

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Carlos Augusto Ribeiro Ferreira

**A política de acordos na Justiça do Trabalho e
suas consequências para a classe trabalhadora**

MESTRADO EM CIÊNCIAS SOCIAIS

São Paulo
2012

Carlos Augusto Ribeiro Ferreira

Dissertação apresentada ao Programa de Estudos Pós-Graduados em Ciências Sociais da PUC-SP, como exigência parcial para a obtenção do título de mestre em Ciências Sociais (Área de Concentração: Política – Estado e sistemas sociopolíticos).

Orientador: Prof. Dr. Lúcio Flávio Rodrigues de Almeida.

São Paulo
2012

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte e autoria.

FICHA CATALOGRÁFICA

F383p

Ferreira, Carlos Augusto Ribeiro

A política de acordos na justiça do trabalho e suas consequências para as classes trabalhadoras / Carlos Augusto Ribeiro Ferreira. São Paulo, 2012. 106 f.: il.

Orientador: Lúcio Flávio Rodrigues de Almeida

Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais.

Bibliografia.

1. Direito do trabalho. 2. Relações trabalhistas. 3. Dissídio trabalhista.

4. Justiça do trabalho. 5. Convenção coletiva de trabalho. I. Almeida, Lúcio Flávio Rodrigues de. II. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

Programa de Estudos Pós-Graduados em Ciências Sociais. III. Título.

Aprovação

FERREIRA, Carlos Augusto Ribeiro

A política de acordos na Justiça do Trabalho e suas consequências para a classe trabalhadora

Dissertação apresentada ao Programa de Estudos Pós-Graduados em Ciências Sociais da PUC-SP, como exigência parcial para a obtenção do título de mestre em Ciências Sociais (Área de Concentração: Política – Estado e sistemas sociopolíticos).

Orientador: Prof. Dr. Lúcio Flávio Rodrigues de Almeida.

Aprovado em ____ de _____ de 2012 pela **Banca Examinadora** constituída pelos professores doutores:

Orientador: Prof. Dr. Lúcio Flávio Rodrigues de Almeida.
PUC/SP.

Professor Dr. Jair Pinheiro.

Professor Dr. Ramon Casas Vilarino.

Dedicatória

À ex-companheira, mas grande amiga, Sônia,
ao amigo Cândido Antônio e à professora do
CEFET-MG Marina Pádula (*in memoriam*).
Todos eles sabem o porquê.

Agradecimento

Aos meus pais (*in memoriam*), especialmente ao meu pai que se foi muito recentemente, e que suportou minhas ausências ao final de sua vida em função deste trabalho.

Ao meu orientador, professor Dr. Lúcio Flávio Rodrigues de Almeida, pela competência e disponibilidade nas horas corridas e nos prazos apertados em razão dos problemas com os quais eu lidei durante a nossa convivência acadêmica.

Aos professores Dr. Jair Pinheiro e Dr. Ramon Casas Vilarino, que participaram das Bancas de qualificação e defesa e que em ambas, especialmente na primeira indicaram caminhos importantes a seguir.

À diretoria do CEFET-MG, gestão atual e anterior, especialmente ao ex-Diretor Geral, professor Flávio Antônio dos Santos, pelo empenho em viabilizar este mestrado.

À professora Ana Lúcia Barbosa Faria, pela luta junto à direção do CEFET-MG para a efetivação deste mestrado; além de companheira sempre presente, combativa e incentivadora.

Ao professor Milney Chasin coordenador do mestrado no CEFET-MG, que cumpriu sua tarefa com dedicação, competência e comprometimento.

Aos meus irmãos, José, Márcio e Márcia, à minha cunhada Aretusa e aos meus sobrinhos Larissa, Pablo, Isabela, Beatriz, Marcela e João que, sem falar uma palavra, dizem sempre que a vida tem algum sentido.

Ao amigo Wesley Santana que por horas, semanas, meses... Empenhou-se em ajudar-me a reverter pensamentos perfeccionistas e contraproducentes, com os quais, em função de muitos problemas pelos quais passei eu não conseguiria terminar esta empreitada.

Finalmente, agradeço imensamente aos trabalhadores da Justiça do Trabalho de Belo Horizonte, em especial ao servidor Alberto, da Trigésima Primeira Vara do Trabalho, onde mais se concentrou esta pesquisa, pela colaboração e disponibilidade nas longas tardes de consultas a autos em secretaria.

Epígrafe

**“A igualdade é uma fraude se está em oposição aos interesses da
emancipação do trabalho, da opressão do capital.”**
V. I. Lenin.

Resumo

FERREIRA, Carlos Augusto Ribeiro: “A política de acordos na Justiça do Trabalho e suas consequências para a classe trabalhadora”.

Este trabalho analisa as conciliações e acordos homologados na Justiça do Trabalho, em primeira instância, nas quarenta varas do trabalho de Belo Horizonte, Minas Gerais. Levou-se em consideração o aspecto histórico e político das referidas conciliações e acordos com o propósito de averiguar se eles proporcionam efetiva justiça às partes envolvidas no processo. O estudo discute a questão do direito na sociedade capitalista e do Estado como instrumento de aplicação desse direito, buscando a conciliação das classes em luta. Discutiram-se, também, os parâmetros da renúncia e da transação na esfera trabalhista e se esses procedimentos são utilizados para a concretização de acordos no campo trabalhista diante da “coerção econômica” sofrida pelo trabalhador ao final da relação de emprego. Concluiu-se que, na maioria dos casos, o acordo é mais favorável ao capital. Finalmente, constatou-se que, apesar de paradoxal, a Justiça do Trabalho ainda pode ser importante instrumento de defesa dos direitos dos trabalhadores, desde que haja avanço da classe trabalhadora impulsionado pela intervenção coletiva do movimento sindical, mesmo no contexto do Estado capitalista e da ideologia jurídica a ele inerente.

Palavras-chave: Estado, Direito, classes sociais, capitalismo, conciliação, acordo.

Abstract

FERREIRA, Carlos Augusto Ribeiro: "The politics of agreements in the Labor Court and its consequences for the working class".

This paper analyzes the conciliations and agreements homologated in the Labor Court, in the first instance, in the forty lower labor courts of Belo Horizonte, Minas Gerais. It was taken into consideration the historical and political aspects of the aforesaid conciliations and agreements in order to ascertain whether they provide effective justice to the parties involved in the process. The study discusses the question of the law in the capitalist society and of the State as an instrument for implementing this law, seeking to reconcile the contending classes. It was also discussed the parameters of the waiver and of the transaction in the labor sphere and whether these procedures are used to achieve an agreement in the labor field faced with the "economic coercion" suffered by a worker at the end of the employment relationship. It was concluded that, in most cases, the agreement is more favorable to capital. At last, it was noted that, although paradoxically, the Labor Court may still be an important tool for protecting the workers' rights, as long as there is advance of the working class driven by the collective intervention of the labor unions movement, even in the context of the capitalist State and of the legal ideology inherent to it.

Keywords: State, Law, social classes, capitalism, conciliation, agreement.

Índices de tabelas e gráficos

Tabela 1 – Postos de trabalho e demissões no Brasil 2005 – 2010.....	98
Tabela 2 – Processos recebidos por ano – Brasil	98
Tabela 3 – Percentual de conciliações no Brasil entre 2005 e 2010 – Varas do Trabalho.....	99
Tabela 4 – Belo Horizonte. Percentuais aproximados do ano de 2010.....	101
Tabela 5 – Belo Horizonte. Percentuais aproximados dos meses de janeiro e fevereiro de 2011.....	101
Tabela 6 – Pesquisa feita por varas do trabalho.	103
Tabela 7 – Números da pesquisa na 31ª Vara do Trabalho.....	105
Tabela 8 – Conciliações em Belo Horizonte no ano de 2010.....	110
Gráfico 1 - Varas do Trabalho.	104
Gráfico 2 - 31ª Vara do Trabalho.....	106

Sumário

1. Introdução.....	12
2. Considerações sobre Estado e Direito	17
2.1. Sobre o Estado	17
2.1.1. Estado e neoliberalismo no Brasil	23
2.2. Sobre o Direito	25
2.3. Igualdade formal e igualdade real	31
3. Organização dos trabalhadores e das relações de trabalho	35
3.1. Organização dos trabalhadores	36
3.1.1. Organização dos trabalhadores na Primeira República	36
3.1.2. Organização dos trabalhadores após a revolução de 1930.....	38
3.1.3. Organização dos trabalhadores após o golpe de 1964	46
3.2. Organização das relações de trabalho	55
3.3. Relação de trabalho e relação de emprego	68
4. Principais pontos do atual arcabouço jurídico trabalhista brasileiro	71
4.1. Alguns princípios do Direito do Trabalho	71
4.1.1. Princípio da continuidade da relação de emprego	72
4.1.2. Princípio da proteção	75
4.1.3. Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas.....	77
4.2. Prescrição e decadência.....	78
4.2.1. Prescrição no Direito do Trabalho.....	80
4.2.2. Decadência no Direito do Trabalho.....	81
4.3. Renúncia e transação no Direito do Trabalho.....	82
4.3.1. Renúncia	84
4.3.2. Transação	86
5. Análise sobre as conciliações na Justiça do Trabalho	89
5.1. Instrumentos coletivos de composição	92
5.1.1. Dissídios coletivos de trabalho	94
5.2. Conciliações nos dissídios individuais no Brasil.....	96
5.2.1. Breves considerações preliminares	96
5.2.2. Apresentação de dados	98
5.2.3. Conciliações em Belo Horizonte.....	100
5.2.4. Detalhamento da pesquisa.....	106
5.2.5. Categorias e atividades econômicas dos empregadores	106
5.2.6. Valor do pedido	107
5.2.7. Valor do acordo	107
5.2.8. Ritos e momento da conciliação e parcelamento	109
6. Considerações finais	115
7. Referências	121

1. Introdução

Este trabalho tem o objetivo de analisar os principais mecanismos e objetivos do sistema de conciliações e acordos na Justiça do Trabalho no Brasil.

A investigação certamente não esgotará a rede de elementos que podem influenciar as conciliações e acordos no judiciário trabalhista, mas será importante delimitar e observar a importância de alguns procedimentos que, diante do universo da relação entre trabalho e capital, são de extrema importância para o aparato político e jurídico capitalista.

Serão examinados os motivos pelos quais importante parcela de trabalhadores é conduzida a realizar conciliações e acordos trabalhistas e verificadas as consequências das deliberadas e incentivadas políticas conciliatórias do Estado para a referida parcela da classe trabalhadora.

O enfoque principal da investigação incidirá sobre os dissídios individuais do trabalho, ou seja, serão pesquisadas ações propostas individualmente por trabalhadores urbanos, em primeira instância, o que significa dizer que serão estudados os conflitos que, segundo as estatísticas do Tribunal Superior do Trabalho – TST, não são objeto de decisão ou julgamento¹, mas de homologação de acordo.

Assim, não é o objetivo deste trabalho estudar as ações coletivas dos trabalhadores, entretanto, não se pode deixar de fazer algumas incursões no tema ao longo do texto, pois é importante ter uma visão geral dessas ações coletivas, até mesmo como subsídio para a compreensão das ações individuais.

Cumprasse assinalar que o presente estudo não é uma análise jurídica com todos os seus rigores. A análise a que se propõe será feita no campo político, social e econômico, observando-se a forma de atuação da Justiça do Trabalho no que diz respeito aos acordos homologados nas varas do trabalho.

1 Não se entrará no mérito da discussão que questiona se há alguma identificação entre homologação e julgamento. Fato é que o próprio TST, em suas estatísticas, faz a distinção entre “Acordos Homologados” e “Decisões Proferidas”.

Portanto, não se discutirá a natureza jurídica da homologação dos acordos, ou seja, se a homologação de acordo é sentença, uma vez que, apesar da discussão gerar polêmica, do ponto de vista técnico, a tentativa de elucidação em nada afetará o propósito do trabalho.

Ademais, não se fará investigação técnica e controvérsias jurídicas que não venham a ser determinantes ao objetivo principal do estudo não serão objeto de aprofundamento.

As primeiras manifestações em direção à construção de legislações trabalhistas no mundo ocidental remontam principalmente ao século XIX, na Europa e América do Norte e do início do século XX, na América Latina. No Brasil, não desprezando manifestações legislativas anteriores, há intensa produção legislativa trabalhista notadamente a partir da Revolução de 1930.

Nos países capitalistas ocidentais, desde o surgimento das primeiras leis trabalhistas, ou “sociais”, ou de “proteção” ao trabalhador e, posteriormente, de um ramo especializado do direito – o Direito do Trabalho, para garantir a tutela dos chamados direitos trabalhistas, as legislações sempre consideraram como de fundamental importância o instituto da conciliação.

