a revista se justifica. Mesmo assim, é necessário que haja forte suspeita e não mera desconfiança sobre a prática de ato de improbidade praticado pelo empregado no trabalho.

Consoante ensina Maschietto (2010, p 88), existem determinados segmentos do ramo farmacêutico que possuem, entre seus produtos industriais, determinadas drogas que, se o desvio não for eficazmente coibido, poderão ser objeto de comércio ilegal. A utilização de meios rigorosos para que seja realizada a fiscalização com a finalidade de impedir a saída ilícita do medicamento do estabelecimento representa uma forma de obrigação da empresa. Ela deve impedir ou ao menos contribuir para que tais medicamentos não sejam desviados e comercializados indiscriminadamente no mercado negro, em decorrência do risco de afetarem a saúde pública. Esta é uma hipótese cabível de permissão da revista na empresa, já

que o seu propósito seria o de evitar o desvio de medicamentos legalmente controlados.

Ainda conforme Maschietto (2010, p 88), no que tange à indústria de armamentos, a revista também se justifica pela sua finalidade de coibir o furto de armas, bem como de objetos que coloquem em risco a paz social.

É preciso observar, contudo, que nos casos supracitados, qualquer limitação aos direitos da personalidade do empregado deve estar fundada no princípio da razoabilidade e da proporcionalidade, tendo em vista que é preciso estabelecer limite ao exercício do poder diretivo do empregador, bem como a possibilidade de limitação aos direitos da personalidade do empregado no Direito do Trabalho.

Deve o empregador investir em tecnologia para fiscalizar o seu patrimônio sem precisar recorrer às revistas realizadas sobre os bens de uso pessoal do empregado ou sobre os espaços cedidos pelo empregador para que o empregado possa guardar os seus objetos pessoais. O atual estágio da evolução tecnológica oferece uma gama de métodos capazes de propiciar uma fiscalização eficaz sem que haja a necessidade de revistar os bens de uso pessoal dos empregados para a efetivação do exercício do poder fiscalizatório do empregador.

Portanto, em respeito ao princípio da

função social da empresa, o empregador deve investir em tecnologias para a fiscalização de seu patrimônio. É possível ao empregador exercer seu poder de fiscalização mediante a utilização de determinados métodos tecnológicos, tais como a colocação de etiquetas magnéticas em seus produtos, o controle de entrada e saída de estoque, as filmagens por meio de circuito interno ou o uso de detectores de metais, sem ter de realizar as revistas sobre os bens de uso pessoal do empregado ou sobre os espaços que são cedidos pelo empregador para o empregado guardar os seus bens pessoais.

Segundo Nunes (2011):

A tecnologia apresenta hoje inúmeras formas para o controle do patrimônio do empregador, somente sendo possível a revista em objetos pessoais dos empregados caso não seja possível o alcance de solução por meio da tecnologia. (NUNES, 2011, p. 119).

Como bem expressa Mori (2011, p.100), não é necessário que homens e mulheres retirem suas roupas ou parte delas em frente a outras pessoas, ou abram suas bolsas, armários e gavetas de uso pessoal, ou ainda veículos próprios para demonstrar que nada furtaram, quando existem diversas outras possibilidades de proteção da propriedade privada. Além disso, o controle de estoque permite saber o exato fluxo de bens contidos no espaço empresarial. Sendo assim:

A tecnologia permite a detecção de materiais existentes na matéria-prima, evitando que produtos ou pertences da empresa passem pela porta de saída de uma fábrica, tal como ocorre nas portas das bibliotecas e nos aeroportos, sem

agredir com isto a intimidade do transeunte. Ainda, se as câmeras de vídeo não podem servir para controlar o desempenho profissional do trabalhador, podem servir para controlar a matéria-prima e os equipamentos da empresa, desde que observadas as formalidades legais para sua instalação. (MORI, 2011, p. 100).

A tecnologia, por meio da colocação de etiquetas magnéticas em livros e roupas, torna desnecessária a inspeção em bolsas e sacolas dos empregados.

Neste sentido, destaca-se decisão proferida pelo Ministro do TST Maurício Godinho Delgado em 2011:

É público e notório que grandes redes de lojas dispõem de vigilância constante através de aparelhos eletrônicos, não só para fiscalizar seus empregados e colaboradores, mas também seus clientes. E diante deste monitoramento é injustificável a manutenção de revista pessoal dos empregados. A preservação do patrimônio não pode se sobrepor à dignidade da pessoa humana. (BRASIL, 2011).

Souza (2008) compartilha a mesma visão. Para este autor, diversos outros meios podem ser utilizados para impedir riscos de funcionários, como a colocação de dispositivos de segurança eletrônica (câmeras, sensores). Destaca o autor que as empresas, infelizmente, preferem os mais baratos e os mais indignificantes, como a humilhação de seus funcionários por meio da prática das revistas, tendo em vista que o objetivo é conservar o seu patrimônio, evitando gastos

com equipamentos, mesmo que por meio da readequação do espaço físico de suas lojas à custa da dignidade de seus colaboradores.

Pertinente trazer à baila o pensamento de Nunes (2011), ao também apontar como sugestão:

A utilização de armários externos, fora dos vestiários, com a presença de segurança se for o caso, para guarda de bens pessoais dos trabalhadores, o uso de uniformes para prevenir a ocorrência de furto, as portas giratórias com detectores de metais, contagem de estoque no início e no término das jornadas, dentre outros meios que visem à proteção do patrimônio do empregador, sem ferir o patrimônio íntimo do empregado. (NUNES, 2011, p. 120).

A respeito das filmagens, estas só poderão ser realizadas em áreas comuns, sendo proibidas aquelas reservadas e íntimas dos empregados, como nos vestiários, banheiros, refeitórios e dormitórios, ou em quaisquer outros locais em que se exija ter o empregado preservada a sua intimidade.

Vale registrar decisão já destacada, na qual Maurício Godinho Delgado, Ministro do TST, considerou ilícita a revista realizada nos bens de uso pessoal do empregado:

Não se olvida que o poder empregatício engloba o poder fiscalizatório (ou poder de controle), entendido este como o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial

interno. Medidas como o controle de portaria, as revistas, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência e outras providências correlatas são manifestações do poder de controle. Por outro lado, tal poder empresarial não é dotado de caráter absoluto, na medida em que há em nosso ordenamento jurídico uma série de princípios limitadores da atuação do controle empregatício. Nesse sentido, é inquestionável que a Carta Magna de 1988 rejeitou condutas fiscalizatórias que agridam a liberdade e dignidade básicas da pessoa física do trabalhador, que se chocam, frontalmente, com os princípios constitucionais tendentes a assegurar um Estado Democrático de Direito e outras regras impositivas inseridas na Constituição, tais como a da “inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade” (art. 5º, caput), a de que “ninguém será submetido (...) a tratamento desumano e degradante” (art. 5º, II, I) e a regra geral que declara “invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem da pessoa, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (art. 5º, X). Todas essas regras criam uma fronteira inegável ao exercício das funções fiscalizatórias no contexto empregatício, colocando na franca ilegalidade medidas que venham cercear a liberdade e a dignidade do trabalhador [...]. (BRASIL, 2011).

E prossegue com exatidão:

Sob uma interpretação sistemática e razoável dos preceitos legais e constitucionais aplicáveis à hipótese, este Relator entende que a revista diária em bolsas e sacolas, por se tratar de exposição contínua da empregada a situação constrangedora no ambiente de trabalho, que limita sua liberdade e agride sua imagem, caracteriza, por si só, a extrapolação daqueles limites impostos ao poder fiscalizatório empresarial, mormente quando o empregador possui outras formas de, no caso concreto, proteger seu patrimônio contra possíveis violações. Destarte, as empresas, como a Reclamada, têm plenas condições de utilizar outros instrumentos eficazes de controle de seus produtos, como câmeras de filmagens e etiquetas magnéticas. Tais procedimentos inibem e evitam a violação do patrimônio da empresa e, ao mesmo tempo, preservam a honra e a imagem do trabalhador. (BRASIL, 2011).

Inclina-se aqui, também, no sentido de não assegurar a sua possibilidade de realização. Ainda que não haja contato físico, a revista nos bens de uso pessoal do trabalhador implica exposição indevida à sua intimidade e inegável violação à sua honra e à sua dignidade. Além disso, a revista realizada em objetos de uso pessoal do empregado faz presumir a desonestidade deste trabalhador que está sendo revistado, o que viola, portanto, o princípio geral da boa-fé objetiva no contrato de trabalho.

Observa-se que a jurisprudência

prevalecente do TST vem se posicionando favoravelmente quanto à prática das revistas sobre os bens de uso pessoal do empregado, bem como sobre os espaços que são cedidos pelo empregador para que o empregado possa guardar os seus objetos pessoais no ambiente de trabalho, desde que realizada de modo impessoal, geral e sem contato físico, como sinalizam diferentes julgados:

DANO MORAL. OFENSAS RELACIONADAS À IDADE DA RECLAMANTE. REVISTA VISUAL DE BOLSAS E SACOLAS. 1. O Tribunal Regional consignou que as ofensas relacionadas à idade da Reclamante não foram comprovadas e que, portanto, o dano alegado pela Autora não foi demonstrado. 2. Quanto às revistas, este Tribunal tem reiteradamente entendido que a inspeção visual de bolsas, pastas e sacolas dos empregados, sem contato corporal ou necessidade de despimento, e ausente qualquer evidência de que o ato possua natureza discriminatória, não é suficiente para, por si só, ensejar reparação por dano moral. (BRASIL, 2009).

REVISTA REALIZADA EM BOLSAS DOS EMPREGADOS. DANO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. Esta Corte tem entendido que o poder diretivo e fiscalizador do empregador permite a realização de revista em bolsas e pertences dos empregados, desde que procedida de forma impessoal, geral e sem contato físico ou exposição do funcionário à situação humilhante e vexatória. Desse modo, a revista feita exclusivamente nos pertences

dos empregados não configura, por si só, ato ilícito, sendo indevida a reparação por dano moral. No caso dos autos, o Regional não informou a existência de eventual abuso de direito, mas apenas concluiu, a partir dos fatos narrados, pela existência de dano moral por entender que a prática realizada pela empresa, a priori e por si só, expunha o empregado à situação vexatória e constrangedora, passível de reparação. Estando essa conduta amparada pelo poder diretivo do empregador, à vista do quadro fático delineado pelas instâncias ordinárias, e se constatando ter havido abuso de direito, deve ser reformada a decisão em que se reconheceu a existência de dano moral bem como condenou a reclamada ao pagamento a ele correspondente. Recurso de revista conhecido e provido. (BRASIL, 2011).

Percebe-se, por meio dos julgados transcritos, que revistas sobre os bens de uso pessoal do empregado e sobre os espaços cedidos pelo empregador para o empregado guardar os seus objetos pessoais no ambiente de trabalho têm sido toleradas tanto pela doutrina quanto pela jurisprudência trabalhista brasileira. A análise dos julgados trazidos à baila permite a conclusão de que a revista deve ser admitida, desde que exercida dentro dos limites do Direito.

Apesar de a doutrina e a jurisprudência trabalhistas brasileiras dominantes se posicionarem de modo a favorecer o procedimento de tais modalidades de revista nos empregados, inclina-se aqui no sentido de não assegurar a sua possibilidade de

realização. Ainda que não haja contato físico, a revista nos bens de uso pessoal do trabalhador implica exposição indevida à sua intimidade e inegável violação à sua honra e à sua dignidade. Além disso, a revista realizada em objetos de uso pessoal do empregado faz presumir a desonestidade deste trabalhador que está sendo revistado, o que viola, portanto, o princípio geral da boa-fé objetiva no contrato de trabalho.

Como bem explana Marilda Silva (2007, p. 778): “São criadas na relação de emprego obrigações de ordem pessoal, onde a confiança recíproca é necessária, e a boa-fé torna-se indispensável”.

[...] caracteriza nítido e evidente constrangimento a imposição de revistas sobre os bens de uso pessoal do empregado, pois estabelece a presunção de culpa deste em face da suspeita da empresa de que possa estar sendo furtada.

Assim sendo, a prática das revistas sobre os bens de uso pessoal do empregado não se coaduna com a função social a que se destina o contrato de trabalho, que corresponde à aplicação do princípio da proteção ao trabalhador, parte economicamente mais fraca da relação de emprego, com vistas a assegurar a sua dignidade.

Qualquer modalidade de revista viola o direito à intimidade e os princípios da presunção de inocência e da dignidade do trabalhador, causando constrangimento e desconforto ao

empregado. Como o empresário é o legítimo detentor do poder empregatício, cabe a ele não só o dever de investir em outros meios para proteger o seu patrimônio, mas também o de assumir os riscos de sua atividade econômica.

Outrossim, o exercício do poder fiscalizatório do empresário, fundamentado no direito de propriedade, encontra substanciais limites nos princípios constitucionais que visam a tutelar a intimidade, a honra e a dignidade do trabalhador.

Importante observar que, com o advento da Constituição Federal de 1988, fixou-se a prioridade na proteção da dignidade da pessoa humana no âmbito das relações de trabalho. Portanto, não se pode admitir a revista sobre os bens de uso pessoal do empregado, tendo em vista que a Constituição Federal eleva, por meio do seu art. 1º, III, o foco à pessoa humana e sua dignidade.