No Brasil, não foi diferente, a importância da política da conciliação na Justiça do Trabalho, desde suas origens, é sua principal característica e isso fica claro quando observamos que, por imposição legal, para o atendimento aos artigos 846 e 850 da CLT, nas ações trabalhistas, o juiz do trabalho deve tentar a conciliação por duas vezes, pelo menos: no início da primeira audiência e antes do encerramento da instrução, sob pena de nulidade do processo. Esse procedimento está previsto nas ações que seguem o rito ordinário, ações às quais se dá valor igual ou superior a quarenta salários mínimos ou que têm um ente da federação como parte.²

No caso do rito sumaríssimo, introduzido pela Lei 9.957/2000, que se aplica às ações que não ultrapassem o valor limite de quarenta salários mínimos, a lei é mais incisiva, determinando que: “Aberta a sessão, o juiz esclarecerá as partes

² União, Estados, Municípios ou Distrito Federal.

presentes sobre as vantagens da conciliação e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio, em qualquer fase da audiência”.³

A partir de sua criação pela da Emenda Constitucional 45, de 2004, o Conselho Nacional de Justiça – CNJ – passou a recomendar providências no sentido de planejar e implementar um significativo “movimento pela conciliação”, promovendo importante apelo político e midiático⁴ para a viabilização das conciliações em todos os ramos da justiça brasileira. No caso específico da Justiça do Trabalho, tal crescente esforço conciliatório só veio reforçar a tendência desse ramo especializado da justiça e das normas já contidas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Cada vez mais, a Justiça do Trabalho parece buscar cumprir seu objetivo principal nesse sentido: promover conciliações e homologar acordos. Assim, tendo a conciliação e o acordo como seu “princípio básico”, organiza grandes eventos, mutirões, semanas de conciliação⁵ e, como estabelece a CLT, os julgadores “empregarão todos os seus bons ofícios e persuasão no sentido da solução conciliatória dos conflitos”.⁶

Portanto, o objeto a que se propõe é trazer ao debate, além das funções jurídicas, as funções econômicas e políticas das conciliações. É a possibilidade concreta de que, nas conciliações realizadas no judiciário trabalhista brasileiro, dentro das condições que serão estudadas, pode não ser observado nem mesmo o sistema mínimo de proteção ao trabalhador, contido na própria legislação trabalhista.⁷ Caso essa hipótese seja verdadeira, as referidas conciliações e acordos, além de não contribuírem para elevar minimamente o bem-estar do trabalhador, mesmo no âmbito do sistema capitalista e da democracia burguesa, podem reproduzir e, o que é mais importante, aprofundar a exploração, ao contrário

³ Artigo 852 – E da CLT.

⁴ Ver, por exemplo, no sítio:

<http://www.cnj.jus.br/index.php?Itemid=973&id=7932&option=com_content&view=article>, a publicidade da campanha: Anúncios para revistas e jornais; Peças gráficas: Folheto, Cartaz, Banner, Botton, Camiseta, Boné, Vidro Táxi; Rádio: spot de 30 segundos em MP3; Televisão: Formato DVD alta resolução, Formato WMV.

⁵ Por exemplo, ver no sítio: <<http://www.trt3.jus.br/conciliacao/conciliacao/conciliacao.htm>>: “Conciliar é a nossa missão”.

⁶ Parte final do parágrafo primeiro do artigo 764 da CLT.

⁷ O sistema mínimo de proteção aos direitos do trabalhador será exposto no capítulo 4 deste trabalho.

do que assegura a propaganda oficial. Em outras palavras, a política de acordos individuais no judiciário trabalhista brasileiro, ao contrário do que asseguram as propagandas institucionais, se realizados abaixo mesmo de condições limitadas pelo próprio sistema capitalista, podem se tornar importante fator de aprofundamento da exploração do trabalho pelo capital.

Faz-se aqui um estudo sobre Estado e o direito, explicitando o Direito do Trabalho, contextualizando a posição desse ramo especializado do direito no modo de produção capitalista; identificam-se os conceitos de Estado e de direito que serão utilizados; discute-se a questão da igualdade formal e igualdade real.

Em seguida, são investigadas as origens dos conflitos do trabalho, buscando abordar a organização dos trabalhadores no Brasil. Será observado como se deu a evolução política das organizações dos trabalhadores urbanos, a partir do fim da escravidão e da consolidação do sistema capitalista. Cabe exame, ainda, da evolução do movimento sindical, bem como suas mais recentes mudanças de orientação política.

Será estudada, também, a evolução da organização das relações de trabalho no Brasil. Nesse contexto, a investigação abordará, necessariamente, a legislação e a organização do judiciário trabalhista brasileiro desde a legislação esparsa que começou a ser produzida ainda na Primeira República, com ênfase na maior produção legislativa que se deu a partir da década de 1930. Para esse estudo, é de especial relevância o Estado que se estabeleceu a partir da revolução de 1930 e a evolução política e legal que desaguou, em 1941, na instalação definitiva da Justiça do Trabalho e, em 1943, na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Finalmente, será feita a distinção jurídica entre relação de trabalho e relação de emprego, uma vez que será considerado o conceito clássico de emprego utilizado pela legislação trabalhista brasileira: para que exista a relação de emprego, deve existir um contrato, ainda que tácito⁸, de compra e venda de força de trabalho.

O capítulo seguinte abordará os principais pontos do atual arcabouço jurídico trabalhista brasileiro. Serão abordados alguns princípios mais importantes do Direito do Trabalho, especialmente o princípio da continuidade da relação de emprego, o

⁸ Artigo 442 da CLT

princípio da proteção e o princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas. Serão abordados, ainda, os institutos da prescrição e decadência, a renúncia e a transação.

Depois, serão expostos e analisados dados gerais pesquisados entre os anos de 2005 e 2010 nas quarenta varas do trabalho de Belo Horizonte, Minas Gerais e dados específicos, pesquisados no ano de 2011 nas referidas varas do trabalho.

A título de considerações finais, serão discutidos os efeitos das conciliações na Justiça do Trabalho, quando se verificará se os acordos, além de proporcionar celeridade e eficiência da justiça, podem provocar também a desregulamentação e, conseqüentemente, o aprofundamento da exploração do trabalhador por parte de um aparelho especializado do Estado que é a Justiça do Trabalho.

2. Considerações sobre Estado e Direito

O presente capítulo buscará expor alguns conceitos sobre o Estado e o Direito, à luz da teoria marxista. Optou-se pela verificação desses temas conjuntamente pelo fato de parecer não ser possível se destacar um do outro sem correr o risco de não se concluir a tarefa de forma minimamente satisfatória. Portanto, deve-se esclarecer, também, que o propósito deste capítulo se esgota na necessidade da identificação da visão de Estado de Direito com o qual esta investigação será desenvolvida.

2.1. Sobre o Estado

Neste tópico será estudada a concepção de Estado buscando como referência as obras de Karl Marx e Friedrich Engels. Não se deixarão de observar, entretanto, obras de importantes autores contemporâneos que de forma importante se ocupam do estudo e análise da obra marxista, buscando identificar elementos essenciais que possam levar à compreensão do Estado como mecanismo de sustentação da exploração e da dominação de classe. Nesse sentido, pretende-se procurar importantes ferramentas de sustentação teórica como base para o que quer se demonstrar.

O Estado, essa máquina de excepcional gigantismo e complexidade que vem se impondo por algum tempo nas organizações humanas, não existiu durante toda a história da humanidade. A origem do Estado se impõe com a divisão da sociedade em classes e esse Estado parece vir a ser um importante instrumento de dominação de uma classe por outra.

Nesse sentido, é importante considerar, de início, os escritos de Friedrich Engels acerca do Estado em sua obra “A origem da Família, da Propriedade Privada e do Estado”.

Não se fará um estudo de forma linear ou se seguirá qualquer linha de tempo, mas parece pertinente que se resgate a visão de Engels, no que se refere à organização do Estado a partir de suas primeiras configurações. Assim, pode se

perceber que, desde a sua concepção até a atualidade, considerando, é claro, as ilimitadas variações nas formas ou sistemas de organização, a forma de atuação do Estado parece se prestar a objetivos bastante comuns, indiferentemente do local geográfico ou do tempo histórico de seu estabelecimento.

Engels começa a dar uma importante pista sobre a questão do Estado, quando se refere à “Gens Grega” e à formação do Estado, desde então impulsionada pela necessidade de garantias para a busca e a acumulação de riquezas:

Faltava apenas uma coisa: uma instituição que não só assegurasse as novas riquezas individuais contra as tradições comunistas da constituição gentílica, que não só consagrasse a propriedade privada, antes tão pouco estimada, e fizesse dessa consagração santificadora o objetivo mais elevado da comunidade humana, mas também imprimisse o selo geral do reconhecimento da sociedade às novas formas de aquisição da propriedade, que se desenvolviam umas sobre as outras – a acumulação, portanto, cada vez mais acelerada, das riquezas -; uma instituição que, em uma palavra, não só perpetuasse a nascente divisão da sociedade em classes, mas também o direito de a classe possuidora explorar a não-possuidora e o domínio da primeira sobre a segunda.

E essa instituição nasceu. Inventou-se o Estado. (Engels, 1981, p. 120).

A obra de Engels, que teve sua primeira edição em 1884, quando observada de forma mais detida, conduz a uma importante construção, a partir do que o autor chama de “*estado selvagem*” estendendo-se pela consolidação dos Estados grego, romano, celta e germano. Pode-se perceber, então, que mesmo antes da consolidação do modo de produção capitalista, em praticamente todo o Globo, ora mais precoce ora mais tardiamente, o Estado se apresenta como produto da sociedade, ou como produto da classe dominante dentro da sociedade. Nesse sentido, a relação resta bastante conflituosa entre dominantes e dominados, na medida em que o Estado se presta também para expressar e controlar as relações entre essas classes.

Chegando a determinado grau de desenvolvimento econômico, a classe dominante dentro da sociedade dividida em classes necessita e institui o Estado para que ele se preste como instrumento de controle e de dominação de classe.

Mas para que esses antagonismos, essas classes com interesses econômicos colidentes não devorem e não consumam a sociedade numa luta estéril, faz-se necessário um poder colocado aparentemente por cima da sociedade, chamado a amortecer o choque e a mantê-lo dentro dos limites da 'ordem'. Este poder, nascido da sociedade, mas posto acima dela se distanciando cada vez mais, é o Estado. (...) Como o Estado nasceu da necessidade de conter o antagonismo de classe, e como, ao mesmo tempo, nasceu em meio ao conflito delas, é, por regra geral, o Estado da classe mais poderosa, da classe economicamente dominante, classe que, por intermédio dele, se converte também em classe politicamente dominante e adquire novos meios para a repressão e exploração da classe oprimida. (Engels, 1981, p.193).

É muito importante para o estudo salientar a atualidade das constatações e conclusões de Engels. Do Estado demonstrado pelo autor a sua época, até ele atingir o seu desenho contemporâneo, transformações, aperfeiçoamentos, variações na forma de atuação política e na forma mais ou menos violenta de exercício do poder e, por conseguinte, da dominação, se fizeram notar. Ao longo do processo histórico, distinguiram-se vários modos de produção, mas existe uma construção de poder peculiar e adequado à realidade social e econômica das diversas sociedades. Entretanto, pode-se avaliar que o Estado potencializou, no modo de produção capitalista atual, mesmo considerando toda a sua complexidade (o que veremos mais adiante), as características de essência apontadas por Engels.

Para Marx e Engels deve-se buscar nas relações econômicas de produção e reprodução do capital um nexos que leva à constituição e atuação do Estado. Entretanto, nesse sentido, seria simplificar demais a situação (e nem os próprios, Marx e Engels propõem essa conduta) categorizar que a base econômica, por si só e em caráter exclusivo determina a superestrutura. Não há aqui visão fatalista. Em sua carta a Joseph Bloch, de 1890, Engels alerta:

... Segundo a concepção materialista da história o momento *em última instância determinante* [*in letzter instanz bestimmende*], na história, é a produção e reprodução da vida real. Nem Marx nem eu alguma vez afirmamos mais. Se agora alguém torce isso, [afirmando] que o momento econômico é o *único* determinante, transforma aquela proposição numa frase que não diz nada, abstracta, absurda. A situação [*Lage*] econômica é a base [*Basis*], mas os diversos momentos da superestrutura [*Überbau*] – formas políticas da luta de classes e seus resultados: constituições

estabelecidas pela classe vitoriosa uma vez ganha a batalha, etc., formas jurídicas, e mesmo os reflexos [*Reflexe*] de todas essas lutas reais nos cérebros dos participantes, teorias políticas, jurídicas, filosóficas, visões [*Anschauungen*] religiosas e o seu ulterior desenvolvimento em sistemas de dogmas – exercem também a sua influência [*Einwirkung*] sobre o curso das lutas históricas e determinam em muitos casos preponderantemente [*vorwiegend*] a forma delas.

(...) Nós fazemos a nossa história nós próprios, mas, em primeiro lugar, com pressupostos e condições muito determinados. Entre eles, os econômicos são finalmente os decisivos. (Marx e Engels, 1985, p. 547).

Para pensar o Estado a partir do ponto de vista já sugerido, pode-se interrogar se existe uma teoria marxista do Estado. Este debate está presente desde os primeiros estudos da obra de Karl Marx, seja se considerarmos o “Marx da juventude”, seja se consideramos o “Marx da maturidade”. Não é o objetivo, entretanto, aprofundar demasiadamente nesta discussão, tema de real complexidade que pode ser objeto de trabalhos específicos.

O que se percebe no conjunto da obra de Marx é que sempre está presente o tema Estado. Entretanto, dependendo da conjuntura política em que se insere uma ou outra obra, há maior ou menor aprofundamento no ponto da teoria do Estado. Assim, é importante vislumbrar em obras, principalmente do Marx da juventude como “A crítica da filosofia do direito de Hegel” ou a “Questão judaica” o Estado como tema de bastante relevância ao qual é dada considerável importância como estrutura.