Neste sentido, defende Souza (2008):

O argumento de legitimidade de proteção do patrimônio da empresa é hipócrita. Não há dúvidas de que, sendo a propriedade privada garantida constitucionalmente, cabe aos titulares obrarem para sua perpetuação. Mas desde a superação do liberalismo clássico de constitucionalismo garantidor dos chamados direitos de primeira geração (os direitos de liberdade), a propriedade não é mais o paradigma vigente. (SOUZA, 2008, p. 175).

Portanto, caracteriza nítido e evidente constrangimento a imposição de revista sobre os bens de uso pessoal do empregado, pois estabelece a presunção de culpa deste em face

da suspeita da empresa de que possa estar sendo furtada.

Recorrendo à visão assaz bem traçada de Desembargador Gerson Paulo Taboada Conrado (2008), o fato de todos os empregados estarem sujeitos à revista não desnatura a violação à dignidade da pessoa humana, à boa-fé, porque uma conduta ilícita não o deixa de ser pelo fato de ser aplicada a todos indistintamente.

Nesta ótica, apresente-se o pensamento de Simón (2000):

A indispensabilidade para a tutela do patrimônio é requisito que limita a própria realização da revista. Se há, por exemplo, outro tipo de controle (entrada e saída de estoque, filmagens através de circuito interno, colocação de etiquetas magnéticas, vigilância feita por serviços especializados, etc.), não há justificativa para efetivação das revistas. (SIMÓN, 2000, p. 147).

Logo, os procedimentos de revista a empregados, mesmo que realizados com ponderação e apenas com a abertura da bolsa para averiguação pela segurança da empresa, são vexatórios e configuram, por si só, condutas ensejadoras a direito à indenização por danos morais, porquanto sua prática viola preceitos constitucionais fundamentais erigidos pela Carta Magna de 1988.

Souza (2008) também considera falho o argumento daqueles que defendem a prática da revista mesmo que apenas com a abertura de bolsas para averiguação no local de trabalho, pelas seguintes razões:

Primeiro, porque, se não fosse

prática humilhante, todos os clientes seriam revistados. Segundo, porque as bolsas, mochilas e pastas não são transparentes por um motivo óbvio. Há diversos objetos de uso pessoal que podem causar vergonha caso mostrados a desconhecidos: remédios, absorventes íntimos, preservativos e outros métodos contraceptivos são apenas os mais óbvios. Apenas a particularidade psicológica de cada indivíduo pode afirmar o que lhe causa vergonha. Sobre a intimidade dos objetos pessoais do trabalhador, o empregador não tem poder diretivo ou fiscalizatório. O que se leva consigo na bolsa é para uso pessoal, não compartilhado, que faz da individualidade de cada sujeito; mostra-se o que se quer, para quem se quer e quando se desejar, não é o empregador quem decide. (SOUZA, 2008, p. 176).

Azado destacar-se posicionamento do Ministro do TST Maurício Godinho Delgado de que este tipo de ato praticado pelo empregador parte do pressuposto equivocado de presunção de má-fé de seus empregados e colaboradores. Os poderes de direção, regulamentação, disciplinamento e fiscalização do empregador não justificam atos que firam a dignidade da pessoa do trabalhador, submetendo-o a situações constrangedoras. Neste sentido, não resta dúvida, veja-se:

Obrigar o empregado a mostrar seus pertences, notoriamente fere a dignidade do ser humano, mesmo não havendo contato físico entre o segurança e o vistoriado. O trabalhador na revista fica exposto a situação vexatória e flagrantemente

constrangedora sem poder contra ela se indispor porque sabe que se assim o fizer perderá a fonte de sua subsistência, aumentando a fila de desempregados. (BRASIL, 2011).

Portanto, a revista em bolsas e sacolas dos empregados, mesmo que realizada de modo impessoal, geral e sem contato físico no empregado, submete este à situação vexatória, sendo capaz de abalar o princípio da presunção da boa-fé no âmbito das relações de trabalho.

Pertinente trazer à baila ainda o pensamento de Barbosa Júnior (2008):

As revistas representam uma maneira simplista e acomodada e, acima de tudo, ilegítima e ilegal de defesa da propriedade privada, já que violam preceito fundamental do ordenamento pátrio, que coloca a dignidade humana como fundamento da República Federativa do Brasil. Nesse sentido, a prática viola o princípio da presunção de inocência, posto no inciso LVII, do art. 5 da Constituição Federal, até porque, se aos acusados são garantidos o contraditório e a ampla defesa (art. 5º, LV), como excluir da incidência deste dispositivo os simples suspeitos? (BARBOSA JUNIOR, 2008, p. 82).

Na exposição sempre oportuna de Barbosa Júnior (2008, p. 82), vê-se que a prática das revistas sobre os bens de uso pessoal do empregado viola o princípio da igualdade, pois posiciona o empresário sob o aspecto de importância em patamar acima ao do trabalhador, valorizando o patrimônio como bem superior ao da dignidade pessoal, o que é

inaceitável na Democracia. Ademais:

É função da polícia investigar e punir possíveis furtos. Assim está estruturado o Estado brasileiro. Dessa maneira, ao desenvolver tal atividade, o empresário passa a agir como policial em atitude de fiscalização pessoal eventual, há casos também de rotina da revista sem nenhum indício de crime. Neste caso, além de desenvolver ilegitimamente a função reservada à polícia, passa a perpetrar verdadeiro assédio moral. (BARBOSA JUNIOR, 2008, p. 82).

Defende-se na presente trabalho, portanto, o posicionamento da 6ª Turma do TST, bem como da doutrina justralhista que afasta a prática das revistas que são realizadas sobre os bens de uso pessoal do empregado, ainda que exista autorização em norma coletiva ou previsão em regulamento empresarial para assim proceder o empregador, haja vista interferir na intimidade, honra e dignidade do trabalhador.

De forma lapidar, destaca o Ministro do TST Maurício Godinho Delgado:

Submeter os empregados e colaboradores à revista diária é partir do princípio da má-fé e o ato danoso reside exatamente neste pressuposto-regra de que o empregado e colaborador está furtando bens e produtos da loja. Ou seja, a revista decorre da presunção de que todos os empregados e colaboradores são suspeitos de ato ilícito. (BRASIL, 2011).

Há, portanto, uma relação de confiança

que é estabelecida entre empregado e empregador, que nasce no momento de celebração do contrato de trabalho e que perdura no decorrer da prestação de serviços. Esta obrigação de confiança, conforme já vastamente demonstrado, representa um dos deveres oriundos do contrato de trabalho.

Ademais, como já também amplamente ilustrado, existem meios de fiscalização disponíveis ao empregador, capazes de promover a detecção automática de objetos potencialmente nocivos sem que haja a inspeção sobre os bens de uso pessoal do empregado, evitando-se, assim, situações de constrangimento ou de violação à sua intimidade, honra e dignidade.

Neste aspecto, somente em situações excepcionais, a revista poderá ser realizada, desde que necessária e de forma equilibrada, sobretudo para salvaguardar produtos da empresa de valor elevado, bem como a segurança da sociedade. Tal possibilidade deverá ser levada em conta mediante a atuação conjunta dos princípios da proporcionalidade. E tal observância faz-se necessária para evitar o excesso do poder fiscalizatório. Trata-se do caso das indústrias do ramo farmacêutico, de armamentos e de joias.

Para o caso da empresa que dispõe de informações privilegiadas e de questões afetas à segurança industrial por fabricar equipamentos aeronáuticos para a indústria civil e militar, o Ministro do TST Maurício Godinho Delgado, em decisão proferida pelo TST em 2011, estabelece que as revistas, quando realizadas, não podem ser consideradas abusivas ou arbitrárias, tendo em vista o fornecimento de armários pelo empregador na entrada da empresa para aqueles empregados que fazem a opção pela não realização da revista. Ressalta o referido Ministro do TST que, neste caso, não existe

colisão entre o direito de propriedade com o direito à inviolabilidade da intimidade, por tratar-se de um uso moderado do poder fiscalizatório para o resguardo do seu patrimônio, cuja finalidade é resguardar as informações sigilosas e confidenciais da empresa. Além disso, repita-se, abriu-se ao trabalhador a possibilidade de evitar, plenamente, tais revistas. Vale registrar trecho do seu acórdão:

[...] é inquestionável que a Carta Magna de 1988 rejeitou condutas fiscalizatórias que agridam a liberdade e a dignidade básicas da pessoa física do trabalhador, que se chocam, frontalmente, com os princípios constitucionais tendentes a assegurar um Estado Democrático de Direito e outras regras impositivas inseridas na Constituição, tais como a da inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (art. 5º, caput), a de que ninguém será submetido (...) a tratamento desumano e degradante (art. 5º, III) e a regra geral que declara invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem da pessoa, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (art. 5º, X). Todas essas regras criam uma fronteira inegável ao exercício das funções fiscalizatórias no contexto empregatício, colocando na franca ilegalidade medidas que venham cercear a liberdade e a dignidade do trabalhador. Há, mesmo na lei, proibição de revistas íntimas a trabalhadoras – regra que, evidentemente, no que for equânime, também se estende

aos empregados, por força do art. 5º, caput e I, CF/88 (Art. 373-A, VII, CLT). Nesse contexto, e sob uma interpretação sistemática e razoável dos preceitos legais e constitucionais aplicáveis à hipótese, este Relator entende que a revista diária em bolsas e sacolas, por se tratar de exposição contínua da empregada a situação constrangedora no ambiente de trabalho, que limita sua liberdade e agride sua imagem, caracterizaria, por si só, a extrapolação daqueles limites impostos ao poder fiscalizatório empresarial, mormente quando o empregador possui outras formas de, no caso concreto, proteger seu patrimônio contra possíveis violações. Contudo, na hipótese, o eg. TRT deixou consignado que a Reclamada **fornecia armários na entrada da empresa para os empregados que optassem por não ser revistados, ou seja, havia a possibilidade de os empregados evitarem as revistas.** Ressalte-se ter sido também assentado pelo Regional que as revistas se justificavam pelo fato de a Reclamada dispor de **informações privilegiadas** e de questões afetas à **segurança industrial**, pelo fato de produzir **equipamentos aeronáuticos para a indústria civil e militar.** Assim, em face das particularidades do caso concreto, conclui-se que as revistas realizadas não podem ser consideradas abusivas ou arbitrárias. Incólumes, portanto, os dispositivos tidos por violados no recurso de revista. (BRASIL, 2011, grifos nossos).

2. As Revistas realizadas sobre os bens de propriedade da empresa

Cabe destacar neste ponto que as mesmas conclusões relativas às revistas efetivadas sobre os bens de uso pessoal do empregado também se aplicam às revistas realizadas sobre os bens de propriedade da empresa (armários, gavetas de secretaria e outros espaços), que compreendem os espaços cedidos pelo empregador para que o empregado possa guardar os seus bens de uso pessoal.

Neste sentido, segue a visão de Mori (2011):

Os bens dos trabalhadores por estes transportados para o local de trabalho tais como bolsas, sacos e veículos, são continentes de objetos que podem revelar a intimidade da pessoa. No mesmo sentido, armários e gavetas de uso pessoal têm estas funções. Ainda que nestes últimos casos se possa argumentar que os continentes são de propriedade do empregador, deve-se considerar que houve temporária cessão de uso pessoal ao trabalhador, especialmente quando o empregador admite que tais compartimentos sejam trancados pelo usuário. Todos os cidadãos, homens e mulheres, são livres e têm em relação a seus bens uma legítima expectativa de privacidade sobre o conteúdo destes bens materiais. (MORI, 2011, p. 99).

Apesar de a doutrina e a jurisprudência serem permissivas em relação às revistas

realizadas sobre os bens de propriedade da empresa, Simón (2000, p. 151) assinala: “Tem o agravante de que a noção constitucional de domicílio abrange os objetos, bens e locais reservados ao empregado pelo empregador, de maneira que gozam da (sic) proteção insculpida no art. 5º, XI, da Constituição Federal”.

Simón (2000) considera:

Da mesma forma que o direito de propriedade não autoriza que o locador adentre no imóvel alugado, o empregador não poderá fiscalizar, sem o consentimento do empregado, esses bens e locais. Trata-se de dar nova dimensão à noção constitucional de domicílio, que é ampla e não pode ser confundida com uma mera conceituação teórica, pois a sua essência concentra-se na função que representa o indivíduo. (SIMON, 2000, p. 150).

Barbosa Júnior (2008) também entende que a nova dimensão da noção constitucional de domicílio não deve estar atrelada ao conceito de residência. Para o autor, a noção de domicílio não compreende apenas o âmbito de recolhimento para proteção da intimidade, mas, sob avaliação constitucional, compreende-se também como entidade que permite a exclusão de pessoas indesejadas, mesmo que não se esteja se referindo à moradia habitual, incluído aí o automóvel. Nesse sentido:

Estão incluídos não só as habitações como as adjacências e outros lugares mesmo que de natureza precária e meramente ocasional, seja fixada moradia, assim sendo, sedes de associações de qualquer natureza dos estabelecimentos industriais. (BARBOSA JÚNIOR,

2008, p. 90).

É exatamente este o entendimento adotado pelo STF, ao fazer referência ampla à noção de casa ao proferir julgamento na Ação Penal nº 307-3-DF e decidir que o *conceito de residência, para fins de proteção à inviolabilidade é amplo no sentido de proteger a liberdade e a privacidade pessoal do indivíduo.*¹

Desse modo, conforme Edilton Meireles (2005, p. 118): “Não se tem apenas a residência do empregado como protegida de invasões, mas, também, os locais onde exercer seu direito à privacidade, ainda que não destinados à moradia”.