Levando-se em conta a relevância da questão, como sugere Décio Saes, uma teoria marxista do Estado poderia ser constituída a partir da reunião das formulações esparsas combinadas no conteúdo de cada análise sobre o Estado, ou ainda, em algumas, definições além dos fragmentos contidos nas “obras históricas”. Nesse sentido, sem que se prejudique a busca de referências nas obras de Marx como todo, pode-se buscar, nessas obras históricas melhor visão do papel do Estado nas relações de produção e, conseqüentemente, na dominação de classe.

É importante a consideração de que as obras do “Marx da juventude” se opunham de forma contundente ao Estado de forma geral, apontando sua crítica especialmente ao Estado prussiano da época. O Estado visto como uma associação

burocrática que dominando sobre a sociedade civil a ponto de ser necessária sua supressão para a instauração de uma autêntica democracia. Todavia esse “jovem Marx” ainda estaria provavelmente apoiado na problemática hegeliana e, portanto, liberal.

O “jovem Marx” é, sem dúvida, um crítico da filosofia hegeliana da história: e contesta que a dominação da burocracia sobre a sociedade civil – o Estado moderno, descrito e proposto por Hegel – seja manifestação da Razão humana. Por isso, defende, não a conservação do Estado moderno, e sim a sua supressão: liquidação da burocracia e dos seus mecanismos de representação política, instauração de uma ‘verdadeira democracia’ (= ausência de Estado) onde cada homem seja burocrata e representante (de si mesmo). É sempre importante lembrar essa crítica, pois ela evidencia o conservadorismo político de Hegel, defensor da preservação do Estado burguês nas suas formas mais reacionárias e antidemocráticas, e o democratismo revolucionário (anarquista) do “jovem Marx”. Todavia a relação entre a concepção de Estado contida nos *princípios* e aquela presente nos três textos de juventude, já mencionados, não se reduz a essa crítica. Tal relação é na verdade, mais complexa, pois a *concepção hegeliana de Estado* é, em grande parte, aceita pelo jovem Marx. (Saes, 1994, p. 59).

No “Manifesto Comunista”, em que pese seu tom reconhecidamente de incentivo à prática revolucionária, Marx e Engels se posicionam com bastante clareza em relação à concepção do papel do Estado naquela conjuntura política:

(...) a burguesia, desde o estabelecimento da indústria moderna e do mercado mundial, conquistou finalmente a soberania política no Estado representativo moderno. O governo do Estado moderno é apenas um comitê para gerir os negócios comuns de toda a burguesia. (Marx e Engels, 1982, v. 1, p. 96).

Ainda no “Manifesto Comunista” é contundente o posicionamento contrário à situação em que o Estado é agente que abrange a sociedade como todo.

Para se chegar à consideração das “obras históricas”, é importante que se leve em conta, pela sua importância, o debate sobre o processo de transformação do pensamento de Marx que, entre outros, Nicos Poulantzas e o próprio Décio Saes levam em consideração. Na concepção dessa corrente de autores é bastante claro o

corrente epistemológica entre a obra de Marx até 1845, obras do “jovem Marx” e as obras posteriores de Marx ou obras da “maturidade”.

Hoje, muitos estudiosos do pensamento político de Marx lançam-se à tarefa de comparar metodicamente as fórmulas sobre o Estado contidas nas obras do ‘jovem Marx’ (1843-1844) e aquelas contidas em obras pertencentes a períodos posteriores. Nosso intento, aqui, é dar uma pequena contribuição nesse terreno específico; para tanto, procuraremos caracterizar a concepção de estado presente em três textos escritos pelo ‘jovem Marx’ – *Crítica do Estado Hegeliano* (1843) e *Introdução à crítica da filosofia do direito de Hegel* (1843-1844) -, assim como a concepção de Estado presente e, duas obras (ditas ‘históricas’) do período de 1848-1852: *O Dezoito de Brumário* (1852), *As lutas de classe na França* (1850). Podemos desde logo avançar nossa hipótese: a de que, em cada um dos dois blocos de trabalhos, está presente uma concepção determinada de Estado, ficando desse modo inviabilizada qualquer referência genérica à ‘concepção de Marx sobre o Estado’. (Saes, 1994, p. 54).

Ao observar as chamadas “obras históricas” é possível perceber que nessas obras há, pela parte de Marx, distanciamento da problemática hegeliana. Na obra “A Luta de Classes em França 1848 a 1850”, Marx começa a analisar o papel e atuação, naquela conjuntura, dos grupos, das frações de classe e suas disputas no interior da burocracia do Estado com vistas à ampliação de seus campos de influência dentro desse próprio Estado. Pode se verificar claramente estas disputas quando Marx descreve:

Porém sob Louis-Philippe não era a burguesia francesa quem dominava. Quem dominava era apenas *uma fração* dela: banqueiros, reis da Bolsa, reis do caminho-de-ferro, proprietários de minas de carvão e de ferro e de florestas e de uma parte da propriedade fundiária aliada a estes – a chamada *aristocracia financeira*. Era ela quem ocupava o trono, quem ditava as leis nas Câmaras, quem distribuía os cargos públicos desde o ministério até a administração dos tabacos. (Marx, 1982, v. 1, p. 210).

A dimensão institucional do Estado na luta política parece de extrema importância na medida em que, como foi descrito acima, a hegemonia de uma fração de classe em determinada conjuntura histórica, significa o poder desta fração hegemônica em controlar o aparelho de Estado, inclusive no campo das finanças do Estado e no campo da repressão, enfim, a fração hegemônica pode controlar as tomadas de decisões.

A propósito do controle dos aparelhos de Estado pelas frações dominantes é interessante bastante pertinente se faz a observação de Louis Althusser sobre o tema.

O Estado é, antes de mais nada, o que os clássicos do marxismo chamaram de o aparelho de estado. Este termo compreende: não somente o aparelho especializado (no sentido estrito), cuja existência e necessidade reconhecemos pelas exigências da prática jurídica, a saber: a política – os tribunais – e as prisões; mas também o exército, que intervém diretamente como força repressiva de apoio em última instância (...). (Althusser, 2010, p. 62).

A multiplicidade de interesses das frações da classe dominante tendo como objetivo a maior influência dentro do instrumento de dominação de classes, ou seja, o Estado burguês, torna o estudo e a compreensão do tema complexo especificamente na abordagem do Estado moderno. Nesse sentido, diante da complexidade e, principalmente a partir seccionamento do processo produtivo e da ofensiva brutal do capital. Nesta conjuntura, parece difícil fazer uma leitura simplista do Estado na atualidade e pode ser muito ou muito pouco sustentar que o Estado não seja nada mais que a extensão dos gabinetes dos negócios da burguesia.

As considerações feitas acerca da constituição e afirmação do Estado burguês tiveram o intuito de identificar, com base na teoria marxista, alguns traços em que se possa identificar a configuração desse Estado burguês na atualidade. É importante saber como esse Estado se organiza no Brasil, especialmente no campo a que se propõe este estudo, o campo jurídico trabalhista. Como o Estado burguês se relaciona com as classes em luta e, principalmente, como ele desempenha seu papel de dominação de classes a partir de sua organização, dos instrumentos e mecanismos de que dispõe em contraposição à organização, aos instrumentos e mecanismos de que dispõem as classes dominadas. É importante frisar que, para este estudo, serão considerados apenas trabalhadores urbanos e que tenham ou tiveram contrato de compra e venda de força de trabalho.

2.1.1. Estado e neoliberalismo no Brasil

Seguindo a linha de que o Estado e seu papel na atualidade são muito mais complexos, mas sem perder sua essência e seu conteúdo de classe, o Estado

neoliberal, principalmente a partir de meados da década de 1970, após o sonho keinesiano dos anos dourados, surgiu quando o ciclo expansivo do pós Segunda Guerra chegou a seu esgotamento. Os liberais, então, encontraram ótimo argumento para responsabilizar a regulamentação pela estagnação econômica. O argumento neoliberal passou a fazer da desregulamentação econômica seu principal objetivo. O incentivo ao intercambio comercial, em detrimento das políticas protecionistas do Estado keinesiano, acelerou e aprofundou o controle das grandes corporações transnacionais sobre o capitalismo mundial, gerando enorme internacionalização do capital financeiro do chamado capital golondrino.

As referências que aqui se farão Estado neoliberal pretendem apenas demonstrar o estabelecimento desta “doutrina” no Brasil e suas consequências, especialmente no que se refere ao aprofundamento das desigualdades sociais.

Não se pretende fazer um estudo mais detalhado do neoliberalismo⁹, apenas é importante demarcar que o Estado, como instrumento de classe, nesse estágio do modelo capitalista, apresentou uma fase brutal em termos de exploração de classe e aprofundou ainda mais a exploração do trabalho pelo capital.

Quando ocorreu nos países centrais, a desregulamentação das relações econômicas e sociais deu-se de forma muito segmentada, mesmo no caso do mercado de trabalho. De um modo geral, foram preservadas zonas importantes da organização social, como a regulação das trocas comerciais entre blocos regionais, em que os Estados nacionais se verteram em espécies de *holdings* (...) A desregulamentação foi sim a norma por aqui. Sob Pinochet no Chile, sob Salinas de Gortari no México, sob Menem na Argentina, ou sob Fernando Henrique no Brasil, a desregulamentação no continente avançou passo a passo. O Brasil foi provavelmente, o último dos assim chamados países “emergentes” a empreender reformas econômicas sob o cânon abertura-comercial-e-reforma-do-Estado, principalmente via privatizações e ‘ajuste fiscal’, denominação anódina para a desobrigação do Estado em relação à sociedade civil ou, segundo o linguajar hegemônico, ao mercado. (Cardoso, 2003 p. 82/84).

Em nome da modernidade, em benefício do consumidor, em busca da produtividade, eficiência, qualidade, o neoliberalismo tentou transformar o Globo e,

⁹ Encontram-se também referências Estado neoliberal nos capítulos 2 e 3 deste estudo.

evidentemente, golpeou forte também a América Latina e o Brasil, enquanto país chamado emergente, objetivando transformar tudo em um grande mercado.

O movimento dos trabalhadores em particular, mas também os demais movimentos populares que no Brasil acumularam uma rica história de lutas e de conquistas de direitos passaram e ainda passam por considerável refluxo. A população que se transformou em mero mercado sofreu a metamorfose de pessoas a consumidores cujas ações se pautam pela competitividade, pelo individualismo, enfim, mercantilizou-se, ou se tentou mercantilizar todo o conjunto das relações humanas. No mercado, não há história social, identidade de classe. Nesse universo, o sujeito político, que se define por sua história, identidade social e ação coletiva, transforma-se em mero agente econômico individual.

2.2. Sobre o Direito

O objetivo da separação entre os tópicos Estado e Direito, nada mais é do que uma separação que apenas visa maior facilidade de organização do texto, uma vez que Estado e Direito, na realidade, são inseparáveis por não terem existência independente. Quando se fala em superestrutura se fala em superestrutura jurídico-política e isso deve ser levado em conta ao longo de todas as considerações que foram e que serão feitas em torno do tema proposto.

O direito está vinculado às relações históricas capitalistas ou burguesas “no campo do direito, muito explicitamente esta vinculação de relações se manifestam”.

É muito claro que a lógica dos conceitos jurídicos corresponde à lógica das relações sociais de uma sociedade de produção mercantil. É precisamente nesta relação e não na concordância da autoridade pública que devemos buscar a raiz do sistema de direito privado. Ao contrário, a lógica das relações de dominação e de servidão, apenas em parte, cabe no sistema de conceitos jurídicos. É por isso que a concepção jurídica do Estado não poderá jamais tornar-se uma teoria e permanecerá, sempre, como uma deformação ideológica dos fatos. Constatamos, portanto, em qualquer lugar que observamos uma camada primária de superestrutura jurídica, que a relação jurídica é diretamente gerada pelas relações materiais existentes entre os homens. (Pasukanis, 1989, p. 66/67).

O direito, para Marx, não está posto como idéia de justiça, como sistema de aparato estatal que faça “justiça” à realidade. O direito se consolida e evolui atendendo ao imperativo das relações produtivas que é o de que se estabeleçam instâncias que possibilitem funcionamento do sistema capitalista. O direito desempenha papel fundamental na estruturação das relações capitalistas de produção pelas instituições, por exemplo, a garantia da propriedade privada, o contrato que é a base sobre a qual se criam as condições para a reprodução e para a circulação da produção tendo como objetivos finais o lucro e a exploração da mais-valia.

Em *A ideologia alemã*, Marx e Engels fazem referências importantes à gênese do direito:

O direito privado se desenvolve simultaneamente com a propriedade privada, a partir da dissolução da comunidade natural. Entre os romanos, o desenvolvimento da propriedade privada e direito privado não gerou consequências industriais e comerciais, pois o seu modo de produção inteiro manteve-se o mesmo. Entre os povos modernos, em que a comunidade feudal foi dissolvida pela indústria e pelo comércio, o nascimento da propriedade privada e do direito privado deu início a uma nova fase, suscetível de um desenvolvimento ulterior. (Marx e Engels, 2007, p.76).

A partir da desintegração da comunidade natural, lenta e gradativamente ao longo da história, o Estado ocidental, após passar por várias configurações e reconfigurações, no momento atual, tem seu sistema jurídico-político e, como ensina Décio Saes a “forma-sujeito de direito”. Passa então esse Estado a se ocupar da garantia da conquista, da manutenção e a proteção da propriedade privada em todas suas formas de manifestação, inclusive a propriedade da força de trabalho. É particularmente importante para este estudo a afirmação do trabalho como mercadoria, pois, a partir da evolução da afirmação do trabalho como espécie de mercadoria, marco importante do sistema capitalista em sua plenitude, tornou-se permanente o conflito, nesse caso o conflito entre vendedores e compradores de força de trabalho.

A rigor, a dinâmica dessa evolução se relaciona com a dialética interna da forma-sujeito de direito instaurada numa sociedade capitalista. Por um lado a corporificação da forma-sujeito de direito em direitos civis

cumpra de fato o que promete. A saber: ela confere às classes trabalhadoras uma liberdade real de movimentos, o que deve ser reconhecido mesmo que se leve em conta a existência da coerção econômica à prestação de sobretrabalho (isto é, os efeitos coercitivos de necessidades físicas como a fome, o frio etc.). O caráter efetivo dessa liberdade se evidencia quando comparamos a situação do trabalhador assalariado com o camponês feudal (que não podia ir além do domínio senhorial ou da aldeia, sem a autorização expressa do senhor) ou do escravo (que, no Brasil imperial, tinha de exhibir ao delegado de polícia um passaporte emitido pelo seu senhor, caso fosse encontrado nas ruas ou na feira). (Saes, 2001, p.17).

Entretanto, para o Estado capitalista, para o Estado ordem, não interessa o conflito, daí surgirem e se aperfeiçoarem durante longo processo histórico, formas e instrumentos que permitem ao Estado e ao seu sistema jurídico-político lidar com os conflitos, ou seja, “as justiças”, os processos e os tribunais. Esses últimos para garantir, em nome do Estado e da “paz social”, as referidas “justiças”.

O problema torna-se mais claro se o considerarmos em sua dimensão dinâmica e histórica. Nesta hipótese vemos como a relação econômica é em seu movimento real, a fonte da relação jurídica que nasce somente no momento do desacordo. Na lide, quer dizer, no processo, os sujeitos econômicos privados aparecem como partes, isto é, como protagonistas da superestrutura jurídica. O tribunal representa, mesmo em sua forma mais primitiva, a superestrutura jurídica por excelência. Através do processo judiciário, o momento jurídico separa-se do momento econômico e surge como um momento autônomo. Historicamente, o direito começou com o litígio, isto é com a ação judicial; foi somente mais tarde que o direito valeu-se de razões práticas ou puramente econômicas já preexistentes que, assim, desde o início assumem um aspecto dúplice: econômico e jurídico. (Pasukanis, 1989, p. 64).

A discussão do direito como elemento de coerção é bastante longa, passando pela teoria do direito, pela filosofia do direito e áreas afins. Procurar trilhar esse caminho seria criar tema para novo e completo trabalho. Não há aqui a pretensão de abordar esses temas, mas apenas apresentar do caráter dúplice e até mesmo paradoxal do direito, tanto de liberdade quanto de coerção.

Para muitos, especialmente para o segmento de juristas que tendem a analisar o direito sob o aspecto lógico formal, em detrimento da visão histórica e social, o direito é apenas liberdade. Entretanto, o direito só é liberdade na medida

em que incorpora conquistas e avanços históricos, frutos de todas as lutas e reivindicações de todos os envolvidos no processo político da evolução das sociedades. Entretanto, esse aspecto libertário do direito não é todo o direito. Não desconsiderando, sobretudo na atualidade, o “direito liberdade”, enquanto sistema jurídico estatal, e aqui nos interessa isso, o direito é sistema de coerção. Incorporado e impregnado da ideologia do sistema de produção dominante, o direito e os aparatos político-jurídicos estatais são provavelmente o mais importante instrumento de coerção e, portanto, de dominação que, no sistema capitalista, constringe as classes dominadas à submissão material.

O direito, para Marx, como parte da ideologia dominante, é fator importante para a garantia da desigualdade e da permanência da classe dominante no poder. Essa submissão material se dá, fundamentalmente, pela função do direito de protetor da propriedade privada.

Tido como forma de alienação, o direito em sua dimensão constitutiva é tomado da subjetividade atrelada à ordem do capital. Quando entendido como instrumento de dominação, a crítica do direito passa a ser a crítica do corpo jurídico da sociedade.

Numa certa etapa do seu desenvolvimento, as forças produtivas materiais da sociedade entram em contradição com as relações de produção existentes, ou o que é apenas uma expressão jurídica delas com as relações de propriedade no seio das quais se tinham até aí movido. De formas de desenvolvimento das forças produtivas, estas relações transformam-se em grilhões das mesmas. Ocorre então uma época de revolução social. (...) Na consideração de tais revolucionamentos tem de se distinguir sempre entre o revolucionamento material nas condições econômicas da produção, o qual é constatável rigorosamente como nas ciências naturais, e as formas jurídicas, políticas, religiosas, artísticas ou filosóficas, em suma, ideológicas em que os homens ganham consciência deste conflito e o resolvem (Marx, 1982, v. 1, p. 531).

Engels explicita ainda mais o caráter ideológico do direito, jogando por terra a característica aparentemente imparcial, a aparente neutralidade do direito, em carta a Conrad Schmidt, de outubro de 1890:

O reflexo [*Widerspiegelung*] de relações econômicas em princípios jurídicos é necessariamente um [reflexo] que igualmente se põe de cabeça para baixo [*auf den Kopf*]: processa-se sem que aquele que age ganhe consciência dele; o jurista imagina que opera com princípios apriorísticos, enquanto eles são apenas reflexos [*Reflexe*] econômicos – assim, fica tudo de cabeça para baixo. E parece-me evidente que esta inversão [*Umkehrung*] – que, enquanto não é conhecida, constitui aquilo a que nós chamamos *visão ideológica* [*ideologische Anschauung*] – retroage, por seu lado, de novo, sobre a base [*Basis*] econômica e pode, dentro de certos limites, modificá-la. (Marx e Engels, 1985, v. 3, p. 553/554).

No caso específico do direito do trabalho, que é o ramo do direito que mais interessa ao objeto central deste estudo, quando os conflitos chegam ao aparelho judiciário, quando os trabalhadores, na quase totalidade dos casos não conseguem, de outra forma, em desigualdade extrema de condições em face do capitalista, reaver minimamente o que lhe foi expropriado, geralmente buscam o Poder Judiciário na expectativa de resolução do conflito.¹⁰

O direito do trabalho como criação imanente do regime de produção sob as leis do capital, inicia então seu curso na direção da negociação das condições de trabalho, sob a teoria do contrato de trabalho, individual ou coletivo, a partir do direito geral das obrigações. Com a generalização da relação de emprego, emerge um padrão normativo entre partes, de início baseado nos costumes. As normas gerais não emergem mecanicamente da estrutura capitalista; ao contrário constituem historicamente, de acordo com a formação social a considerar, especialmente a natureza dos processos de trabalho e o nível de organização dos trabalhadores. (Simões, 1979 p. 169).

Nesse sentido pode se extrair do entendimento de Naves (1991, p. 18):

Essa *legalização* da luta de classes significa que as formas de luta do proletariado só são legalmente reconhecidas se observam os limites que o direito e a ideologia jurídica estabelecem. Assim, a *greve* só se transforma em *direito de greve* se os trabalhadores aceitam os termos que a ela emprestam licitude: a greve não pode desorganizar a produção pondo em risco o processo de valorização do capital, questionando, portanto, a dominação burguesa dos meios de produção.

¹⁰ No capítulo 2 do presente trabalho será estudado com maior profundidade este momento importante que é a busca do Poder Judiciário trabalhista pelos trabalhadores no ápice dos conflitos e a forma de resolução destes conflitos.

Conclui, entretanto, Márcio Bilharinho Naves (idem) que:

Isso não significa que a classe operária não deva formular reivindicações de natureza jurídica, pois como afirmam Engels e Kautsky, ‘Toda classe em luta, precisa, pois, formular suas reivindicações em um programa, sob a forma de reivindicações jurídicas’. Porém eles próprios nos lembram que uma luta conduzida sob reivindicações jurídicas tem como consequência a consolidação da concepção jurídica de mundo.

Portanto, se observado o Direito do Trabalho apenas sob o ponto de vista lógico formal, podemos dizer com certa “tranquilidade” que esse ramo do direito nada mais é que um ramo especializado, que teve origem no sistema contratual do direito civil. Entretanto, se for feita observação mais aprofundada, levando em consideração a linha da presente investigação, é possível que se entenda que o Direito do Trabalho sob aspecto mais dinâmico, se for levado em consideração o aspecto histórico social e a própria dinâmica da luta de classes, esse ramo do direito, apesar de todas as contradições que lhe são inerentes, teve seu avanço histórico no compasso do avanço das lutas dos trabalhadores por intermédio dos movimentos sindicais e populares. O Direito do Trabalho surgiu concomitantemente ao processo de industrialização, da divisão do trabalho e da proletarianização da classe trabalhadora, na busca de resolver os conflitos individuais e coletivos do trabalho. Adequada é a constatação de que, na maioria dos casos, o capital prevaleceu, mas foi obrigado, pela força e organização da luta dos trabalhadores, ainda que preservando a ordem capitalista, a fazer concessões. É importante deixar bastante demarcado que, no campo da luta de classes, à medida que o capital e, por consequência o, direito capitalista, sede é a exata medida da organização e da luta acirrada e contínua da classe trabalhadora.

Nessa linha, enumera Carlos Simões (1979 p. 169), importantes conquistas da classe trabalhadora em relação ao direito:

Inicia-se com a regularização do trabalho de mulheres e menores, o funcionamento dos sindicatos (na Inglaterra em 1871 e na França em 1884 – após o rápido período de liberdade sindical de 1848 – revogando nesta parte as restrições do Código Penal francês de 1810 e a Lei de Chapelier, que vigorou durante o império e a restauração), a legislação de acidentes de trabalho e higiene, legislação do trabalho dos mineiros, ferroviários e estivadores. Neste sentido a regulamentação do trabalho generaliza-se,

inclusive internacionalmente através do Tratado de Versalhes e a Organização Internacional do Trabalho, por abstração das particularidades originais e apreensão dos princípios gerais adequados às diversas formações sociais. Nesta fase foi relevante o papel dos juristas, seja nas formações em que a ideologia liberal teve livre curso e o direito fluiu privadamente por negociação direta entre sindicatos patronais e operários, seja naquelas em que o Estado incorporou a regulamentação, agenciando os negócios trabalhistas, como no Brasil, sob a ideologia do direito público.

Pode-se pensar que o direito do trabalho, apesar de originário do direito contratual ou obrigacional civil (o que se aplica no direito ocidental), com a evolução do capitalismo, tomou certo distanciamento desse direito civil. Nessa linha, fica clara a atuação do direito do trabalho no cumprimento de objetivos políticos econômicos e sociais de acentuada importância no sistema capitalista, uma vez que um de seus grandes objetivos (e provavelmente o principal) é, no mínimo, a “mediação” da forma mais explícita da luta de classe: a relação de compra e venda da força de trabalho.

Enquanto o Direito Civil cuida de zelar pela manutenção da propriedade privada dos meios de produção, o Direito do Trabalho cuida de manter um “patamar mínimo de dignidade” para a classe trabalhadora coibindo “abusos” por parte do capital ou mesmo dos trabalhadores¹¹. Assim, na maioria dos conflitos o Direito do Trabalho opera negociando (ou acordando) uma forma menos indigna, nas condições de negociação da força de trabalho, para que o sistema siga em frente sem nenhuma avaria.

2.3. Igualdade formal e igualdade real

O sistema capitalista que se consolidou, no centro, a partir da segunda metade do século XVIII, pela Revolução Francesa e da Revolução Industrial, criou o arcabouço político-jurídico para que fosse definitivamente criada a figura do emprego. Aqui nos deparamos com a importante questão da igualdade formal e da igualdade real.

Ora, as situações respectivas dos capitalistas e do trabalhador despossuído, ao celebrarem um contrato de trabalho, não são de modo algum iguais, a não ser de um ponto de vista estritamente formal; a

¹¹ Lei 7.783 de 28 de junho de 1.989

posição econômica de força em que se encontra o capitalista constrange o trabalhador, em posição econômica notoriamente mais fraca, a aceitar as condições impostas pelo primeiro. (Saes, 2001, p.17).

Para que haja um contrato, é necessária a existência de duas partes iguais juridicamente e, portanto, capazes de celebrar esse contrato. Certo é que ser igual perante a lei não significa igualdade de fato. Pelo contrário, a desigualdade de fato, ou seja, proprietários e não proprietários dos meios de produção são necessários para que haja a relação de trabalho juridicamente protegida (pelo direito burguês), a relação de emprego.

A igualização e a individualização de todos os agentes da produção ganham uma expressão genérica na figura da *capacidade jurídica* em geral, e uma expressão específica na figura particular do *contrato* (= ato de *troca* resultante da manifestação da vontade de dois sujeitos). (...) Portanto, o direito burguês, ao definir os agentes da produção como *sujeitos*, faz com que a troca desigual entre o uso da força de trabalho e o salário assumam a *forma* de uma *troca de equivalentes*, resultante do livre encontro de duas vontades individuais: o *contrato* de compra e venda da força de trabalho. Nessa medida é uma estrutura jurídica particular – a do direito burguês, caracterizada pelo tratamento igual aos desiguais – que cria as condições ideológicas necessárias à reprodução das relações de produção capitalistas. (Saes, 1994 p. 38/38).