Simón (2000, p. 150), ao comentar a referida decisão, afirma que essa noção de casa se revela plenamente consentânea com a exigência constitucional de proteção à esfera de liberdade individual e de privacidade pessoal. É por essa razão que a doutrina, ao destacar o caráter abrangente desse conceito jurídico, adverte que o princípio da inviolabilidade estende-se ao espaço em que alguém exerce, com exclusão de terceiros, qualquer atividade de índole profissional.

Também aqui se acolhe e se defende o entendimento dos autores que afastam a prática das revistas realizadas sobre os espaços cedidos pelo empregador para que o empregado possa guardar os seus bens de uso pessoal, como armários, mesas, gavetas, escrivaninhas, escaninhos, veículos e outros. Quando o empregador destina espaços exclusivos para os empregados agasalharem alguns objetos ou locais de uso pessoal, para seu uso e gozo, estes também passam a integrar a sua esfera íntima e privada, o que obriga, automaticamente, o

empregador a respeitar a sua intimidade.

Para Manoel Jorge e Silva Neto (2005, p. 118), não assiste razão à empresa que instala equipamentos de fiscalização eletrônica e paralelamente pratica a revista íntima em seus empregados, seja pessoal ou em seus pertences e armários. Desse modo:

Se há fiscalização da planta industrial e de local qualquer onde se dá a execução do serviço, é com convicção que concluímos a respeito do rigor excessivo da empresa ao determinar as revistas, abrindo-se a possibilidade, destarte, para a rescisão indireta do contrato de trabalho, de iniciativa do empregado, conforme faculta o art. 483, “b”, da CLT, face à desproporcionalidade da atitude do empregador. (SILVA NETO, M. J., 2005, p. 118).

Deve prosperar a lição traçada por Mori (2011, p. 101) quanto ao tema em comento. Segundo o autor, não se pode concordar que somente sejam proibidas as revistas íntimas. Estatui ele com exatidão que o regime de proteção da revista íntima deve ser igual em relação às revistas de bens de propriedade ou de uso pessoal dos trabalhadores. Apesar de a exposição do corpo a terceiros e a submissão a contatos físicos indesejados sejam circunstâncias que atingem valores muito mais íntimos que aquelas que submetem os bens das pessoas a uma publicidade indesejada na escala progressiva bipolar que define a privacidade, ainda assim a exposição do conteúdo desses bens a terceiros, apenas pela subordinação jurídica de uma das partes à outra decorrente de um contrato de trabalho, não deixa de representar um desrespeito à intimidade da pessoa. Entender de forma contrária reduz eficazmente

1 STF, Pleno, Ação Penal nº 307-3-DF, Serviço de Jurisprudência do STF, Ementário STJ nº 18.094-11.

o sistema de proteção ao trabalhador. Este autor assevera que as suspeitas graves também não justificam a realização de revista diretamente pelo empregador. Sugere, assim, que as graves suspeitas sejam investigadas pela autoridade pública.

Assaz pertinente a visão traçada por Barbosa Júnior (2008), ao destacar sobre o elo de confiança que norteia a relação entre empregado e empregador:

Deverá ser destinada uma consideração de confiança total aos empregados, mantendo-os livres de constrangimentos fiscalizatórios em seus corpos e roupas, em seus espaços privativos e sobre seu patrimônio material e imaterial, observada a sua presunção de inocência e honestidade, pois o inverso caracteriza uma afronta desrespeitosa à incolumidade moral e social humana. (BARBOSA JÚNIOR, 2008, p. 92).

Como bem destaca Simón (200, p. 148), a opção da doutrina e da jurisprudência brasileiras em tolerar a realização de revistas, como expressão do poder de direção do empregador, ainda que com observância de alguns requisitos, não é feita com base no juízo de ponderação que norteia a solução das colisões de princípios e direitos. Para a autora, o entendimento até hoje dominante a respeito da revista não surgiu de um correto juízo de ponderação, visto que protege apenas o direito de propriedade em detrimento do direito à intimidade e à vida privada, bem como de todos os demais valores constitucionais (honra, imagem, igualdade, presunção de inocência, garantias dos acusados, monopólio estatal da segurança). Ao se permitir, assim, a prática de revistas, estar-se-á negando a

premissa idealizada pelos autores Canotilho e Moreira (1998), segundo a qual, no confronto entre direitos, devem-se encontrar formas para se buscar a máxima observância e a mínima restrição. E mais:

Interpretando-se a Constituição como um todo e não um dispositivo isolado (princípio da unidade da Constituição), automaticamente busca-se a harmonização entre os seus preceitos, objetivando a máxima concretização dos direitos (princípio da concordância prática). Dessa forma, ao fazer prevalecer um direito sobre o outro, a restrição deve ser proporcional ao valor dos bens envolvidos (princípio da proporcionalidade). Só assim haverá justificativa para a prevalência do outro direito. (SIMÓN, 2000, p. 148).

Conclusão

Face ao exposto, avaliadas e delimitadas as noções acerca do problema das revistas realizadas pelo empregador nos bens de uso pessoal do empregado, bem como nos espaços cedidos por aquele para que este possa guardar os seus objetos pessoais, ressaltam-se a importância e a necessidade de se resguardar os princípios constitucionais da personalidade acima de quaisquer interesses da empresa ou do empregador.

Logo, serão consideradas impertinentes as práticas e intoleráveis o controle exercido pelo empregador relativo à prática de tais revistas, assim como inadmissível que o empregador submeta o empregado à situação que desrespeite ou afronte a sua integridade psíquica e moral ou que traga algum prejuízo à sua dignidade no ambiente de trabalho.

Trata-se, portanto, de se estabelecer limites ao poder empregatício, de modo que somente em situações excepcionalíssimas, nas quais o tipo de atividade empresarial imponha maior controle sobre as entradas e as saídas das empresas, as revistas se tornam válidas. Ilustrativamente: indústrias fabricantes de drogas lícitas, de substâncias tóxicas ou explosivas, por demandarem controle das autoridades e por implicarem risco à sociedade. Do mesmo modo, empresas que lidem com joias e armamentos. Importante observar, contudo, que, nestes casos excepcionais, a revista deve ser o mais cuidadosa possível de modo a equilibrar o respeito ao indivíduo com o imperativo fiscalizatório.

Referências Bibliográficas

- BARACAT, Eduardo Milléo. **A boa-fé no direito individual do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2003.
- BARBOSA JÚNIOR, Floriano. **Direito à intimidade: direito fundamental e humano na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2008.
- BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. RR 1580800.02.2007.5.09.0007. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado, DEJT, **Brasília**, 25 mar. 2011.
- BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. RR 7177/2001.003.09.00. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 8ª Turma, DEJT, **Brasília**, 18 set. 2009.
- BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. RR 131900.02.2005.5.09.0020, Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, DEJT, **Brasília**, 28 out. 2011.
- GURGEL, Yara Maria Pereira. **Direitos humanos, princípio da igualdade e não discriminação**. São Paulo: LTr, 2010.
- MASCHIETTO, Leonel. Revista íntima. Efetividade dos direitos fundamentais do empregado. Limites do poder de direção do empregador. In: CALVO, Adriana; ROCHA, Andrea Presas (Coord.). **Direitos fundamentais aplicados ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.
- MEIRELES, Edilton. **Abuso do direito na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2005.
- MORI, Amaury Haruo. **O direito à privacidade do trabalhador no ordenamento jurídico português**. São Paulo: LTr, 2011.
- NUNES, Rosana Marques. **A revista íntima como cláusula restritiva de direitos fundamentais no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.
- SANTA CATARINA, Tribunal Regional do Trabalho. RO 01103. 2007.035.12.00.0. Relator: Des. Gerson Paulo Taboada Conrado, 3ª Turma, DEJT, **Santa Catarina**, Florianópolis, 10 set. 2008.
- SILVA, Marilda Silva Farracioli. O uso do correio eletrônico na relação de emprego e sua proteção jurídica. In: DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GUNTHER, Luiz Eduardo; POMBO, Sergio Luiz da Rocha (Coord.) **Direito do trabalho: reflexões atuais**. Curitiba: Juruá, 2007.
- SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direitos fundamentais e o contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.
- SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: LTr, 2000.
- SOUZA, Rodrigo Trindade. **Função social do contrato de emprego**. São Paulo: LTr, 2008.
- VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Os direitos da personalidade nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

CLT: UMA SOCIABILIDADE QUE PERDURA (1943-2013)

Silvia Maria de Araújo

Pela dinâmica societária, os direitos dizem respeito ao modo como as relações sociais se estruturam e expressam interesses e conflitos. Os valores, práticas e discursos que se consolidam na forma de direitos demonstram que a sociedade reconhece a necessidade de regular estas práticas sociais. A passagem pela normatividade legal e institucional depende de uma cultura pública democrática e quando se trata da esfera do trabalho, espaço social da sobrevivência material, está-se no fulcro da reciprocidade na norma estabelecida.

Nesse sentido, a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, que completa 70 anos de existência em 2013 –, cumpre sua forma de sociabilidade, ou seja, o reconhecimento da existência do outro. Quem é esse outro? Capital e trabalho são sujeitos sociais em relação, por isso a medida de justiça que é estabelecida é alvo de questionamentos, reformulações, embates, litígios de posições e interesses, de prescrições legais, do legítimo e ilegítimo. São relações que estão no âmbito do conflito básico numa sociedade de classes, complexa e cheia de ambivalências.

O reconhecimento do trabalhador como sujeito de direitos trabalhistas, no Brasil, começou nos anos 1930 e teve especificidades. Várias leis são promulgadas ao longo da década

– pensões de aposentadoria, jornada de trabalho de oito horas, proteção do trabalho das mulheres, trabalho dos menores – como resultado das lutas dos trabalhadores e resistências por parte da classe dominante. O historiador Francisco Hardman narra o apelo lançado pela Federação das Indústrias do Estado de São Paulo, em 1932, ao Ministério do Trabalho, para sustar a aplicação das novas leis sociais, e também as tentativas dos sindicatos dos banqueiros de São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais, bem como da Associação Comercial de São Paulo, entre 1935 e 1936, com vistas a impedir a decretação da Lei do Salário Mínimo junto aos poderes Legislativo e Executivo.

O cenário brasileiro dos anos 1930 era de uma ordem político-econômica liberal-conservadora com crescimento econômico acelerado, concentração de renda e desigualdades. Era preciso industrializar o país e impunha-se uma regulação social que levasse à inserção capitalista sem dissociar as ordens, econômica, política e jurídica. Que Brasil era esse? Que capitalismo era aquele? Em que sociedade se vivia? Qual política predominava?

Então, um país que se fazia República em meio à grande exploração rural, não muito distante da abolição da escravatura,



Silvia Maria de Araújo

Doutora em Ciências da Comunicação (USP), Pós-Doutora em Sociologia do Trabalho (Universidade de Milão) Socióloga, Professora aposentada da Universidade Federal do Paraná, Presidente da ABET – Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, biênio 2011-2013.

sérias dificuldades de integração social se apresentavam para um operariado urbano incipiente e sem força de organização. A acumulação e a formação do “capital cafeeiro” faziam as classes dominantes associarem-se ao capital, principalmente o inglês, para produzir, transportar, financiar e exportar o café. Era uma sociedade segmentada com o desafio de organizar o trabalho.

Um marco na história política e econômica, a institucionalização dos direitos do trabalho deu-se pelo esforço do Estado brasileiro em normatizar o trabalho, o que possibilitou ao capital exercer controle sobre ele. Uma das primeiras medidas de Getúlio Vargas foi a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que baixou regulamentação para a criação estatal dos sindicatos, ainda em novembro de 1930. Preâmbulo da legislação trabalhista e sindical, a regulação dos anos 1930 procurou assegurar salário mínimo e estabilidade para trabalhadores urbanos com mais de dez anos de serviço, como algumas das leis incorporadas à CLT, de 1943. Ao atender as reivindicações dos trabalhadores, a legislação criou, ao mesmo tempo, as condições necessárias para a classe dominante organizar o mercado de trabalho, favorecendo a acumulação do capital.

A CLT garantiu essa sociabilidade brasileira. Mas, a que custo isso vem acontecendo? O país nem o capitalismo são os mesmos da primeira metade do século XX. As

exigências são outras e pesam sobre a legislação trabalhista.

Se a institucionalização das relações de trabalho aconteceu, as décadas de 30 e 40, a desconstrução dos direitos sociais do trabalho data dos anos 1990, quando o país inseriu-se na globalização econômico-financeira. Hoje, fazendo parte dos emergentes (BRICs), as transformações nas relações de trabalho no Brasil vinculam-se à hegemonia político-econômica neoliberal: um capitalismo internacional financeirizado.

Tendências presentes na mundialização do capital apontam para relações de trabalho que estão se flexibilizando.

A CLT garantiu essa sociabilidade brasileira. Mas, a que custo isso vem acontecendo? O país nem o capitalismo são os mesmos da primeira metade do século XX. As exigências são outras e pesam sobre a legislação trabalhista.

O Estado reinterpreta a legislação, essa afeta as negociações coletivas e aumenta o poder discricionário das empresas, ao adotarem mudanças tecnológicas e organizacionais. O resultado tem sido a precarização do trabalho no país. Neste contexto, a CLT é uma legislação que permanece regulando, apesar das práticas que se instalam e das proposições regulatórias (leia-se, desreguladoras) trazidas pelas mudanças sociais aceleradas, que marcam as relações entre o capital e o trabalho, no Brasil, há três décadas.

Desafios à normatização do trabalho, nas esferas das mudanças, das heterogeneidades e dos conflitos, são postos. No âmbito das transformações de uma sociedade que vem se modificando muito rapidamente, novas clivagens, identidades e pluralidade de

interesses se configuram para além dos locais e internos à nação. Na esfera da heterogeneidade das instituições que se diversificam, leis e direitos ganham peculiaridades. Numa sociedade desigual, instalam-se conflitos e mecanismos institucionais de regulação e ordenamento das relações sociais tornam-se insuficientes.

Esses traços da sociedade brasileira são provocados pelo contraste entre a especificidade de sua formação histórica e a dinâmica global da economia contemporânea. O trabalho se refaz pela força do capital mundializado e revela novas questões sociais, num movimento de superação das amarras de uma CLT para tempos de exigências conflitantes entre a necessidade de normatização e a força da flexibilização, entre o crescimento econômico e a crescente precariedade do mercado de trabalho. Uma nova contratualidade – relações entre sociedade e Estado – se faz necessária para recompor a relação entre economia e direitos, melhor articular as esferas do público e do privado, trazer equidade às relações entre o capital e o trabalho.

Acervo Histórico

ACÓRDÃO

00055-1943-001-02-00

CRT-Ac-489



MINISTÉRIO DO TRABALHO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO REGIONAL DO TRABALHO

66
[assinatura]

PROCESSO CRT 299/43- RECURSO- CURITIBA

ACORDÃO nº 489/3

V I S T O S e relatados estes autos de recurso ordinário de Curitiba em que são recorrentes FRANCISCO ZANICOTTI SOBRINHO e outros e recorrida a Empresa Editora "O DIA S/A";

O recurso é provido em parte. Entende este Conselho ser fóra de duvida que a recorrida responde pelos contratos firmados pelos recorrentes frente à sua antiga empregadora (Correio do Paraná) e que foi absorvida pela recorrida, a qual, por isso mesmo, é sua sucessora para todos os efeitos das leis de trabalho. E, como sucessora, devêra, manter, no emprego, mediante as condições anteriores, todos os empregados do Correio do Paraná. Reduzindo, na data da sucessão, os salários dos recorrentes, a recorrida praticou ato abusivo, pelo qual responde de acordo com as leis vigentes. O pedido dos recorrentes, por outro lado, não está prescrito. De acordo com a Jurisprudencia Trabalhista, a reclamação sobre questões de salários está sujeita à prescrição quinquenal do Código Civil, enquanto não decorrer o primeiro período prescricional, completo, de dois anos, instituído pelo Regulamento da Justiça do Trabalho.

Demonstram os autos, entretanto, que a 10 de agosto de 1942 (fls. 11) ficava plenamente verificada a má situação financeira da recorrida e que justifica, então, a redução nos salários dos recorrentes. Por isso, a partir desta data, consideram-se legalmente reduzidos estes salários, para a base constante dos autos. E, ainda, em consequencia, não podem os recorrentes, enquanto perdurar a má situação financeira da recorrida, pleitear a modificação da anotação de suas carteiras profissionais:

Nestas condições, RESOLVE o Conselho Regional do Trabalho, preliminarmente, por unanimidade de votos, repêlir a preliminar de prescrição e, quanto ao mérito, contra o voto do Vogal Dr. Aloisio F. Coimbra, dar provimento em parte ao recurso para mandar que a recorrida pague aos recorrentes as diferenças de salários pleiteada na inicial, no período de 1 de dezembro de 1940 até 10 de agosto de 1942. Custas em proporção. O Vogal Dr. Aloisio F. Coimbra dava provimento in totum ao recurso:

São Paulo, 18 de agosto de 1943

São Paulo, 18 de agosto de 1943

Osvaldo Guimarães Coelho Presidente

Luiz Roberto de Almeida Relator

Fui presente Benjamin Eisenberg Proc. Reg. Int.

Luiz Roberto de Almeida Voto vencido

publicado em Sessão do CRT no dia 1º/ setembro/1943
Diário da Justiça de 2/ setembro/1943
Registrado no Livro a fls.
DQL.

Mrs. Borges
enc. do SP do CRT

trando de acordo o prazo legal para
recorrer, nesta data, pelo comitê
e permitir prosseguir a execução do
Acórdão. Em 22/9/43

Osvaldo Guimarães Coelho
Presidente

Faz-se a leitura em voz alta
do acórdão.

S. Paulo, 18 de Agosto, 1943

Osvaldo Guimarães Coelho
Presidente

67
m



MINISTÉRIO DO TRABALHO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO REGIONAL DO TRABALHO

CONTA DE DESPESAS COM O DIÁRIO DA JUSTIÇA

Publ. de pauta (ft. 1564) . Cr\$ 7,20

Publ. de acórd. (ft. 1694) . Cr\$ 11,20

TOTAL Cr\$ 18,40

DEZOITO CRUZEIROS E QUARENTA CENTAVOS)

S. Paulo, 20, setembro, 1943.

M. S. Borg
enc. do SP do CRT

Atempado o despacho de P 66 V, nes-
te data foram concluído o presente
processo de litigância do trabalho.

Em 21/9/43
Alcides Amantini de Moraes
Secretário

Fazer a remessa ao instituto
à frente de Curitiba e
Tupacatiuba de Curitiba,
para cumprimento do
artigo 66.

S. Paulo, 21, setembro, 1943
Doutor de Ilseirio Blich
P. Amantini

certifico que nesta data
foi feita remessa do processo
ao CRT 1792/43 of. 1792/43.
Exp. postal 251 6.92.

Em 22-9-43.
Alcides Amantini
etc etc

Acervo Histórico

ACÓRDÃO

00059-1946-015-02-00_Acs



MINISTÉRIO DO TRABALHO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO
JUSTIÇA DO TRABALHO

CONSELHO NACIONAL DO TRABALHO

PROCESSO TRT-SP- 626-46-RECORRIDO-Santitaba.

94
HP

ACÓRDÃO nº 463/7

V I S T O S, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário nº 626-46, da Comarca da Curitiba, Estado do Paraná, em que é recorrente QUILICA BAYER LTDA. e recorrido GUSTAVO CANAL:

ACORDAM os Juizes do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, por unanimidade de votos, em rejeitar a preliminar de prescrição e quanto ao mérito, em dar provimento parcial ao recurso para excluir da condenação a quantia correspondente aos salários que percebeu o recorrido durante o prazo do aviso prévio, e reduzir a indenização por despedida injusta à importância de Cr. 7.500,00 (sete mil e quinhentos cruzeiros), em observância ao que dispõe o art. 3º do decreto 4.638, de 31 de agosto de 1942, mantendo quanto ao mais a decisão de 1ª instância. Custas em proporção.

I)- O prazo prescricional de dois anos, não decorreu, no caso em julgamento.

O recorrido recuperou sua liberdade de locomoção em 13 de dezembro de 1944, quando foi solto do presídio da Ilha das Flores, e só então, tendo conhecimento da sua despedida do emprego, que tinha na Recorrente, ingressou, em 18 de março de 1946, com a presente reclamação.

II)- Como súdito de nação com a qual o Brasil havia rompido relações diplomáticas e já se encontrava em estado de guerra, tem inteira aplicação ao caso em julgamento o Decreto-lei 4.633, de 31 de agosto de 1942, não só no que tange à rescisão contratual, como, também, na maneira de ser calculada a indenização.

III)- A demissão do recorrido foi efetivada depois da devida autorização concedida pelo Sr. Ministro do Trabalho, restano-lhe assim, apenas, nos termos do art. 3º do diploma acima citado, direito a uma indenização correspondente a seis meses de ordenado por ano de serviço, até o limite máximo de 10 anos.

IV)- Elaborado com o fim de acautelar a produção nacional contra a prática de atos prejudiciais ao bom andamento dos serviços, o decreto de emergência, em que se baseou a comissão de Defesa Econômica para determinar o exonerado do recorrido, não prevê o aviso prévio, dada a impossibilidade da sua aplicação, que, com certeza, viria desvirtuar o objetivo da

Papel para Acórdão C.T.N. - D.M.T.S

da lei, que era afastar do serviço os elementos nocivos à produção e à segurança nacional.

V)-Quanto ao período de férias, a decisão de 1ª instância bem apreciou a prova dos autos e o direito aplicável, razão pela qual, é nesta parte mantida. ✓

São Paulo, 19 de Março de 1947.

Levídio Repreiros Presidente

~~*[Signature]*~~ Relator

Levy ~~*[Signature]*~~ Procurador

Certifico que a parte decisória desta acórdão foi publicada em sessão do Conselho no dia 20 de maio de 1947 e no Diário da Justiça do Estado de São Paulo do dia 24 de maio de 1947.
Em 28 de maio de 1947

Helvécia
Encarregada do Serviço do Processo

JUNTA DA	
Nesta data junta aos presentes autos os seguintes documentos	
CRT	1634/7
São Paulo, 10 de Maio de 1947	
<i>Helvécia</i>	
ENC. DO S/P	

V.
Z. Loureiro



MINISTÉRIO DO TRABALHO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO NACIONAL DO TRABALHO

MT
cel

ACÓRDÃO

Processo TST-6 043/47

(TST-827/48)
ALL/DM.

Recurso extraordinário de que se não conhece por falta de fundamento legal.

Vistos e relatados êstes autos, em que * são partes, como Recorrente, Gustavo Gaase e, como Recorrida, Química Bayer Ltda.:

Trata-se de ação trabalhista ajuizada por Gustavo Gaase contra Química Bayer Ltda., perante a Junta de * Conciliação e Julgamento de Curitiba, pleiteando o seguinte:

a) - Cr\$ 41.000,00 (quarenta e um mil cruzeiros), relativos ao pagamento, em dôbro, de salários, durante quatorze anos, na importância de Cr\$ 1.500,00 mensais;

b) - Cr\$ 24.000,00 de salários que lhes deixaram de ser pagos durante dezesseis meses, de Março de ... 1 943 a Dezembro de 1 944;

c) - Cr\$ 1.500,00 (mil e quinhentos cruzeiros) de aviso prévio;

d) - Férias, em dôbro, correspondentes * ao ano de 1 942, no valor de Cr\$ 1.500,00 (mil e quinhentos * cruzeiros).

Pleiteou, ainda, todas as vantagens que forem apuradas no decurso do processo, entre as quais, juros * de móra e custas.

Alegou o Reclamante, na inicial de fls. 2/6, em resumo, o seguinte: que entrou para o serviço da Reclamada em 21 de Setembro de 1 929, percebendo, por mês, os sa

Processo TST-6 043/47

M. T. L. C. — J. T. — TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

5. *Sanção* →

lários de Cr\$ 750,00 (setecentos e cinquenta cruzeiros), os quais foram aumentado para Cr\$ 1.500,00, (mil e quinhentos cruzeiros), em 21 de Julho de 1941, o que consta, aliás, da certidão de sua carteira profissional, a fls. 28 dos autos; que foi, mais tarde, detido pelas autoridades policiais do país e encarcerado na Ilha das * Flôres, onde foi conservado até 12 de Dezembro de 1944, data em que lhe deram liberdade; que, ao sair da prisão, por intermédio de sua esposa, teve notícia de que a firma, a que pertencera, fôra * mandada liquidar, em virtude do Decreto-lei nº 13 560, de 1º de Outubro de 1943, e que fôra dispensado, isto depois dos longos anos de serviços prestados a mesma.

Disse, mais, que de sua dispensa recebera comunicação por carta, apenas, sua esposa, que lha não pode transmitir.

Em sua defesa, alegou a Reclamada, em síntese, que se acha a reclamação prescrita, pois a rescisão do contrato do Reclamante ocorreu em 31 de Agosto de 1943, tendo sido sua dispensa autorizada pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio em 9 desse mês e ano. Efetivada a dispensa naquela data (31 de Agosto de 1943) e autuada a reclamação em 15 de Março de 1946, verifica-se, pelo espaço de tempo decorrido entre essas duas datas, que já haviam decorrido mais de dois anos da rescisão, estando, assim, preliminarmente, prejudicada a reclamação, de conformidade com o disposto no art. 11 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Quanto ao mérito, alegou a defesa não ter feito o Reclamante prova de que fôra exonerado sem justo motivo.

Proposta a solução amigável e não aceita, seguiu a ação seu curso, proferindo a MM. Junta a sentença de fls. 74, onde conclui pela sua procedência, em parte.

Inconformada, recorreu a Reclamada, na * forma ordinária, renovando a preliminar de prescrição (fls. 74).

Processo TST-6 043/47

Z. Sanchez

*119
223*

M. T. I. C. — J. T. — TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Presentes os autos ao Tribunal Regional do * Trabalho da Segunda Região, êste, por unanimidade, rejeitou a preliminar de prescrição, e, quanto ao mérito, deu provimento parcial ao recurso para mandar excluir da condenação o aviso prévio, reduzindo-se, também, a indenização por despedida injusta (fls. 94).

Escudou-se o Tribunal a quo nos seguintes fundamentos:

"I - O prazo prescricional de dois anos não decorreu, no caso em julgamento.