A capacidade de contratar que é, portanto, o momento essencial para o sistema capitalista, e, conseqüentemente, para o direito do trabalho. Tido como um instrumento fundamental do direito burguês, o contrato, no caso em questão o contato de trabalho, vem coroar o sistema que possibilita exploração do produtor direto pelo proprietário dos meios de produção, uma vez que a igualdade é apenas formal e não igualdade de fato.

Embora figura do contrato no Direito do Trabalho se apresente, por um lado, de forma até certo ponto clara. Por outro lado, esse mesmo contrato de trabalho proporciona a impressão de se estar operando em claro exemplo de contrato de adesão.¹² No contrato de trabalho, assim como no contrato de adesão, o exercício da liberdade e vontade por uma das partes contratuais, no caso o empregado, encontra-se em patamar extremado de desigualdade. Ou o trabalhador aceita as

¹² O contrato de adesão é aquele contrato que se apresentam com suas cláusulas preestabelecidas e impostas por uma das partes, cabendo à outra apenas aderir ou não ao estipulado.

“normas” da empresa, ou o contrato não é efetivado. Nesse caso, é importante lembrar que, na amplíssima maioria dos casos, quem elabora as referidas “normas” é sempre a empresa e nunca o empregado. Ou o trabalhador concorda com as regras (im)postas ou vai negociar sua força de trabalho em outro “mercado”.

É bastante apropriada a construção da argumentação de que a sociedade atual no sistema capitalista e especialmente no tão aclamado Estado Democrático de Direito evoluiu de forma admirável em relação aos modos de produção escravista e feudal. O escravo e o servo nunca poderiam celebrar contrato, o primeiro porque não tinha personalidade jurídica nem vontade própria, era coisa, objeto, propriedade do senhor. O segundo porque, apesar possuir personalidade, direitos e obrigações, permanecia em franca desigualdade, formal, de condições em relação ao senhor feudal. Por outro lado, pensar na chamada “justiça social” em uma amplitude razoável na sociedade capitalista atual ou mesmo em uma potencial e futura “justiça” não se considerando um rompimento ou transformação drástica no modo de produção dominante pode parecer quimera inatingível.

O sistema jurídico moderno, distinto da regulamentação feudal baseada nos *privilégios*, reveste um caráter ‘normativo’, expresso em um conjunto de leis sistematizadas a partir dos princípios de liberdade e igualdade; é o reino da ‘lei’. A igualdade e a liberdade dos indivíduos-cidadãos residem na sua relação com as leis abstratas e formais, as quais são tidas como enunciando esta vontade geral no interior de um ‘Estado de direito’. (Poulantzas, 1977, p. 119).

No início da segunda década do século XXI, considerando a brutal evolução e mundialização do modo de produção capitalista, aos olhos de grande parte dos pensadores do Direito e das Ciências Políticas e Sociais, pode parecer antiquada uma análise da relação entre o capital e o trabalho com base na teoria marxista. Entretanto, quando se depara com as obras de Marx se constata que é admirável sua atualidade para a compreensão dos embates da classe trabalhadora com o capital, indiferentemente dos “avanços” do período histórico em que se vive.

A questão mais importante é que esta pretensa reconfiguração capitalista não mudou em sua essência, o objetivo final do capital que parece ter sido ao longo de toda a sua história, dividir a sociedade em classes e manter, senão aprofundar a exploração do trabalho humano, a exploração do homem pelo homem. Nesse sentido, parece perfeitamente pertinente e contundentemente atual que se tome

como base a teoria marxista para a análise de um embate direto entre trabalho e capital e que, pelo fato de ser direto, se torna extremamente significativo e exemplar. Essa batalha entre as duas forças antagônicas: capital e trabalho, é travada no final da relação de emprego com a intervenção do Estado, buscando garantir minimamente a sobrevivência do trabalhador despossuído dos meios de produção. Mas, ao mesmo tempo, garante-se a continuidade da dominação capitalista, conciliando o que, sob os pontos de vista tanto teórico quanto prático, parece inconciliável.

De um lado os ideólogos burgueses, sobretudo os da pequena burguesia, obrigados, sob a pressão dos fatos históricos incontestáveis a reconhecer que o Estado não existe senão onde existem as contradições e as lutas de classes, 'corrigem' Marx de maneira a fazê-lo dizer que o Estado é o Órgão da conciliação das classes. Para Marx, o Estado não poderia surgir nem subsistir se a conciliação das classes fosse possível. (Lenin, 2007, p. 25).

Portanto, apesar dos quase dois séculos que separam a construção da teoria marxista da atualidade, esse pequeno intervalo no tempo histórico não invalida os estudos da teoria como arcabouço para análise mais realista e mais precisa da relação entre capital e trabalho. Esta afirmação é válida porque, na investigação estarão presentes o capital, o trabalho e o Estado, com seu poder de mando para manter cada qual em seu lugar, preservando assim a ordem vigente do capital e legalizando a submissão e a dominação de classe.

3. Organização dos trabalhadores e das relações de trabalho

Este capítulo buscará conexão entre os movimentos dos trabalhadores que, com o conjunto dos movimentos sociais, principalmente durante o século XX, organizaram o movimento sindical brasileiro, compelindo o capital e o Estado, conseqüentemente, de forma semelhante ao que aconteceu em todas as partes do mundo ocidental, a criar e aperfeiçoar legislações mais favoráveis à classe trabalhadora.

É importante a demarcação da situação em que as legislações, hoje chamadas protetivas aos trabalhadores, apesar de no Brasil muitas vezes terem sido implementadas por decretos de governos autoritários, não foram atos de boa vontade do sistema capitalista, em nenhuma parte do mundo, mas fruto das lutas dos trabalhadores ao longo do tempo. Nesse sentido, parece caber a contextualização das origens dos conflitos do trabalho, buscando abordar a organização dos trabalhadores no Brasil.

Assim, a organização dos trabalhadores e as lutas de resistência, ora mais ora menos acirradas, ora mais próximas ora mais distantes do Estado e do capital, foram determinante para o acúmulo legislativo e até mesmo doutrinário que se tem no presente momento histórico em termos de relações entre trabalho e capital.

Para que se entenda a organização da Justiça do Trabalho, cabe observar como se deu a evolução política das organizações dos trabalhadores urbanos a partir do fim da escravidão e da consolidação do sistema capitalista. Cabe, principalmente, o exame da evolução do movimento sindical a partir da revolução de 1930. Finalmente, devem ser assinaladas algumas importantes e recentes mudanças de orientação política no movimento sindical brasileiro e suas implicações na luta entre capital e trabalho.

Atualmente, no Brasil, existe considerável número de estudos, sejam eles acadêmicos ou não, que buscam a análise que extrapole o campo factual no exame das relações de trabalho e da Justiça do Trabalho.

Esses estudos, ao que parece, nem sempre pretendem abrir mão de um mínimo de análise, mas acabam, em certos casos, incorrer na apresentação de uma história do movimento sindical e da evolução da legislação trabalhista que, às vezes, não representa mais que sequências de fatos, na maioria das vezes carecendo de maior análise política.

Se os mencionados estudos podem, por um lado, cair no equívoco de aprofundamento menor, por outro lado, existe a dificuldade de trabalhar com o tema, como é o caso do presente estudo, sem que se adotem alguns marcos ou sequência histórica. Aqui não se poderá fazer diferente, mas sempre se buscará agregar um mínimo de conteúdo de análise.

Portanto, neste capítulo, como já dito, procurando não desprezar a análise política, o recurso metodológico utilizado será o recurso cronológico que, com maior ou menor variação, é adotado pela maioria dos estudiosos do tema.

Especial atenção será dada ao sistema que se estabeleceu a partir da revolução de 1930, marco inicial de intensa produção legislativa sindical e trabalhista. Será verificada, ainda, a legislação voltada para as relações de trabalho, da legislação esparsa à consolidação na CLT e seus desdobramentos e implicações na organização dos trabalhadores e da Justiça do Trabalho.

3.1. Organização dos trabalhadores

3.1.1. Organização dos trabalhadores na Primeira República

A consolidação do Modo de Produção Capitalista se completa com o fim da escravidão. Embora já se encontrasse mão de obra livre e assalariada nas cidades antes de 1888, a abolição legal da escravidão completa o ciclo revolucionário da afirmação do capitalismo no Brasil, abrindo o caminho para a celebração de contratos, inclusive os de compra e venda de força de trabalho.

A primeira constituição republicana, de 1891, em seu artigo 82, parágrafo segundo afirmava que: “todos são iguais perante a Lei”¹³; no parágrafo oitavo, permitia a todos: “associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas” e proibia a

¹³ O tema que da igualdade formal *versus* igualdade real foi tratado no capítulo 2 deste estudo.

polícia de se intervir: “a não ser para manter a ordem pública”; no parágrafo 17, mantinha o direito de propriedade: “em toda a sua plenitude”.

Pela igualdade formal e direito irrestrito de propriedade no plano jurídico, dois pilares básicos do sistema capitalista e, no plano político, o que Décio Saes chama de revolução política antiescravista, estava configurado o Estado republicano brasileiro.

Um Estado predominantemente capitalista se implanta no Brasil entre 1888 e 1891, como consequência da revolução política antiescravista. Desde então, portanto, o Estado Brasileiro, ao mesmo tempo que viabiliza a difusão progressiva das relações de produção capitalistas, individualiza os agentes de produção inseridos na estrutura econômica capitalista em constituição. (Saes, 2001, p. 62).

O final do século XIX e início do século XX é a fase inicial da organização dos trabalhadores urbanos no Brasil. Entretanto, nas primeiras décadas da formação desta classe trabalhadora, seu peso numérico, econômico e político ainda não eram significativos, mesmo que estivessem em expansão. A produção industrial naquele período representava pequena porcentagem da economia brasileira.

A produção industrial respondia por cerca de 5% da população empregada no país em 1872, chegando a 13,8% da população empregada em 1920. Nesta primeira fase, a indústria crescia a partir de capitais acumulados em outros setores, tidos então como mais dinâmicos, como era o caso do comércio importador e atacadista no Rio de Janeiro, e do complexo cafeeiro em São Paulo. (Mattos, 2002, p. 14).

Existiam organizações sindicais relativamente bem estruturadas antes do início da década de 1930, especialmente aquelas dirigidas pelo PCB. Entretanto, estas entidades normalmente pertenciam a segmentos específicos.

Na primeira república, a divisão entre trabalhadores sindicalmente organizados e trabalhadores sem organização sindical é, também, uma divisão de classe. O sindicalismo é fundamentalmente um movimento social de operários. A expansão do sindicalismo oficial na década de 30 entre os trabalhadores não organizados significou, também, a incorporação efetiva da classe média ao sindicalismo. (Boito Júnior, 1991, p. 173).

Nos setores de ferrovias e portos vinculados à agroexportação cafeeira, os trabalhadores conseguiram lograr algum êxito em termos de organização, mesmo porque esses setores eram importantes para a exportação, além de concentrar grande número de trabalhadores.

Outros setores importantes, que conseguiram boa organização para conjuntura da época, foram as entidades organizadas pelos trabalhadores no parque industrial que se formou entre 1890 e 1930, principalmente em São Paulo.

A história da economia e da sociedade brasileira anterior a 1930 revela fenômenos e processos indicativos de uma situação social complexa, em que a estrutura de classes, no ambiente urbano, se formava com base na incipiente produção industrial. A existência de grupos proletários no Rio de Janeiro, em São Paulo, em Porto Alegre, bem como a eclosão de greves e movimentos reivindicatórios desde princípios do século atual indicam uma situação de classes em formação, com base na produção industrial e fabril. (Ianni, 1989, p. 124).

É muito comum, em estudos sobre movimentos sociais no Brasil, não se dar a importância devida a esses movimentos, especialmente ao movimento sindical, no período anterior a 1930. Entretanto, é importante assinalar que esses movimentos sociais fazem parte da dinâmica histórica que remonta ao período escravocrata. O movimento sindical, que tem especial importância para este capítulo, já tivera, desde o começo da primeira república, momentos importantes e antecedentes ricos de organização e enfrentamentos com o capital, já haviam ocorrido importantes embates, nesse sentido, antes da revolução de 1930, pelo menos onde se encontravam condições políticas sociais e econômicas para tal enfrentamento.

Depois de breve referência necessária ao período que se estendeu do final do século XIX até a revolução de 1930, por se tratar de estrutura social complexa, esse estudo partirá daí, de forma mais detida, considerando todas as mudanças políticas sociais e econômicas que começaram a se consolidar no Brasil naquele período.

3.1.2. Organização dos trabalhadores após a revolução de 1930

Além do início da ascensão da burguesia industrial urbana e de sua afirmação como classe organizada, a revolução de 1930 e o regime por ela instaurado, do

ponto de vista institucional, teve especial importância para este estudo. A partir da criação Ministério do Trabalho Comércio e Indústria pelo Decreto 19.433 de 26 de novembro de 1930, criou-se todo um aparato legal que inaugurou fase importante no cenário político brasileiro.

A revolução de trinta abriu o sistema político, pela via da legislação do trabalho e do sindicalismo de Estado, ao conjunto dos trabalhadores urbanos; em outras palavras, O Estado pós-oligárquico voltou-se para a absorção política não só da classe operária, mas também de outras categorias de trabalhadores urbanos, “manuais” e não “manuais”. (SAES, 1985, p. 110).