O Recorrido recuperou sua liberdade de locomoção em 13 de Dezembro de 1944, quando foi solto do presídio da Ilha das Flores, e, só então, tendo conhecimento da sua despedida do emprego, que tinha na Recorrente, ingressou, em 18 de Março de 1946, com a presente reclamação.

II - Como súdito de nação, com a qual o Brasil havia rompido relações diplomáticas e já se encontrava em estado de guerra, tem inteira aplicação ao caso em julgamento o Decreto-lei 4 638, de 31 de Agosto de 1942, não só no que tange à rescisão contratual, como também, na maneira de ser calculada a indenização.

III - A demissão do Recorrido foi efetivada depois da devida autorização concedida pelo Sr. Ministro do Trabalho, restando-lhe, assim, apenas, nos termos do art. 3º do diploma acima citado, direito a uma indenização correspondente a meio mês de ordenado por ano de serviço,* até o limite máximo de dez anos.

Processo TST-6 043/47

M. T. I. C. — J. T. — TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

IV - Elaborado com o fim de acautelar a produção nacional contra a prática de atos prejudiciais ao bom andamento dos serviços, o decreto de emergência, em que se baseou a comissão de Defesa Econômica para determinar a exoneração do Recorrido, não prevê o aviso prévio, dada a impossibilidade da sua aplicação. que, com certeza, viria desvirtuar o objetivo da lei, que era afastar do serviço os elementos nocivos à produção, e à segurança nacional.

V - Quanto ao período de férias, a decisão de primeira instância bem apreciou a prova dos autos e o direito aplicável, razão pela qual, é nesta parte mantida."

Dá o recurso extraordinário de fls. 95/100, manifestado pelo Reclamante para esta instância, com assento no art. * 896 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Contra-arrazoou a Recorrida (fls. 103/110) e, nesta instância, opina a Procuradoria Geral da Justiça do Trabalho pelo não cabimento ou não provimento do recurso (fls. 112).

É o relatório.

V O T O

Não conheço do recurso, nos termos do parecer da douta Procuradoria , in verbis:

"Relatório - Gustavo Gaase, pede na inicial de fls., que seja citada a firma - Química Bayer Limitada e a Fazenda Nacional, pa

Processo TST-6 043/47

121
celso

S. Loucky

M. T. I. C. — J. T. — TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

ra responder aos termos de uma ação trabalhista, finda a qual deverá ser condenada a pagar-lhe indenizações várias e de origens diversas, especificadas à fls. 6 dos autos. A Ré, ouvida, contestou o pedido, na sua integralidade. Proposta a solução amigável e não aceita, seguiu a ação seu curso, proferindo a Junta a sentença de fls. 74, onde conclui pela sua procedência, em parte. Interposto recurso para o * Tribunal do Trabalho, por parte da Ré, foi a * decisão reformada, para retirar-se da condenação o aviso prévio, reduzindo-se, também, a indenização por despedida injusta. Agora, quem recorre, e sob a forma extraordinária, é o autor, (fls. 96), mas,

Preliminar - não tem cabimento o recurso.. O aresto recorrido não violou lei alguma, e nem se atrita com julgados outros.

Mérito - Trata-se, na hipótese, de contrato de trabalho rompido por determinação legal e num momento especial da vida do País. O ato autorizando o rompimento só em Juízo outro pode * ser analisado. Quanto ao aviso prévio, não cabe êle em caso como o em julgamento. Deve a decisão ser mantida."

Isto posto:

Acordam os Juizes do Tribunal Superior do Trabalho,

Processo TST-6 043/47

122
celg

M. T. I. C. - J. T. - TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

preliminarmente e contra o voto do Sr. Juiz Oliveira Lima, em não tomar conhecimento do recurso.

Custas ex-lege.

Rio de Janeiro, 5 de Julho de 1948.

Genival Furtado

Genival Furtado

Presidente, no impedimento ocasional do efetivo e do Vice-Presidente.

Edgard Ribeiro Sanches

Edgard Sanches

Relator

Ciente, *Humberto Grande*

Humberto Grande

Procurador

CERTIFICO que o presente acórdão foi publicado no Diário da Justiça de 28 de agosto de 1948
Em 30 de 19 48

Macedo de Sá
Cf adm "4" /

Acervo Histórico

ACÓRDÃO

00110-1945-015-02-00_Acs



MINISTÉRIO DO TRABALHO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO REGIONAL DO TRABALHO

PROCESSO CRT-SP 141-46-RECURSO- Curitiba

ACORDÃO nº ~~335/6~~ 385/6

-Plena e geral quitação. Deve prevalecer, integralmente, o acto jurídico em que tal cláusula se consigna, quando não provado qualquer vício de vontade, que o nulifique.
-Recurso a que se dá provimento.

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de recurso ordinário (Processo CRT-SP 141/46), da Comarca de Curitiba, Estado do Paraná, em que é recorrente o BANCO FRANCÊS E ITALIANO PARA A AMÉRICA DO SUL (em liquidação) e recorridos ELÍZIO PEREIRA CORRÊA, HUMBERTO PUGLIELLI e EUGÊNIO ROSÁRIO LEONE:

RESOLVE o Conselho Regional do Trabalho da 2ª Região, por unanimidade, tomar conhecimento do recurso e, de meritis, pelo voto de desempate do Sr. Presidente que acompanhou, pela conclusão, os votos dos Srs. Vogais Drs. Wilson de Souza Campos Batalha (Relator) e Guilherme Cossermelli, dar provimento ao recurso, para julgar improcedente a reclamação, pagas as custas pelos recorridos. Vencidos os Srs. Vogais Dr. E.M. de Carvalho Borges e René Veiga, que negavam provimento ao recurso.

Alegam os reclamantes, que tiveram seus contratos de trabalho rescindidos em virtude do fechamento do estabelecimento reclamado determinado pelo Decreto-lei n. 4.612, de 24-8-42; que foram despedidos respectivamente em 13 de abril, 1º de março e 1º de abril de 1943, mas só em 21 de janeiro, 3 e 1º de fevereiro de 1944, receberam indenização, quando deram quitação nos seguintes termos: "recebi do Banco Fr. e Italiano Para a América do Sul, em liquidação, representado pela Interventoria Federal, a importância de ... correspondente à indenização a que, na forma das leis vigentes, tenho direito"; ora nessa época estava em vigor a CLT. que determina a indenização em dobro (art. 497); que o Decreto-lei n. 7.263, de 22-1-45, não obsta à procedência do pedido porque os reclamantes não foram beneficiados pelo Decreto-lei 5.576, i.é, não foram reempregados pelo Governo, mas reempregaram-se por iniciativa própria; que nas indenizações pagas aos reclamantes só foram computadas as gratificações de Natal, omitindo-se a gratificação de encerramento de balanço também atribuída a todos os empregados, não sendo, outrossim, computados os abonos mensais; que, em relação ao 2º reclamante, o reclamado deixou de pagar a gratificação de 3 ordenados tradicionalmente atribuída a todos os servidores que perfaziam o jubileu de 25 anos de serviço. Pedem que, decla-

Imp. Nac. — 12.546

declaradas nulas as quitações, que deram, seja a reclamação julgada procedente de acordo com as relações de fls. 4-5 e 6.

A fls. 24, a reclamada suscita a exceção de incompetência da Justiça do Trabalho, salientando ser competente o Juízo dos Feitos da Fazenda Nacional; impugnada a fls. 27, foi a exceção repelida a fls. 29/30.

Em sua contestação (fls. 34), diz a reclamada: 1ª quanto à indenização em dobro: que os dispositivos da CLT não aproveitam aos reclamantes em face do Decreto-lei n. 7.263, de 22-1-45; que não seria lógico que, por não se terem valido dos favores da lei de reemprego, obedecendo certamente à conveniência própria, viessem agora os reclamantes a ter tratamento diferente dos demais; que, colocando-se espontaneamente em estabelecimentos bancários que escolheram livremente, renunciaram implicitamente ao reemprego previsto na lei, sem que, por haverem aberto não do benefício, lhes assista direito à indenização. 2ª) - Quanto ao abono mensal: que, tendo sido concedido nos termos dos Decretos-leis. nos. 3.813 e 4.356, respectivamente de 1941 e 1942, não se incorporou ao salário. 3ª) - quanto às gratificações anuais: que as gratificações pretendidas, não tendo sido ajustadas, não constituem ^{salário} invocando o art. 17 do Regulamento do Póssal, em vigor desde 1920 (fls. 31), à luz do qual se verifica tratar-se de meias liberalidades; 4ª) - quanto ao abono mensal certo atribuído pela Interventoria Federal do Banco em liquidação: que era uma gratificação extraordinária pro labore concedida a título provisório (doc. fls. 34); 5ª) - quanto ao adicional mensal fixo de Cr\$ 2.000,00 atribuído pela Interventoria ao reclamante Elízio Pereira Corrêa: que foi concedido ao reclamante por ter sido indicado para substituir um prepósito, na filial de Paranaguá, razão por que, lhe foram atribuídas as mesmas vantagens de que desfrutava o prepósito substituído (fls. 36); que, sendo efêmera a concessão, como o era a própria Interventoria, não poderia integrar-se no salário; que não são exatos os cálculos apresentados nas relações anexas à inicial; que a quitação dada pelos reclamantes é perfeita e não anulável: os reclamantes foram despedidos na vigência da Lei n. 62, embora os pagamentos das indenizações não houvessem sido efetuadas quando em vigor a CLT.

Os reclamantes exibiram suas carteiras profissionais (fls. 45) e, dispensada a instrução, as partes aduziram razões finais.

Preenchidas as formalidades da lei, foi a reclamação julgada procedente. Inconformado, recorre, tem-



MINISTÉRIO DO TRABALHO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO REGIONAL DO TRABALHO

113
/

ACORDÃO

tempestivamente o reclamado, renovando a exceção de incompetência da Justiça do Trabalho e pedindo, de meritis, a decretação da improcedência da reclamação, juntando os docs. de fls. 81 e seguintes. Foram apresentadas contra-razões a fls. 95, tendo o Sr. Presidente da JCJ a qua fundamentado a decisão a fls. 104. É o relatório.

A preliminar de incompetência da Justiça do Trabalho é improcedente. A União não é parte no processo. O Banco Francês e Italiano para a América do Sul acha-se em liquidação e é pacífico, em direito comercial, que as sociedades conservam sua personalidade jurídica até que a liquidação se ultime.

Pouco importa que a liquidação, como no caso subjudice, esteja subordinada a normas especiais e que a comissão liquidante tenha sido nomeada pela Governação Federal. Trata-se de sociedade em liquidação, que conserva sua personalidade jurídica, como reiteradamente ter decidido este Conselho.

Quanto ao mérito, o recurso merece provimento. Os reclamantes, ao receberem as indenizações que o reclamado lhes pagou, deram plena e geral quitação, como se vê pelas certidões de fls. 87 a 89. Tais documentos devem prevalecer integralmente, uma vez não provado qualquer vício de vontade que os pudesse invalidar.

Assim, mesmo que, importassem transação, deveriam prevalecer, porque as transações não válidas quando versam sobre direitos já adquiridos e quando realizadas em momento no qual não mais subsiste a subordinação inerente à relação empregatícia, A "Coação econômica". criação subtil do direito do trabalho, não resultou provada nos autos e não se pode admiti-la como presunção hominis: isto acarretaria a máxima incerteza nas relações jurídicas, com infringência ao princípio da segurança que inspira todo o sistema jurídico dos povos civilizados.

Mesmo, porém, que assim não fosse, a reclamação improcederia em face do Decreto-lei n. 7.263, de 22 de janeiro de 1945; o facto dos reclamantes haverem de reempregado voluntariamente em outros estabelecimentos não poderia modificar tal conclusão, pois que, se o quizessem, poderiam se ter valido dos benefícios outorgados pelo Decreto-lei n. 5.576, de 14-7-1943. Assim, nenhum direito lhes assistia à pretendida indenização em dobro, máxime por haverem sido despedidos na vigência da Lei n. 62, de 12.6.45, de 1935.

Por outro lado, as gratificações e abonos, cuja inclusão aos salários, pretendem as reclamantes, para efeito do cômputo da indenização, não poderiam ter-se incorporado aos salários; pois que, consoante documentação exibida pelo reclamante, tais abonos eram provisórios e tais gratificações constituíam mera liberalidade.

São Paulo, 1 de junho de 1946

Adilberto Corrêa PRESIDENTE

Luiz Antonio Calamone Batello RELATOR

J. J. J. PROCURADOR

MTRM*

Car. de A. C. M. VOTO VENCIDO

R. R. VOTO VENCIDO

Certifico que a parte decisória deste acórdão foi publicada em sessão do Conselho no dia 5 de agosto de 1946 e no Diário da Justiça do Estado de São Paulo do dia 10 de agosto de 1946

Em 14 de agosto de 1946

Lilice Reme Maia Luz

Encarregada do Serviço do Processo.

[Handwritten mark]



MINISTÉRIO DO TRABALHO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO



N - 111

J.M.

T.S.T. 9 066/46

Recurso Extraordinário:

RECORRENTES= ELYSIO PEREIRA CORRÊA E OUTROS
RECORRIDOS = BANCO FRANCÊS E ITALIANO PARA A AMÉRICA DO SUL
EM LIQUIDAÇÃO.

P A R E C E R

Ementa:- Tem plena validade o documento de quitação de empregado a antigo empregador, quando este já não possa exercer sobre aquele qualquer coação.

1 - Em autos de recurso ordinário interposto por Banco Francês e Italiano para a América do Sul, de decisão em que a Junta de Conciliação e Julgamento de Curitiba, Paraná, procedente julgara reclamação de Elycio Pereira Corrêa e outros contra o depois Recorrente, por voto de desempate resolveu o Conselho Regional do Trabalho da 2ª Região dar provimento ao pedido para reformar a decisão recorrida, absolvendo, assim, o Recorrente, da condenação imposta. É dos empregados o presente recurso da decisão do Colendo Conselho a quo, ^{para} restabelecimento da procedencia da reclamação, nos termos em que a admitiu e julgou a Meritis ma Junta.

2 - Preliminarmente, o recurso interposto é de não ser conhecido, pois, salvo melhor juízo, nenhuma prova fizeram ao Recorrente de haver ocorrido, na espécie, descontinuidade jurisprudencial, nem violada foi letra expressa da lei a decisão recorrida.

3 - De meritis, a prova dos autos é farta no sentido de tornar bem claro que os ora Recorrentes, já afastados em virtude de lei, do serviço do Recorrido, deste receberam indenização



MINISTÉRIO DO TRABALHO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO



N - 111

T.S.T. 9 066/46

=2=

tambem legais, do que firmaram plena quitação, de nenhuma sorte. nesse ato se podendo vislumbrar coação. de vez que os signatários não mais se encontravam subordinados hierarquicamente ao empregador e nem este, em razão das medidas de guerra, poderia coagir quem quer que fosse.

4 - Isto posto, somos de parecer que admitida não for a preliminar, no mérito se negue provimento ao recurso para manter a decisão recorrida.

Rio de Janeiro, 11 de dezembro de 1946

Agripino Nazareth

Procurador

MO/12



MINISTÉRIO DO TRABALHO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO NACIONAL DO TRABALHO

12/11
CLT

ACÓRDÃO

Proc. TST - 9 066/46

(AC-341-47)

EW/ZM.

Recurso extraordinário de que não se conhece por falta de fundamento legal.

VISTOS E RELATADOS êstes autos em que são partes, como recorrentes, Elísio Pereira Correia e outros e, como recorrido, Banco Francês e Italiano para a América do Sul, em liquidação:

Em agosto de 1942, o govêrno federal, pelo decreto-lei nº 4 612, cassou a autorização de funcionamento do Banco, que pertencia a país do "eixo", ficando sob regime de intervenção.

Com relação aos empregados despedidos, além da indenização simples, o govêrno, pelo decreto-lei nº 5 576, de 14 de junho de 1943, garantiu-lhes o reemprego; com relação aos empregados estáveis, baixou o govêrno federal o decreto-lei nº 7 263, de 22 de janeiro de 1945, em que determinou não se applicasse o disposto no art. 479 da Consolidação das Leis do Trabalho à rescisão de contratos de trabalho de empregados beneficiados pelo decreto-lei 5 576.

Os reclamantes eram estáveis e após terem recebido as indenizações simples, tendo passado recibo de quitação ao Banco, resolveram reclamar perante a Justiça do Trabalho, indenização em dôbro, sob alegação de que quando receberam as indenizações já se achava em vigor a Consolidação e que não tendo sido reempregados pelo govêrno, mas por iniciativa própria, não foram beneficiados pelo decreto-lei de reemprego por isso não podem ser atingidos pelo decreto-lei, que manda não aplicar o art. 497.

Além dessa reclamação de pagamento em dôbro, pedem mais gratificação de encerramento de balanço e abonos mensais certos, sôbre os quais não recaiam contribuição de previdência,

128
CLT

M. T. I. C. — CONSELHO NACIONAL DO TRABALHO

sendo que o segundo reclamante pretende, também, gratificação igual a três meses de salário, como gratificação+jubileu- por 25 anos de serviço, o que era praxe no Banco.

Os cálculos do pedido vêm às fls 4: o do primeiro reclamante, Elisio Pereira Correia, é do valor de Cr\$ 114.183,30; o do segundo reclamante, Humberto Puglielli, é de Cr\$ 63.338,20 e o do terceiro, Eugênio Rosário Leone, é de Cr\$ 51.667,00.

O Banco do Brasil, o liquidante do Banco em apreço, na sua contestação levantou a preliminar de incompetência da Justiça do Trabalho para apreciar o feito, isto por que, estando o Banco reclamado sob regime de intervenção, a ação só poderá ser dirigida contra a União, e, assim sendo, a competência é do Juízo dos Feitos da Fazenda.

Na sua contra-minuta, os reclamantes dizem que a competência é da Justiça do Trabalho, pois o Banco ainda não fôra incorporado ao patrimônio nacional, achando-se sob regime de liquidação e, portanto, com personalidade jurídica de direito privado.

A Junta de Conciliação e Julgamento de Curitiba desprezou a preliminar de incompetência da Justiça do Trabalho (fls.29). O reclamado, após a decisão da Junta, fez, a fls 34 42, sua defesa, mostrando que a indenização em dôbro não poderia ser aplicada, porque os reclamantes, si não aceitaram o reemprego do governo, é porque não quiseram e, assim agindo, abriram mão de um direito, pois o reemprego dado pelo governo aos empregados do Banco eixista valia como indenização que, unida à simples, preenchia plenamente o disposto no art. 497 da Consolidação das Leis do Trabalho. E não seria lógico que, não se tendo favorecido daquele decreto, queiram se beneficiar com a indenização em dôbro.

Com relação aos abonos provisórios, diz o reclamado que êles não se incorporam ao salário; que, também, não há direito às gratificações pleiteadas, porque não eram ajustadas, mas concedidas como prêmio ao merecimento do funcionário (fls. 37), e que o

Proc. TST - 9 066/46

129
dl/19

M. T. I. C. — CONSELHO NACIONAL DO TRABALHO

jubileu de serviço constituia liberalidade do Banco, não fazia parte do contrato de trabalho (fls. 41).

A Junta por decisão de fls. 60, resolveu julgar procedente a reclamação.

Inconformado, recorreu o Banco Francês e Italiano para a Amércia do Sul, em liquidação, ao extinto Conselho Regional do Trabalho da 2a. Região, argüindo ainda a preliminar de incompetência da Justiça do Trabalho.

O Conselho Regional, por acórdão de fls. 112, resolveu julgar improcedente a reclamação, tendo, antes, desprezado a preliminar de incompetência.

Em face dessa decisão, os reclamantes recorreram extraordinariamente para êste Tribunal, com fundamento nas letras a e b do art. 896.

A Procuradoria Geral da Justiça do Trabalho, no parecer de fls. 121, manifesta-se pelo não conhecimento ou pelo não provimento do recurso.

V O T O

Preliminarmente - A Justiça do Trabalho é competente para apreciar a matéria dos autos. Todavia, não conheço do recurso, pois os reclamantes foram legalmente amparados, receberam indenização simples e deu-lhes o govêrno a compensação do reemprego. Quer dizer: não os despediu, transferiu-os para outra firma, com as mesmas vantagens, etc.

Com relação aos abonos e gratificações não lhes assiste direito: eram liberalidades, coisa provisória e que não se incorporavam ao salário.

Isto pôsto:

ACORDAM os Juizes do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade de votos, em não tomar conhecimento do recurso, por

Proc. TST - 9 066/46

130
CLT

M. T. I. C. — CONSELHO NACIONAL DO TRABALHO

falta de fundamento legal.

Rio de Janeiro, 26 de fevereiro de 1947.

~~Geraldo Montedonio Bezeres de Menezes~~ Presidente
Geraldo Montedonio Bezeres de Menezes

Astolfo Serra Relator

Ciente- Dorval Lacerda Procurador
Dorval Lacerda

Publicado no "Diário da Justiça" em 8/4/47

SETENTA ANOS DA CLT, UMA RETROSPECTIVA HISTÓRICA

Adriana Cavalcante de Souza Schio

É comum ouvir e até mesmo ler em obras respeitadas do Direito do Trabalho que a CLT é baseada na *Carta del Lavoro* de Mussolini. Entretanto, em sua tese de Doutorado pela UNICAMP, a Professora e Juíza do Trabalho aposentada Magda Barros Biavaschi desconstrói essa premissa e dá novo tom à história do Direito do Trabalho no Brasil.

A partir de ampla pesquisa em pareceres da “Avocatória” do Ministro Trabalho, além do exame de reclamações (processos) do acervo do Memorial da Justiça do Trabalho do Rio Grande do Sul e entrevistas orientadoras realizadas com o saudoso Arnaldo Süssekind, a autora afirma que “não cabe [o] enunciado de cópia do modelo fascista” (p. 21) à Consolidação das Leis do Trabalho. Aliás, pontua como *insustentável* a tese de cópia do modelo fascista (p. 27).

Com um texto cativante, a jurista gaúcha aponta que o *direito pretoriano* construído pelas decisões e orientações de Juntas, dos Conselhos Regional e Nacional do Trabalho, de Inspetorias Regionais e Consultores é que o verdadeiro nascedouro da institucionalização dos direitos sociais. Segue conectando essas decisões com notas sobre o positivismo castilhistas e suas regras protetivas, além de evidenciar que a construção dos direitos sociais foi impulsionada por um movimento superador do liberalismo, que tinha como um de seus escopos a proteção trabalhista.

A escritora localiza esse fenômeno histórica e socioeconomicamente no período que seguiu à Depressão de 30 e a industrialização brasileira retardatária, com suas problemáticas especificidades do desenvolvimento do capitalismo. Alicerça sua tese também em documentos internacionais, desde a Encíclica Rerum Novarum até as Constituições Modernas de Weimar (1919) e a Mexicana (1917), passando por Recomendações e Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sem deixar de analisar leis anteriores e posteriores à década de 1930. Fixa a visão de seu estudo nos modelos de Estado com referenciais teóricos em Gramsci e Poulantzas, desacreditando a dimensão individualista do capitalismo.



Magda Barros Biavaschi

O Direito do Trabalho no Brasil. 1930-1942. A construção do sujeito de direitos trabalhistas. São Paulo: LTr – JUTRA – Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho, 2007. 495p.

Ao final de três capítulos, BIAVASCHI sintetiza o papel desse processo de construção do sujeito trabalhador com direitos assegurados em estatuto jurídico (p. 294). Nesse mister, contempla o trabalhador e seus direitos tanto no panorama que compôs o cenário pretérito (período que intitula o livro – 1930-42), como avança às questões do cenário contemporâneo à sua pesquisa, retratando medidas flexibilizatórias que demonstram que “os ventos liberais continuam a soprar” (p. 298). Ao longo de toda sua obra, é marcante o tom que se dá à tenaz luta de um povo pelo seu respeito e dignidade, diante de forças dominadoras.

A obra detém relevante importância por ressignificar os fundamentos do Direito do Trabalho no Brasil, ao convencer que este foi construído gradual e genuinamente como um reflexo dos anseios sociais do período (1930-1942) e acabou por se consolidar, em 1943, com a CLT. No esforço de exaustiva pesquisa que gerou a presente obra, a Doutora Magda Barros Biavaschi contribuiu, de forma atenta e inovadora, à análise da formação do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho no Brasil.

TEMPOS MODERNOS

Juliana Cristina Busnardo Augusto de Araujo

A interpretação de um filme se inicia, necessariamente, com a análise do título a ele atribuído: tempos modernos busca exprimir o que estavam esperando os trabalhadores em decorrência da revolução industrial e da quebra de 1929; reproduz a forma de funcionamento da empresa, do método de trabalho e revela as diferenças de classe entre a burguesia e os trabalhadores assalariados. O filme conseguiu captar a realidade do final do século XIX e início do século XX.

Na época de sua produção o cinema era somente imagem, não havia som, a música e a palavra eram, portanto, muito importantes, sequer existia um narrador para contar a história, os espectadores de um filme o compreendiam somente pelas imagens. Não obstante ser a tecnologia do filme rústica, sem cor, sem áudio, o filme tem sentimento, ideia, mensagem.

Chaplin, sem dúvida, figura dentre os dez maiores cineastas da história, possui um humor refinado, clássico. Atuou em diversos filmes e criou uma figura característica – o vagabundo, o *tramp* – sendo conhecido por nós, de origem romano germânica, como Carlitos. Ele usa a bengala e o bigodinho para parecer mais velho, ele foi quem caracterizou os aspectos ruins do fascismo e do nazismo. O filme é da fase dos códigos oitocentistas, da igualdade formal, da liberdade, dos anseios da revolução francesa, não sendo o homem o centro do ordenamento jurídico e sim a máquina, de forma que o filme retoma o ser humano e o coloca como principal finalidade da sociedade.