O Decreto 19.770, editado em 19 de março de 1931, pelo Governo Provisório da revolução de 1930, condicionava a existência dos sindicatos à vontade do Estado, pelo indispensável reconhecimento do Ministério do Trabalho. Este decreto estabelecia a unicidade sindical – instituição de sindicato único para cada categoria profissional em cada região. Estabelecia, ainda, a distinção entre sindicatos de empregados e sindicato de empregadores e a organização tinha por base o ramo de atuação econômica, isso é, agrupava as categorias pelo critério de profissões idênticas ou conexas.

Não se pode perder de vista que o objeto de análise aqui é o trabalhador urbano. Entre os trabalhadores urbanos, estavam excluídos do processo de sindicalização os funcionários públicos e os domésticos, cujas relações de trabalho eram regidas por leis especiais.

Na política de conciliação mantida pelo Estado entre as pressões dos grupos dominantes e sua necessidade de apoio popular, a estrutura de patronagem reaparece sob o peleguismo e o populismo surge como expressão ideológica da incorporação das massas pelo regime político.

O populismo aparece como elo através do qual se vinculam as massas urbanas mobilizadas pela industrialização ao novo esquema de poder e converter-se-á na política de massas que tratará de impulsionar a manutenção de um esquema de participação política relativamente limitado, baseado principalmente em uma débil estrutura sindical que não afetou as massas rurais nem o conjunto do setor popular urbano. É preciso considerar que o próprio sistema de acumulação capitalista não suportaria a pressão salarial provocada pela incorporação ao mercado de amplos setores rurais. (Ferrante, 1978, p. 76).

Em todos os casos, o reconhecimento pelo Ministério do Trabalho era condição para a organização sindical adquirir personalidade jurídica. Era vedado às entidades sindicais o exercício de qualquer atividade política ou partidária como uma das condições para o reconhecimento das atividades. Devia haver abstenção total, por parte das organizações sindicais, de qualquer propaganda de “ideologias sectárias de caráter político, social ou religioso”.¹⁴

A intervenção ministerial era admitida inclusive nas assembleias sindicais. Havia total controle da administração financeira. As federações e confederações que, eventualmente, fossem criadas (o que era permitido) estariam também submetidas ao controle e fiscalização do Ministério do Trabalho. Os sindicatos foram proibidos de se filiar às organizações internacionais sem a prévia autorização do Ministério. Importante prerrogativa conferida aos sindicatos era o poder, a autorização para o exercício de funções assistenciais. Essa característica imprime muito fortemente, como será visto, a marca do peleguismo aos sindicatos.

Em suma, o Decreto 19.970/1931 marcou de forma contundente a gênese do sindicato corporativo no Brasil, revestido de importância na medida em que, posteriormente, o Decreto-Lei 1.402 de 05 de julho de 1939, absorveu, aperfeiçoou e ampliou seus princípios, estabelecendo definitivamente o sindicato corporativo e de Estado.

Esta legislação, em 1943, se incorporou quase que totalmente à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, permanecendo sua influência no movimento sindical brasileiro por todo o século XX. Sua essência se mantém, em maior ou menor grau, em toda a legislação constitucional e infraconstitucional até a primeira década do século XXI.

Na ditadura do Estado Novo, foi outorgada, em 10 de novembro de 1937, nova Constituição. A nova legislação, a partir de 1937, fortaleceu a organização sindical pelas corporações oriundas de 1934. Estas corporações, como entidades representativas da força de trabalho urbana nacional, foram vinculadas mais fortemente e colocadas definitivamente sob assistência, proteção e a serviço do Estado.

¹⁴ Decreto 19.770 de 19 de março de 1931, artigo primeiro, alínea “f”.

A legislação sindical do pós-30 ‘oficializa’ os sindicatos fazendo com que sua existência (e, portanto, o seu papel de representante dos trabalhadores nos conflitos com o capital) dependa de autorização estatal (concessão, organização da ‘carta sindical’, reconhecimento da diretoria eleita pelo Ministério do Trabalho); proíbe o sindicato de empresa, fixando a ‘categoria profissional’ como critério básico para a constituição de sindicatos; estabelece, correlatamente, a unicidade sindical (vale dizer, impõe ao movimento sindical o princípio do sindicato único por categoria profissional); cria o ‘imposto sindical’ destinado a financiar os sindicatos oficiais; interdita a constituição de entidades horizontais de todos os trabalhadores, como as ‘centrais’, ‘comandos’ ou ‘intersindicais’. Ao mesmo tempo organiza-se um novo ramo do aparelho judiciário – a Justiça do Trabalho –, no qual se introduzem oficialmente os representantes (chamados ‘vogais’) das partes antagônicas do conflito de trabalho: ‘empregador’ e ‘empregado’. (SAES, 2001, p. 64).

Os sindicatos foram considerados entidades colaboradoras com o Estado, prestando serviços delegados pelo poder público. Estas funções delegadas consistiam em grande leque de serviços, especialmente assistência e previdência social.

A partir de 1937, o Estado, por meio do Ministério do Trabalho, passou a intervir e controlar a vida interna dos sindicatos com muito maior rigor, destituindo e nomeando lideranças das direções, regulando estatutos e assembleias sindicais. Na organização sindical ditada pela Constituição de 1937, há de se reforçar que o trabalho era considerado dever social, a greve era proibida e considerada como recurso antissocial e nocivo à comunidade.

Alguns estudiosos do movimento sindical defendem que o arcabouço legal criado pela Constituição de 1937, apesar das particularidades do populismo brasileiro, no que diz respeito ao sindicato oficial, sofreu influência da “Carta del Lavoro”, instituída na Itália em 1927. É o caso de João José Sady, quando descreve a crise sociopolítica que, no entendimento desse autor, “se arrasta durante quase toda a década de vinte”, afirma:

A crise soluciona-se com o rearranjo do bloco de forças dominantes, imposto com a chamada Revolução de Trinta. A nova estrutura de poder envereda pelo caminho totalitário e vai buscar na legislação das ditaduras europeias a técnica jurídica que considera apropriada para lidar com os trabalhadores. (...) Como veremos adiante,

os 'revolucionários' de 1930, foram coerentes com tal projeto. Buscaram inspiração no sistema italiano denominado de 'Carta del Lavoro', para implantar em nossa terra, um sistema de relações de trabalho que, em suas linhas fundamentais, perdura até os nossos dias." (SADY, 1998, p.40).

Para Carlos Simões:

Foi a partir do Governo Provisório que o sindicalismo brasileiro sofreu a alteração de seu rumo, substituído pelo Estado a partir do decreto n.º 19.443 de 26 de novembro de 1930, encampando os movimentos operários na lei e na ordem, gerando o paternalismo estatal e o peleguismo oficial, no modelo fascista-corporativo (Simões, 1979, p. 179).

Entretanto, na concepção de Armando Boito Júnior (1991 p. 65) "Nem tradeunionista nem fascista a ideologia da legalidade sindical é uma manifestação localizada da ideologia populista, na medida exata em que representa o fetiche do Estado-protetor no terreno sindical".

O Estado protetor garantia minimamente a organização dos trabalhadores, "permitia" e ditava as normas para a organização do movimento sindical, fazendo que esse movimento se pautasse pela legalidade ditada pelo próprio Estado. Dessa maneira, como uma espécie de contrapartida, reunia todas as condições políticas para controlar o movimento sindical. Esse controle, quase sempre, era exercido a partir do engajamento na política do Estado populista das próprias lideranças sindicais, tornando mais efetivos os mecanismos de controle e colaboração de classe.

Diante de um proletariado que precisava de proteção e buscava meios de integração no sistema, a perspectiva de uma política social de amparo, ligada não a uma organização, mas identificada pessoalmente com o líder, encontra condições concretas para receber a adesão da massa operária. Por outro lado, para os operários de origem agrícola, a integração na economia industrial será encarada de maneira positiva e associada a uma possível elevação do *status* social e profissional. Os problemas surgidos de um possível desajustamento à civilização urbano-industrial não serão canalizados para a formação de uma consciência de classe que pudesse questionar a estrutura capitalista. (Ferrante, 1978, p. 77).

Após a segunda guerra mundial e a derrocada dos regimes totalitários da Europa ocidental, no Brasil também chegou ao fim a ditadura do Estado Novo. Vargas foi deposto em outubro de 1945 e, em dezembro do mesmo realizaram-se eleições para a presidência da República e para a Assembleia Nacional Constituinte. Em janeiro de 1946, o general Dutra assumiu a Presidência da República e, em fevereiro do mesmo ano, instalou-se a Assembleia Nacional Constituinte. Finalmente, em setembro, foi promulgada a Constituição de 1946. Constituição liberal burguesa que, do ponto de vista da estrutura, manteve a legislação sindical e trabalhista em vigor, legislação que se configurava desde final dos anos 1930 e início dos anos 1940.

Na Constituição de 1946, apesar do chamado “liberalismo democrático” os preceitos constitucionais que tratavam da legislação sindical e do trabalho¹⁵ continuaram sendo regulados no título da Ordem Econômica e Social. Foram mantidos os direitos sociais e garantidos direito civis e políticos. As questões mais específicas da organização sindical foram remetidas à legislação ordinária, o artigo 159 da Constituição determinava: “é livre a associação profissional ou sindical, sendo reguladas por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo poder público”.

Mas o modelo fascista-corporativo não se erradicou em 1945, com a queda de Vargas. Os sindicatos, até a crise de 1978/1979, continuaram sob intervenção, comparecendo a um mercado de mão-de-obra barata para os padrões do capital internacional, com expressiva reserva de mão-de-obra, baixa expressão e remuneração. Não se consolidou a relação entre negociação coletiva e direito de greve sob o lastro de canais políticos próprios. Sob o molde corporativo, os sindicatos foram declarados neutros, sob constante controle e vigilância. (Simões, 1979, p. 179).

Apesar do fim de um regime ditatorial, apesar dos “avanços” que se fizeram sentir a partir da Constituição de 1946, os sindicatos continuaram atrelados ao Estado e merece ser destacado o instituto da contribuição compulsória, o instrumento mais importante de financiamento dos sindicatos, o que é chamado hoje de “imposto sindical” que se afirmou definitivamente, fortalecendo o orçamento dos

¹⁵ Artigo 157 e seguintes da Constituição de 1946.

aparelhos sindicais, garantindo a unicidade sindical e viabilizando a prática do assistencialismo como forma de cooptar apoiadores e sindicalizados, e amarrando ainda mais esses aparelhos ao Estado.

As contribuições sindicais obrigatórias por força de lei e extensivas aos não associados constituem uma espécie de poder tributário que o sindicato oficial, enquanto ramo do aparelho de Estado, detém. Sua importância na integração do sindicato oficial ao Estado reside no fato de tornar as finanças do sindicato, e, por extensão os seus recursos materiais e humanos dependentes da cúpula do aparelho de Estado. (Boito Júnior, 1991, p. 37).

Importante avanço, a partir de 1946, poderia ter sido em relação à greve. Considerada atividade ilícita pela Constituição de 1937, voltou a ser reconhecida pelo artigo 158 da Constituição de 1946: “É reconhecido o direito de greve, cujo exercício a lei regulará”. Apesar da regulação constitucional, esta liberdade ficou condicionada a uma lei que a regulamentasse. Não se tem notícia, entretanto, desta lei. O direito ficou garantido constitucionalmente, mas com amplas restrições em relação aos chamados serviços essenciais e industriais básicos. O núcleo do modelo sindical e do modelo de legislação trabalhista foi mantido nos parâmetros das Constituições de 1934 e 1937 e da CLT.

O Decreto-Lei 9.070 de março 1946, portanto anterior à Constituição daquele mesmo ano, regulamentava o direito de greve. A definição do que eram atividades essenciais, setores onde paralisações não eram permitidas abrangiam praticamente todas as atividades. O referido decreto foi editado em um período em que as greves ganhavam ímpeto com o apoio do PCB. Após a promulgação da constituição de 1946, que garantia como regra geral o direito de greve, por um “arranjo” institucional, prevaleceu o Decreto 9.070 como a lei que regulamentava as greves.

A política de massas teve, no Brasil, uma conotação essencialmente desenvolvimentista. Na verdade, a instituição do regime do salário mínimo, em 1940, e as conquistas reunidas na CLT não tiveram como objetivo real melhorar as condições de vida do proletariado, mas destinaram-se a manter as relações de produção em conformidade com as exigências do desenvolvimento econômico dentro da opção capitalista. (Ferrante, 1978, p. 78).

No começo do período constitucional pós Constituição de 1946, alguns avanços para a classe trabalhadora podem ser citados, é o caso da instituição do décimo terceiro salário, houve também alguns avanços na área da previdência social a partir da Lei 3.807 de 1954, que modificava o sistema previdenciário, unificando a legislação e permitindo que os segurados participassem da administração previdenciária em sua forma de gestão.

O Estado desenvolvimentista e seu crescimento econômico, especialmente nos setores de siderurgia e da indústria automobilística também criou condições para aumento significativo da classe trabalhadora urbana, isso teve como consequência a criação de condições para certo crescimento das mobilizações e reivindicações dos trabalhadores. O governo Juscelino Kubitschek, que começou em 1956, continuou controlando os sindicatos.