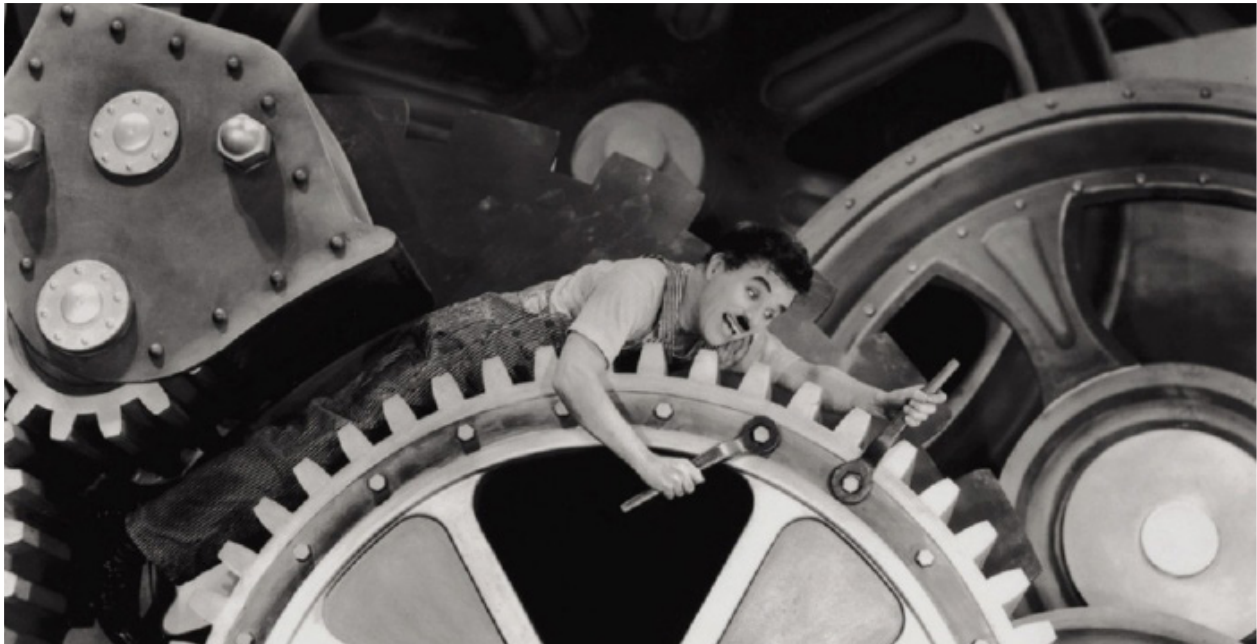
A obra cinematográfica de Chaplin retrata a grande depressão em 1929, o fenômeno do desemprego, a produção em série (fordismo e taylorismo), traduz uma sátira à industrialização, ao capitalismo preocupado eminente e estritamente com o lucro, revela a insensibilidade e o total desprezo ao empregado atuante como mera máquina integrada ao sistema. O trabalhador faz parte da engrenagem, age automaticamente, sem saber o que está fazendo, sua mão de obra é explorada pelos donos dos meios de produção: os operários trabalhavam em extensas cargas horárias,

com obrigação de produzir sempre mais em condições degradantes, em lugares sujos e máquinas de manuseio perigoso. O filme, da década de 30, detecta, ainda, a câmera, esse grande irmão, o *big brother*, a ideia de que sempre estamos sendo vigiados. Na última cena do filme os dois personagens principais (Chaplin e a atriz que com ele contracena) dão as mãos e vão embora, do que se pode refletir que



Charles Chaplin

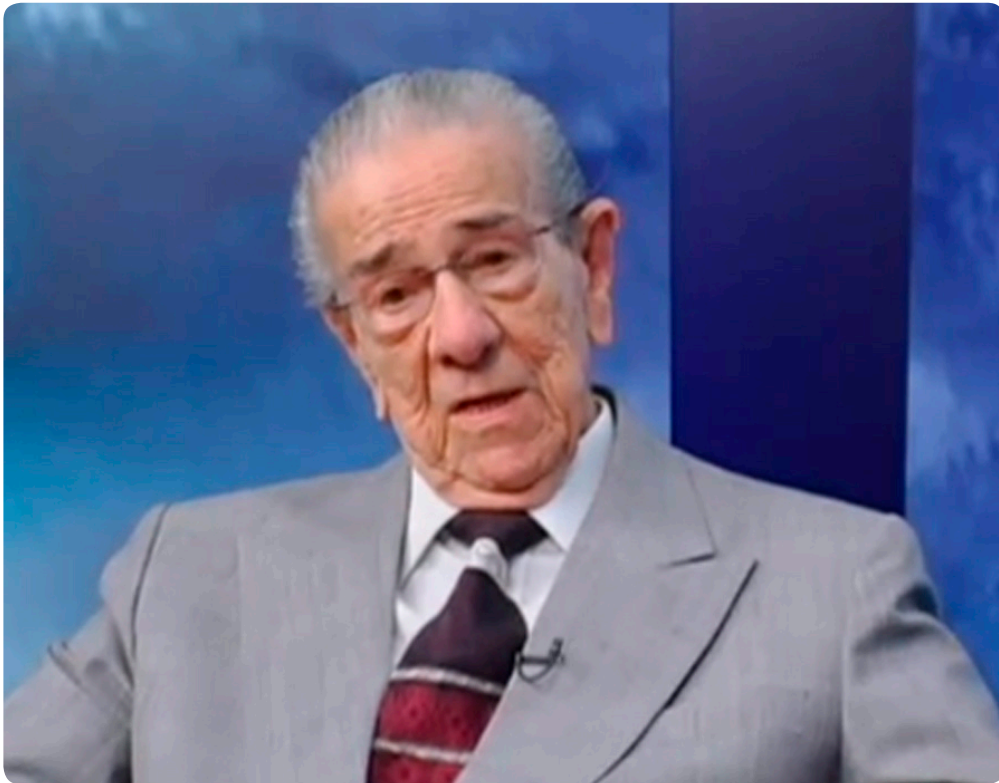
TEMPOS MODERNOS (Modern Times, EUA 1936), 87 min. preto e branco, Continental



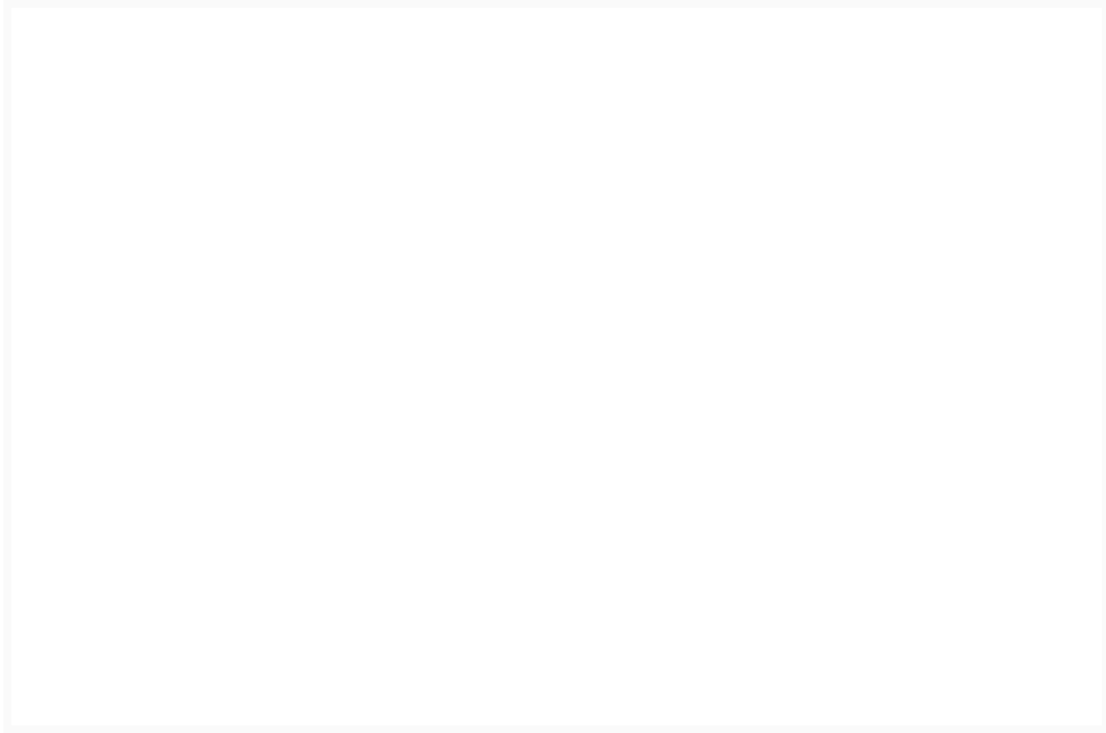
o capitalismo não é a solução ou, em uma interpretação mais otimista, que vale a pena começar de novo. A produção denuncia uma realidade atualmente experimentada pelos trabalhadores e evidenciada nos processos trabalhistas, a despeito da CLT estabelecer regras de tutela ou de prevenção do acidente do trabalho: a proibição de ir ao banheiro e a doença ocupacional, claramente psíquica. Evidencia, ainda, outro aspecto, a falta de equipamento de proteção individual, observando-se a absoluta falta de cuidado do empregador com a saúde e bem estar do empregado.

A essência do ser humano captada em pleno ciclo liberalista, de emancipação da economia imbuída do espírito de ambição ou ganância individuais cuja soma seria propulsora de benefícios para toda a sociedade, a evolução generalizada, é o grande legado do filme. Chaplin sempre traduziu em suas produções comportamento audacioso de ataque à sociedade e revelador de seus ideais, sua visão demonstra a contemporaneidade do enredo: à par da evolução tecnológica alcançada, permanecem os problemas de saúde do empregado decorrentes da repetitividade, rotina e falta de segurança no ambiente de desenvolvimento do trabalho.

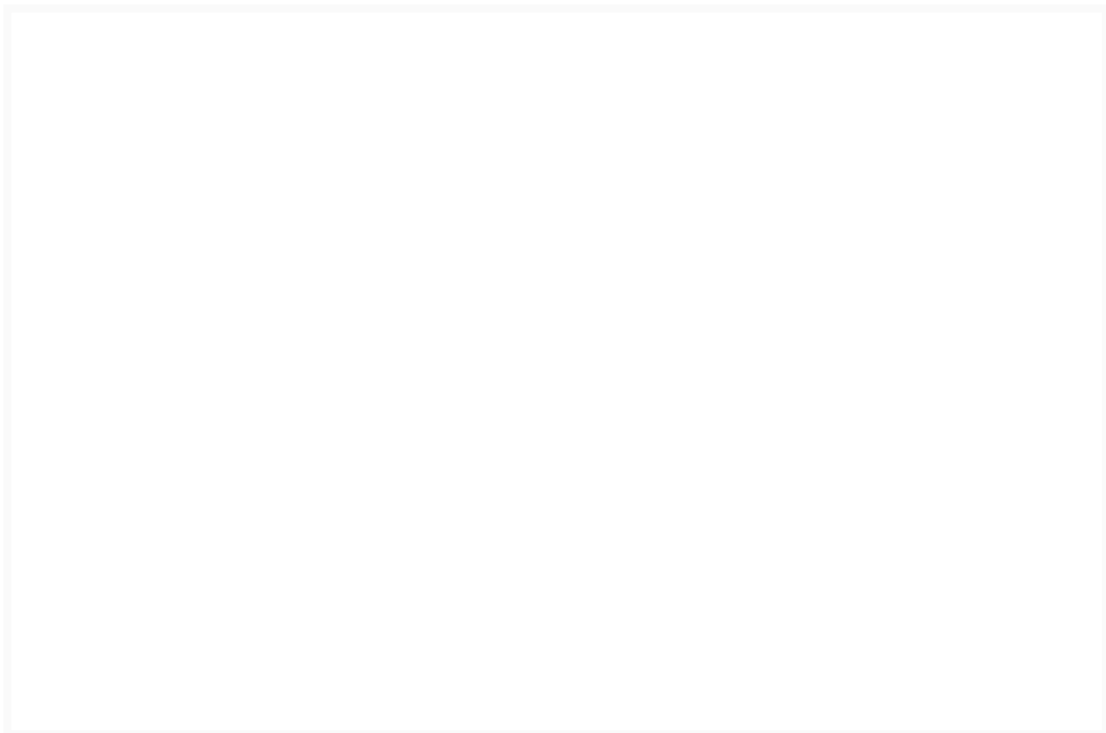
Entrevista realizada pelo Acadêmico Alexandre Agra Belmonte com o Acadêmico Arnaldo Süssekind, que discorre sobre a história do Direito do Trabalho no Brasil, além de outros assuntos.



Todos os Direitos Reservados à Academia Nacional de Direito do Trabalho
Utilização mediante autorização.



Parte 1



Parte 2

Um retrato para todos

Adriana Cavalcante De Souza Schio

Consolidadas as leis do trabalho: dia 1º de maio de 1943.
 A partir disso se definiu: a fotografia é indispensável para identificar o trabalhador.
 E é colado na carteira de trabalho um 3x4.
 A chapa de vidro é marcada pela imagem do humilde cidadão,
 Que pensa e sente: “Como é bonito um retrato. E não é só ‘pro’ patrão”.

A fotografia o encanta.
 Percebe que não é mais coisa de burguês ou sonhador.
 Assim decide trazer sua família para “bater” um retrato.
 Então, numa beca, faz imagem dos seus, que com orgulho coloca na carteira.
 E não perde a oportunidade de mostrar: “o mais velho, o caçula, a mulher e o irmão”.

Muito mais que uma figura,
 O ato revela a afirmação de autoestima de um trabalhador.
 Mata a saudade, eterniza o dia e está ali, na sua mão.
 Como é boa a sensação de ser fotografado na década de 40.
 Possuir-se da imagem de si e se permitir uma terna e humilde vaidade do “ser humano”.

Quem imaginava, que do retrato de um operário na Carteira de Trabalho,
 Formalizava-se muito mais que um documento?
 Pela foto, um simples trabalhador se notava como imagem.
 Apercebia-se da possibilidade de carregar a estática figura.
 Dignificava sua face, ilustrava sua vida.

O magnetismo da imagem que afogou Narciso.
 Transbordou sobre a estima daquele trabalhador sofrido.
 Oportunizou-lhe o poder, quase mágico, de congelar um momento da vida.
 Amenizar a saudade e aproximá-lo de pessoas queridas.
 Sentir-se como ser existente, ter uma prova de sua vida.

A fotografia foi assim democratizada a partir da Carteira de Trabalho
 Garantiu direitos trabalhistas, mas também marcou respeito pela figura de uma vida
 Na impressão da face e dos traços, dignificados pelas marcas e rugas,
 De um trabalhador que esperava mais respeito e que encontrou como seu esteio,
 A consolidação das leis trabalhistas.



CARTILHA CLT

Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943
Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS.
Alexandre Marcondes Filho.

TÍTULO II - DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO
CAPÍTULO I - DA IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL
SEÇÃO I - DA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL



Art. 13 - A Carteira de Trabalho e Previdência Social é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada.

CAPÍTULO II - DA DURAÇÃO DO TRABALHO
SEÇÃO I - DISPOSIÇÃO PRELIMINAR
SEÇÃO II - DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.



SEÇÃO III DOS PERÍODOS DE DESCANSO

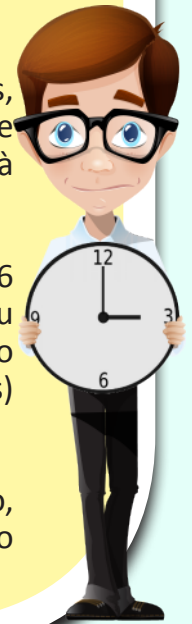
Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Art. 67 - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Parágrafo único - Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.



SEÇÃO IV DO TRABALHO NOTURNO

Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946)

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946)

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.



CAPÍTULO IV - DAS FÉRIAS ANUAIS
SEÇÃO I - DO DIREITO A FÉRIAS E DA SUA DURAÇÃO



Art. 129 - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes; (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas; (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas; (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

§ 1º - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 2º - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.



SEÇÃO II DA CONCESSÃO E DA ÉPOCA DAS FÉRIAS



Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subseqüentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 1º - Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 2º - Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.



CAPÍTULO V - DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO SEÇÃO IV - DO EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL



Art. 166 - A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.



TÍTULO IV - DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO
CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Parágrafo único - 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 daquela. (Incluído pela Lei nº 8.949, de 9.12.1994)

Art. 442-A. Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade. (Incluído pela Lei nº 11.644, de 2008).

Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

b) de atividades empresariais de caráter transitório; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

c) de contrato de experiência. (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)



CAPÍTULO II - DA REMUNERAÇÃO

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953)

§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953)

§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953)

§ 3º - Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que fôr cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada a distribuição aos empregados.



CAPÍTULO IV - DA SUSPENSÃO E DA INTERRUÇÃO

Art. 471 -
Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.

Art. 472 - O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.



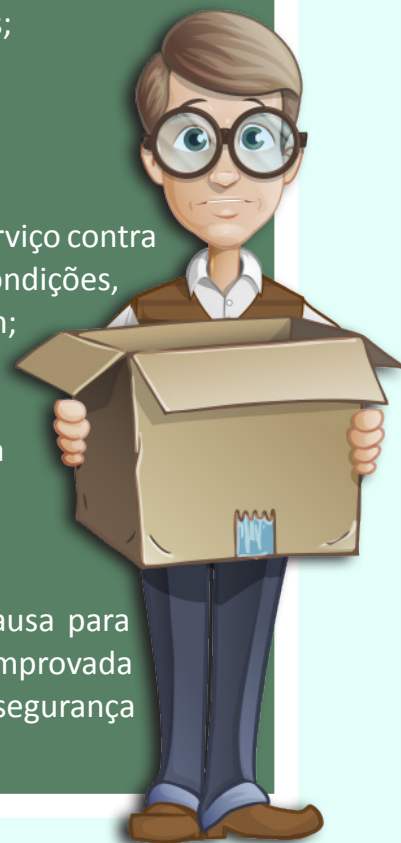
CAPÍTULO V - DA RESCISÃO

Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja êle dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.



CAPÍTULO VI - DO AVISO PRÉVIO

Art. 487 - Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

- I - 3 dias, se o empregado receber, diariamente, o seu salário;
- II - 8 dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;

I - oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;
(Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951)

II - trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa. (Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951)

§ 1º - A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

§ 2º - A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

Art. 488 - O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único - É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 7.093, de 25.4.1983)



CAPÍTULO VII - DA ESTABILIDADE

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

Parágrafo único - Considera-se como de serviço todo o tempo em que o empregado esteja à disposição do empregador.

Art. 493 - Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado.

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

Parágrafo único - A suspensão, no caso deste artigo, perdurará até a decisão final do processo.



BIBLIOGRAFIA

CARRION, Valentin. COMENTÁRIOS A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. 37. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. 1640 p. ISBN 978-85-02-14894-9.

GRAVATÁ, Isabelli et al. CLT ORGANIZADA. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013. ISBN 978-85-361-2385-1.

COSTA, Armando Casimiro. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. 39. ed. São Paulo: LTr, 2012. 1005 p. ISBN 978-85-361-2011-9.

SAAD, Eduardo Gabriel. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO COMENTADA. 46.ed . São Paulo: LTr, 2013. 1535 p. ISBN 978-85-361-24.

BRASIL. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO: edição histórica 70 anos. Rio de Janeiro: JC, 2013. 239 p. ISBN 978-85-62357-05-3.

CARRION, Valentin. COMENTÁRIOS A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. 38. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. 1678 p. ISBN 978-85-02-19058-0.

SAAD, Eduardo Gabriel. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO: comentada. 46. ed. São Paulo: LTr, 2013. 1535 p. ISBN 978-85-361-2463-6.

BRASIL. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO: edição histórica 70 anos. Rio de Janeiro: JC, 2013. 239 p.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa (Coord.); VILLATORE, Marco Antônio César (Coord.). CLT 70 ANOS DE CONSOLIDAÇÃO: uma reflexão social, econômica e Jurídica. São Paulo: Atlas, 2013. 305 p. ISBN 978-85-224-7814-9.

CORRÊA, Antonio de Pádua Muniz. Há setenta anos: Quem são os culpados? Por que não se volta à origem? SUPLEMENTO TRABALHISTA LTR. São Paulo, v. 49, n. 43, p. 243-245, maio 2013.

PASTORE, José. 101 propostas para modernizar a CLT. SUPLEMENTO TRABALHISTA LTR. São Paulo, v. 49, n. 15, p. 83-84, fev. 2013.

DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 70 anos: Rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado. REVISTA LTR: legislação do trabalho. São Paulo, v. 77, n. 7, ex. 1, p. 775-786, jul. 2013.

AROUCA, José Carlos. 70 anos da CLT: Entre o antigo, o novo e o necessário. REVISTA DO DIREITO TRABALHISTA. Brasília, v. 19, n. 4, p. 5-10, abr. 2013.

PASTORE, José Eduardo G.O aniversário do trabalho. JORNAL TRABALHISTA. Brasília, v. 30, n. 1479, p. 9, maio 2013.

VALLE, Márcio Ribeiro do. 70 anos da CLT: Um marco inesquecível. JUSTIÇA DO TRABALHO. Porto Alegre, v. 30, n. 353, p. 115-117, maio 2013.

PINTO, Almir Pazzianotto. 70 anos de CLT. REVISTA DO DIREITO TRABALHISTA. Brasília, v. 19, n. 4, p. 14-15, abr. 2013.

ALVES, Amauri Cesar. 70 anos da CLT e a função capitalista do Direito do Trabalho no Brasil. JORNAL TRABALHISTA. Brasília, v. 30, n. 1477, p. 18-19, maio 2013.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Consolidação das Leis do Trabalho - 70 anos depois - Reforma trabalhista, desregulamentação e flexibilização. SUPLEMENTO TRABALHISTA LTR. São Paulo, v. 49, n. 45, p. 251-254, maio 2013.

CRUZ, Claudia Ferreira. O Direito do Trabalho no período de 1930 a 1946 - Do liberalismo ao corporativismo. SUPLEMENTO TRABALHISTA LTR. São Paulo, v. 48, n. 136, p. 697-704, nov. 2011.

AFONSO, Túlio Augusto Tayano. Reflexões sobre a sentença arbitral coletiva de trabalho como instrumento normativo. In: Cavalcante, Jouberto de Quadros Pessoa. CLT 70 ANOS DE CONSOLIDACÃO: uma reflexão social, econômica e Jurídica. São Paulo : Atlas, 2013. p. 277-287

COELHO JUNIOR, Hélio Gomes. O ocaso da CLT. In: Cavalcante, Jouberto de Quadros Pessoa. CLT 70 ANOS DE CONSOLIDACÃO: uma reflexão social, econômica e Jurídica. São Paulo : Atlas, 2013. p. 77-86

SCABIN, Roseli Fernandes. O direito do trabalho como limitador do poder econômico. In: Cavalcante, Jouberto de Quadros Pessoa. CLT 70 ANOS DE CONSOLIDACÃO: uma reflexão social, econômica e Jurídica. São Paulo : Atlas, 2013. p. 31-43

AZEVEDO, André Jobim de. A CLT, o ordenamento jurídico trabalhista e a reforma. In: Cavalcante, Jouberto de Quadros Pessoa. CLT 70 ANOS DE CONSOLIDACÃO: uma reflexão social, econômica e Jurídica. São Paulo : Atlas, 2013. p. 19-30

KOLLER, Carlos Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César. A consolidação das leis do trabalho e a globalização: institutos em crise e os impactos na sociedade hegemônica e capitalista brasileira. In: Cavalcante, Jouberto de Quadros Pessoa. CLT 70 ANOS DE CONSOLIDACÃO: uma reflexão social, econômica e Jurídica. São Paulo : Atlas, 2013. p. 1-18

BOTELHO, Martinho Martins. A CLT e o Estatuto do trabalho nacional de 1933: (Des) influências e fundamentos jurídicos em direito econômico do trabalho. In: Cavalcante, Jouberto de Quadros Pessoa. CLT 70 ANOS DE CONSOLIDACÃO: uma reflexão social, econômica e Jurídica. São Paulo : Atlas, 2013. p. 5776

DISSENHA, Leila Andressa. A consolidação das leis do trabalho e as formas alternativas de solução de conflitos. In: Cavalcante, Jouberto de Quadros Pessoa. CLT 70 ANOS DE CONSOLIDACÃO: uma reflexão social, econômica e Jurídica. São Paulo : Atlas, 2013. p. 259-275

CUSTÓDIO, Márcio Ferezin. Os dois lados da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho. In: Cavalcante, Jouberto de Quadros Pessoa. CLT 70 ANOS DE CONSOLIDACÃO: uma reflexão social, econômica e Jurídica. São Paulo : Atlas, 2013. p. 217-226

SIQUEIRA NETO, José Francisco. Acordo coletivo de trabalho com propósito específico. In: Cavalcante, Jouberto de Quadros Pessoa. CLT 70 ANOS DE CONSOLIDACÃO: uma reflexão social, econômica e Jurídica. São Paulo : Atlas, 2013. p. 205-216

RIBEIRO, Luiz Alberto Pereira; BARBOSA, Renato Lima. Negociação coletiva de trabalho: de direito fundamental a instrumento de precarização. In: Cavalcante, Jouberto de Quadros Pessoa. CLT 70 ANOS DE CONSOLIDACÃO: uma reflexão social, econômica e Jurídica. São Paulo : Atlas, 2013. p. 183-204

RATHJE, Mayla Regina. O trabalho do adolescente aprendiz: direito ao conhecimento ou necessidade social. In: Cavalcante, Jouberto de Quadros Pessoa. CLT 70 ANOS DE CONSOLIDACÃO: uma reflexão social, econômica e Jurídica. São Paulo : Atlas, 2013. p. 171-182

HASSON, Roland; HASSON, Rosine. O trabalho da mulher e as ações afirmativas. In: Cavalcante, Jouberto de Quadros Pessoa. CLT 70 ANOS DE CONSOLIDACÃO: uma reflexão social, econômica e Jurídica. São Paulo : Atlas, 2013. p. 161-170

BERTOLIN, Patrício Tuma Martins; GRAMPA, Victor Henrique. As ações afirmativas no direito do trabalho: unindo redistribuição e reconhecimento. In: Cavalcante, Jouberto de Quadros Pessoa. CLT 70 ANOS DE CONSOLIDACÃO: uma reflexão social, econômica e Jurídica. São Paulo : Atlas, 2013. p. 141-160

WULFING, Juliana; OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. Os caminhos da consolidação das leis do trabalho: do trabalho em domicílio ao teletrabalho. In: CLT 70 ANOS DE CONSOLIDACÃO: uma reflexão social, econômica e Jurídica. São Paulo : Atlas, 2013. p. 105-120

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. Uma reflexão sobre a “subordinação” como elemento essencial da relação de emprego. In: CLT 70 ANOS DE CONSOLIDACÃO: uma reflexão social, econômica e Jurídica. São Paulo : Atlas, 2013. p. 87-103

MARTINS, Sérgio Pinto. Despedida coletiva. In: Cavalcante, Jouberto de Quadros Pessoa. CLT 70 ANOS DE CONSOLIDACÃO: uma reflexão social, econômica e Jurídica. São Paulo: Atlas, 2013. p. 289-305



TRTPR
ESCOLA JUDICIAL

escolajudicial@trt9.jus.br