A ação sindical como um todo, apesar da atuação das minoritárias correntes mais avançadas no interior do movimento, se pautava politicamente e sempre defendeu a concepção burguesa conservadora e autoritária que, ao longo do tempo, se fez presente desde a formação do Estado Brasileiro.

A expansão de uma rede de fatores acomodatórios referidos às conquistas trabalhistas contribui para que se diluam, aparentemente as contradições de classe, ou, mais especificamente, para que as mesmas assumam posição secundária. Paralelamente à mudança nas formas de dominação, percebe-se que os aspectos ideológicos negadores do capitalismo, que envolveram as manifestações históricas do movimento operário nas primeiras décadas do século, vão ser substituídas por uma ideologia de integração à vida nacional, objetivada pela conquista de 'vantagens' materiais oferecidas pelo processo de industrialização. (Ferrante, 1978, p. 84).

A ordem burguesa não era fortemente questionada pelos trabalhadores e o autoritarismo mantido mesmo pelos governos constitucionais com ações de repressão. Para as greves, existia o Decreto-Lei 9.070 de março de 1946. É importante lembrar que esse decreto foi editado pelo então presidente Dutra em março de 1946, ou seja, em período anterior à Constituição de 1946 e com base, portanto, na Constituição de 1937. Manteve-se, desse modo, a estrutura trabalhista e sindical que vinha do período autoritário.

Aqui, o imbróglio era imenso. Os liberais defendiam liberdade e autonomia sindical, pois verificavam como o 'sindicato de Estado' podia, em diversas conjunturas, ser um instrumento de mobilização em favor dos populistas. Por outro lado, embora fossem, em princípio, favoráveis ao direito de greve, tinham uma imensa dificuldade prática em conviver com ele, sempre detectando, no seu exercício, a presença de comunistas, da demagogia varguista ou mesmo de ambos.

A corrente político-ideológica mais identificada com a reivindicação desse direito era, na época, capitaneada pelo Partido Comunista. Porém, mesmo este, após frágeis tentativas de construir, a partir de 1947, sindicatos livres, foi revendo suas posições: seus ativistas sindicais atenderam ao convite de Vargas e ingressaram no sindicato de Estado, especialmente a partir de 1952, envolvendo-se estreitamente com eles e, especialmente após o golpe de 1954, em aliança com o PTB, tornaram-se ativos defensores dos aspectos basilares da estrutura sindical implantada ao longo da primeira era Vargas. (Almeida, 2006, p. 41).

Ainda durante o período entre 1946 e 1964, um período de crescimento econômico e também de crise, pode-se verificar maior mobilização dos trabalhadores. Especialmente durante o governo de João Goulart, as alas mais avançadas do movimento sindical chegaram a algumas tentativas de romper com o modelo de sindicato de Estado.

Foram criadas organizações horizontalizadas, por exemplo, o Pacto de Unidade e Ação – PUA, as Ligas Camponesas e o Comando Geral dos Trabalhadores – CGT, mas foram organizações de vida curta, por um lado, pela prevalência do sindicato oficial e seu modelo vertical que predominava largamente e, por outro, porque foram liquidadas pelo golpe de 1964.

3.1.3. Organização dos trabalhadores após o golpe de 1964

Quando da ascensão e consolidação do regime militar do golpe de 1964, as pequenas modificações ocorridas na legislação sindical e trabalhista se concretizaram a partir da Constituição de 1967, que não modificou em quase nada os dispositivos constitucionais anteriores que regulavam a organização sindical. Importante destacar a imposição do voto obrigatório nas eleições sindicais.

No início da ditadura militar, além do instrumental repressivo da Constituição de 1946 e da CLT que permitia a intervenção nas entidades sindicais, iniciou-se a

fase dos Atos Institucionais. São do início da ditadura o AI-1 de abril de 1964 e o AI-2 de outubro daquele mesmo ano. Foi criado, ainda o SNI – Serviço Nacional de Informação que viria a ser um dos mais importantes instrumentos na perseguição aos dirigentes sindicais que não se alinhassem ao sistema. Todos esses instrumentos, somados à Lei de Greve do regime militar, Lei 4.330 de Junho de 1964, ainda mais dura que a anterior, o Decreto-Lei 9.070 de março de 1946. Ficou, na prática, impossível qualquer tentativa de greve legal e, se não fosse “legal”, a greve era reprimida com toda a firmeza do regime.

Na época do chamado nacional-populismo, o sindicalismo corporativo (então aceito sem restrições pela esquerda) foi um dos principais instrumentos governamentais de mobilização dos trabalhadores em favor das ‘reformas de base’. Em contrapartida, depois de 1964, certas disposições da CLT, existentes desde 1943, possibilitaram aos regimes militares intervir nos sindicatos sem que, para isso, fosse criada uma legislação de exceção. Aliás, diga-se de passagem, foi na área trabalhista que os governos posteriores a 1964 menos inovaram, limitando-se a manter e utilizar em seu proveito a estrutura corporativa. (Rodrigues, 1990, p. 66).

Na estrutura sindical e trabalhista moldada sob a égide da ditadura Vargas e conservada pelas democracias populistas que se seguiram até o golpe, já havia sido forjado todo o aparato de vigilância e repressão necessário para a submissão da organização da classe trabalhadora. Assim, só seriam necessários alguns ajustes para que se instaurasse, a partir do regime militar, um período de acirrado controle sobre a atividade sindical.

Quando em 1945 – 46 o país passou por um processo de redemocratização, várias instituições, mecanismos e propostas do Estado Novo permaneceram de pé. Mas, a mais significativa herança da ditadura a manter-se no período democrático, impondo sérios limites à própria democracia, foi a estrutura sindical. No período compreendido entre 1945 e o golpe de 1964, vivenciaram-se diversas fases de mobilização sindical crescente, como logo ao fim da ditadura e no ano seguinte, ou como no período do segundo governo Vargas (1950 – 1954), ou ainda nos primeiros anos da década de 1960. Nestas fases, os limites legais ao direito de greve foram rompidos pela força dos trabalhadores organizados. Especialmente nos anos 1960, a importância política dos trabalhadores e dos sindicatos foi enorme e suas propostas para as grandes questões da política nacional eram necessariamente debatidas pelo conjunto da

sociedade. No entanto, a estrutura sindical permaneceu inalterada, sugerindo que as lideranças mais combativas preferiam usar os recursos do sindicato oficial a combater decisivamente seu modelo atrelado ao Estado. Quando o golpe de 64 pôs fim às esperanças de amplas transformações sociais no país, aquela estrutura mostrou seu potencial repressivo. Milhares de cassações de dirigentes e intervenções em entidades sindicais desmantelaram, em poucos meses, o trabalho de duas décadas de mobilização. (MATTOS, 2002, p. 46).

As duas décadas de ditadura militar atingiram profundamente o movimento sindical. A política econômica baseada no arrocho salarial levou ao acirramento das ações dos trabalhadores gerando uma série de medidas repressivas, seja pelas intervenções sofridas pelos sindicatos mais combativos e as prisões de lideranças do movimento, seja pela repressão sistemática às lideranças sindicais.

A repressão aos sindicatos mostrava bem o caráter da ditadura que se instalava. A articulação de militares ligados com empresários ligados ao grande capital nacional e estrangeiro, apoiada por latifundiários e políticos conservadores, se deu em torno de conter os avanços dos movimentos organizados de trabalhadores do campo e da cidade. Por outro lado a crise econômica que só fazia crescer desde o governo JK seria combatida pela ditadura com uma receita cujo principal remédio era o arrocho salarial. Para tanto, controlar os sindicatos era fundamental. (MATTOS, 2002, p. 66).

Se o regime instaurado em 1964, foi marcado pelas ações de repressão a todos os movimentos sociais, no caso do movimento sindical a repressão foi promovida e facilitada pela conservação da legislação advinda do Estado Novo e é importante reforçar: mantida em seu cerne.

A partir de 1964, até a segunda metade da década de 1970 e primeira metade da década de 1980, quando há um ressurgimento dos movimentos sociais no Brasil, o regime continuava endurecendo sua relação com o movimento sindical e criando, de forma progressiva, instrumentos repressivos que impediam qualquer forma de manifestação contra a ordem.

Para o pouco de ação verdadeiramente sindical que ainda restava no movimento, as mudanças se fizeram sentir de forma mais aguda nos instrumentos de repressão, no peleguismo e no intervencionismo direto nas entidades, muitas

vezes, infiltrando-se representantes do regime dentro dos sindicatos. Na estrutura sindical as mudanças que se apresentaram foram não só para dar respaldo legal à estrutura repressiva, também no sentido de aprofundar e fortalecer a estrutura varguista da unicidade sindical de sindicato único, de estrutura vertical.

O período de estabilidade do regime militar dispensa maiores comentários. O aparelho do sindicato de Estado e a quase totalidade de seus dirigentes propiciou um apoio ativo à ditadura. Não através das mobilizações de trabalhadores em apoio ao regime, mas sim, através da ação das lideranças sindicais abafando toda e qualquer tentativa de luta dos trabalhadores. O aparelho sindical ficou reduzido à sua atividade assistencialista. (Boito Júnior, 1991, p. 264).

Os sindicatos federações e confederações criaram, mas em muitos casos foi preciso apenas aperfeiçoar, estruturas altamente assistencialistas contando, com serviços médicos, odontológicos, sedes campestres, enfim, toda a estrutura que dava a dirigentes e dirigidos condições de fazer um caminho inverso ao caminho da verdadeira atuação sindical classista.

O financiamento continuava vindo do imposto sindical obrigatório para promover esse sindicato burocrático e cartorial. Do ponto de vista da ação política, as entidades estavam totalmente subjugadas ao capitalismo burguês na sua forma mais violenta e autoritária. O sindicato de Estado, a estrutura e a burocracia permaneciam ilesos.

Voltando à Constituição de 1967, é importante lembrar que, sob o ponto de vista do movimento sindical, manteve-se o sistema de sindicato único, vertical e atrelado ao Estado. O artigo 157, parágrafo sétimo, da referida Constituição proibia a greve nos serviços públicos e atividades essenciais definidas em lei. Manteve-se a Consolidação das Leis do Trabalho, bem como a estrutura sindical e trabalhista sem modificações de peso.

A Emenda Constitucional número 1, de 17/10/1969, também manteve a mesma regulação da organização sindical, inclusive o dispositivo que proibia a greve nos serviços públicos e atividades essenciais.

A ditadura militar se apropriou, portanto, do sistema corporativo no que lhe era útil e, em princípio, não lhe imprimiu mudanças significativas. Como em face de todos os demais setores da sociedade, apenas endureceu a relação com o movimento usando, para isso, todo seu aparato repressivo. Não precisava de decretos-lei, pois as leis e decretos específicos para regular o trabalho e os trabalhadores já existiam.

Por outro lado, mesmo antes do golpe, alguns pontos do corporativismo sindical já se mostravam em vias de superação. Durante os anos de ditadura, medidas foram tomadas para acelerar o processo. Em 1966, com a criação do Instituto Nacional de Previdência Social – INPS, os sindicatos perderam influência sobre o sistema previdenciário que passou a ser controlado pela burocracia estatal. Em 1971, criou-se o Fundo de Assistência e Previdência do Trabalhador Rural – FUNRURAL, incluindo efetivamente os trabalhadores rurais no sistema. Categorias de empregados domésticos e autônomos foram incorporadas, em 1972 e 1973, ao sistema de previdência. Além desses pontos de superação de algumas características do corporativismo, notam-se, ainda, a partir de meados dos anos 1970, importantes mudanças de orientação política nos sindicatos.

O sindicalismo brasileiro funcionou, ao longo do período de estabilidade da ditadura militar (1968 – 1978), como um sindicalismo de governo. Isto é, ademais de se encontrar integrado ao Estado graças às suas características estruturais, o sindicalismo esteve sob controle direto e estrito dos sucessivos governos militares. A grande maioria das diretorias dos sindicatos oficiais era pelega, isto é, governista. (Boito Júnior, 1991, p.65).

Em meados dos anos 70, começou a emergir um novo movimento sindical. Este novo movimento teve a sua origem e maior peso político e reivindicatório no ABC paulista, fruto da industrialização gerada pela implantação da indústria automobilística naquela região. Em pouco tempo, até o final da década, esse “novo sindicalismo” se espalhou por todas as áreas industrializadas do Brasil, forçando alguns pontos de enfraquecimento do regime autoritário juntamente com a maioria dos movimentos sociais.

A ideologia da legalidade sindical não é um todo homogêneo. Tal qual o populismo, da qual é uma manifestação localizada, ela comporta

variantes de 'esquerda' e de 'direita'. Ademais, sua hegemonia sobre o movimento sindical brasileiro não exclui a existência de pontos críticos, representados, principalmente, por experiências práticas de ruptura com o legalismo sindical populista. Estes pontos críticos, embora raramente ultrapassem a condição de experiências práticas não sistematizadas no plano da luta ideológica, representam pontos de resistência à hegemonia da ideologia da legalidade sindical. (Boito Júnior, 1991, p.65).

No final dos anos 1970 e início dos anos 1980, foi observado um concreto fortalecimento do “novo sindicalismo”. Grandes greves surgiram, principalmente no ABC paulista, no setor da indústria automobilística. Aqueles movimentos geraram grande efeito em cadeia que se multiplicou por todo país, colocando em xeque o controle da ditadura sobre os movimentos sociais.

No plano econômico, o governo, que até então adotava uma política de reajustes salariais automáticos e anuais, passou a reajustar os salários semestralmente, tentando amenizar a grande avalanche de reivindicações salariais dos trabalhadores; entretanto, as reivindicações não eram apenas salariais.

Fortaleceram-se também os movimentos sociais na luta pelo fim da ditadura, pelas eleições diretas, pelas liberdades individuais e coletivas e pela liberdade e autonomia sindical. Todas estas manifestações foram, de certa forma, fortalecidas pelas greves do ABC e por mais outras tantas de menor repercussão, inclusive de funcionários públicos que, naquele momento, eram proibidos de se organizar em sindicatos oficiais. Notava-se o enfraquecimento da ditadura militar. O movimento trabalhista estava em momento menos desfavorável.

Foi, portanto, um movimento – sindical e grevista – que mesclou causalidade econômica no seu desencadear, e significação política no seu desdobramento imediato. Econômica na sua causação, política na sua significação mais profunda. Depois de tantos anos sob a ditadura militar, o movimento sindical e grevista, recolocou a classe trabalhadora na cena social e política do país. A particularidade do confronto no capitalismo brasileiro politiza imediatamente, mesmo quando a luta é de motivação predominantemente econômica. (Antunes, 1995, P. 45).

As reivindicações iam para além do econômico, as pautas incluíam, entre outras, liberdade e autonomia sindical, fim do regime autoritário. Nesta fase, a repressão tende a diminuir sinalizando, em nível institucional, para um novo período

de “Abertura Democrática”. Este processo, iniciado no começo da década de 1980, acelera a queda da ditadura em 1985, com a eleição indireta do governo de transição da Nova República, que conduz à eleição, em 1986, da Assembleia Nacional Constituinte com a prerrogativa de elaborar a Constituição de 1988.

Todo este quadro permitiu que se desenvolvessem outras duas tendências, extremamente significativas nos anos oitenta: a inversão na centralidade das lutas, com os sindicatos à frente na confrontação política com a ditadura militar e posteriormente com a nova república; e, o que acabou por provocar uma acentuação do fenômeno da ideologização do próprio movimento sindical. (...) A segunda tendência diz respeito à mudança qualitativa, que se iniciou na segunda metade da década de oitenta. É sabido que a primeira fase do movimento sindical foi marcadamente de resistência ao binômio arrocho/ditadura. Desde as memoráveis greves do ABC paulista que se generalizaram para o conjunto do país, o movimento sindical e grevista (que, neste período estudado muitas vezes se confundiam e se mesclavam) esteve empenhado numa enorme e mesmo heroica luta de resistência. Porém, a partir da segunda metade desta década – já sob a ‘Nova República’ – o movimento sindical passou a ser solicitado numa dimensão até então menos presente: a dimensão ideológica. (ANTUNES, 1995, P. 46).

Em outubro de 1988, ainda no governo de transição da Nova República foi promulgada a nova Constituição, festejada e aclamada da “direita” à “esquerda”, mas que, efetivamente, não trouxe mudanças estruturais para a organização sindical brasileira, para a legislação do trabalho e, conseqüentemente, para a classe trabalhadora. Entretanto, não se pode deixar de considerar algumas mudanças conjunturais e alguns avanços instituídos pela Constituição de 1988.

A greve, que foi “assegurada” pelo artigo nono da Constituição: “É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.” Entretanto, nos parágrafos primeiro e segundo, respectivamente, afirma que essa prerrogativa deve ser regulamentada por lei e que “Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da Lei”.

Através da Lei 7.783 de 28 de junho de 1989, a chamada Lei de Greve, buscou-se regulamentar o direito dos trabalhadores. Pelo disposto no artigo nono da Lei de Greve, os trabalhadores ficavam obrigados a manter os chamados serviços

ou atividades “essenciais” e os patrões ganharam o direito de “contratar”, caso os serviços ou atividades “essenciais” nos termos da Lei não sejam mantidos pelos trabalhadores. De acordo, ainda, com o artigo 16 da Lei 7.783, outra lei complementar definirá os termos e os limites em que o direito de greve poderá ser exercido pelos servidores públicos. Não se tem, ainda, notícia desta lei.

Pode-se dizer que a Constituição, promulgada em outubro de 1988, consolidou o trânsito da ditadura militar para o conservadorismo civil no Brasil. A maioria parlamentar dominante impediu que mudanças substanciais fossem conquistadas e manteve, no essencial, o caráter conservador da Carta Constitucional. Apesar disto, houve pontos de avanço para os trabalhadores que o capital e os seus representantes procuraram obstar e inviabilizar através da legislação complementar. (ANTUNES, 1995, P. 42).

Por outro lado, indiferentemente do quadro político que se apresentava durante a constituinte, não se pode deixar de considerar a participação dos trabalhadores na luta sindical e nos movimentos populares e sociais dos enfrentamentos com o capital.

No final dos anos oitenta e início dos anos noventa do século XX, já se podiam observar sinais do neoliberalismo que, vindo do chamado “centro”, começou a se instalar em toda a “periferia”, por conseguinte, na América Latina e especialmente no Brasil, por ser um dos países mais industrializados do continente. Esta nova fase do capitalismo trouxe transformações que começaram a minar o movimento sindical inclusive por dentro. Nesse novo cenário desfavorável, importante parte do movimento passou a demonstrar incapacidade de resistência, incorporando a seu discurso a defesa de práticas deliberadamente liberais.

Aqui, ganha relevância a enorme reciclagem da direita mais moderna no seio do movimento sindical, que abandonou o antigo peleguismo e, através do ‘sindicalismo de resultados’ e posteriormente da Força Sindical, forçou uma maior ideologização do movimento sindical. Pela primeira vez no país uma tendência sindical com relativa influência definia o capitalismo como vitorioso em nosso país e abraçava um programa inteiramente convergente com o ideário neoliberal. A nova direita, repetimos, levou o debate sindical para o âmbito explicitamente ideológico. (Antunes, 1995, P. 46).

Esta transformação, ao longo do tempo não se aplicou apenas às correntes sindicais mais identificadas com o chamado peleguismo. Um pouco mais tarde, no final do século XX e início do século XXI, no campo do chamado sindicalismo “de esquerda”, especialmente no campo da Central Única dos Trabalhadores – CUT inaugurou-se nova fase chamada de “sindicalismo propositivo”, fase marcada pelo rebaixamento político do conteúdo das reivindicações e das propostas dos trabalhadores.

Apesar de se sustentar por pouco mais tempo à esquerda do movimento sindical (pelo menos em tese), a CUT também se viu atacada pela nova ofensiva. Essa situação ocasionou o crescimento de correntes internas que se posicionavam pelo abandono de concepções de mudança radical da sociedade, mostrando considerável disposição em se adaptar à ordem do capital. Estavam postas, então, as condições político-ideológicas para que se constituísse nova hegemonia, articulando a ofensiva capitalista e o consentimento dos trabalhadores, minando o movimento por dentro.

No final do século XX e início do XXI, a classe empresarial e financeira encontrava-se política e economicamente fortalecida e, nesse momento, parte considerável do movimento sindical já acenava com compromissos e ações que atendiam, cada vez mais, aos anseios e às necessidades do capital. Pelos acordos e “pactos sociais” e de “governabilidade” que privilegiavam a ordem capitalista, parte considerável do movimento sindical combativo do final da década de 1970 e da década de 1980 fazia agora sua opção reformista em detrimento da luta sindical mais radicalizada e classista, negando ou atenuando a luta de classes. Esse quadro se consolidou especialmente a partir de 2004, com a ascensão política do Partido dos Trabalhadores e a eleição de Luís Inácio Lula da Silva para a Presidência da República.

Tratou-se da evolução da organização dos trabalhadores no Brasil, com o intuito de contextualizar o estudo, considerando que é necessário tratar do assunto uma vez que a organização dos trabalhadores caminha com a organização da estrutura estatal trabalhista.

Para que se atinja alguma compreensão da organização e da atuação da Justiça do Trabalho, deve-se retroceder às origens e evolução da classe trabalhadora brasileira, considerando que se recorrerá sempre a estas informações ao longo deste estudo.

3.2. Organização das relações de trabalho

Para tratar da organização das relações de trabalho, será tomada como referência a evolução da legislação e da Justiça do Trabalho no Brasil. Primeiramente, deve-se verificar o conjunto de legislação esparsa que começou a surgir a partir do final do século XIX, relacionado ao trabalho. Nesse sentido, o que se pode chamar de legislação trabalhista, também chamada por alguns autores de legislação social, começa a ser observada concomitantemente à formação do Estado burguês no Brasil. Portanto verificar a criação das condições para o surgimento e a consolidação do Estado burguês no Brasil é, necessariamente, ponto de partida para o estudo proposto. Além disso, esta periodização é utilizada pela maioria dos autores que tratam da evolução política e social no Brasil, entre eles Décio Saes que esclarece:

O fundamental de tal procedimento é a suposição de que a instauração dos direitos sociais não poderia ocorrer antes que se formasse um Estado burguês no Brasil; isto é, antes da abolição da escravidão e da Proclamação da República. (...) Antes da transformação jurídico-política de 1888 – 1891, a forma-sujeito de direito não poderia se impor à sociedade brasileira, por força da vigência do escravismo. (SAES, 2006, P. 32).

Apesar de não ser o objetivo deste capítulo um estudo comparado e com maior aprofundamento das condições pelas quais passava o mundo ocidental no final do século XVIII, e, principalmente a partir do século XIX, é necessário pensar o liberalismo, a Revolução Industrial e a gama de transformações decorrentes desta conjuntura e da consolidação de um novo modo de produção.

Na Europa ocidental, o Direito do Trabalho e, conseqüentemente, uma legislação trabalhista como forma de tutelar esse direito, começaram a surgir concomitantemente ao surgimento dos Estados burgueses e, de forma mais importante, paralelamente à Revolução Industrial. Porém, nem sempre podemos

considerar estas manifestações, mais ou menos esparsas, como sistema jurídico trabalhista, mas, por outro lado, esse sistema estava sendo construído.

Algumas periodizações dadas por juristas, indiferentemente de suas posições ideológicas, podem auxiliar na busca de um entendimento mais linear, dividindo em fases a evolução do Direito do Trabalho a partir do século XIX.

A primeira fase é a das *manifestações incipientes* ou esparsas, que estende do início do século XIX (1802), com o *peel's act* inglês, até 1848. A segunda fase, da *consolidação e sistematização do Direito do Trabalho*, estende-se de 1848 até 1919. A terceira fase, da institucionalização do Direito do Trabalho, inicia-se em 1919, avançando ao longo do século XX. Sessenta anos depois, em torno de 1979/80, deflagra-se no ocidente um processo de desestabilização e reforma dos padrões justralhistas até então imperantes (que produzirá mais fortes reflexos no Brasil em torno da década de 1990). Trata-se da fase de *crise e transição do Direito do Trabalho*. (Delgado, 2002, p. 90).

Portanto, considerando a construção e evolução do sistema jurídico trabalhista, parece tanto irrefutável quanto decisiva a intervenção operária no processo.

Em alguns países da Europa, desde finais do século XV e início do século XVI, com a crise do sistema feudal, estava em curso, com a política do cercamento das terras comuns dos feudos (*enclosures*), o processo de constituição de um aspecto fundamental do modo de produção capitalista. É o que Marx explica ao afirmar que a essência do sistema capitalista está na separação radical entre o produtor e os meios de produção:

Para que o sistema capitalista viesse ao mundo foi preciso que, ao menos em parte, os meios de produção já tivessem sido arrancados sem discussão aos produtores, que os que os empregavam para realizar o seu próprio trabalho; que esses meios de produção se encontrassem já nas mãos dos produtores comerciantes e que estes os empregassem para especular sobre o trabalho dos outros. O movimento histórico que separa o trabalho de suas condições exteriores indispensáveis, eis a causa da acumulação chamada 'primitiva' porque ele pertence à idade pré-histórica do mundo burguês. (Marx, 2004 p. 14).

No século XIX, o conjunto de transformações pelas quais passaram as potências que se industrializavam deu início à urbanização e transformação das relações de trabalho. A partir do deslocamento da força de trabalho do campo para

as cidades, esse trabalho urbano, fabril e assalariado, de forma bastante rápida, em se tratando de tempo histórico, proporcionou a formação de exércitos de trabalhadores e desempregados, oferecendo mão de obra, inclusive de reserva, enquanto se afirmava a ideologia liberal.

O aparecimento do ordenamento jurídico trabalhista, nesse contexto, entre outras variantes, pode ser considerado como resultado da pressão dos movimentos dos trabalhadores e das lutas sociais, mas sempre observado o peso da burguesia como classe dominante. Cabia à burguesia a prerrogativa do poder de legislar. Entretanto, a constante pressão dos trabalhadores gerava efeitos gradativos, proporcionando pequenos avanços legislativos favoráveis ao campo do trabalho.

Dentre as leis ordinárias destaque-se, na Inglaterra, a ‘Lei de Peel’ (1802), de proteção aos menores nas fábricas, limitando a 12 horas a sua jornada diária de trabalho; Na França, a lei proibindo o trabalho de menores de 8 anos (1814); na Alemanha, a lei proibindo o trabalho de menores de 9 anos (1839) e as leis sociais de Bismarck (1833); na Itália, as leis de proteção ao trabalho da mulher e do menor (1886). (...) Mais tarde as leis trabalhistas não se restringiram a textos eventuais e específicos. Tornaram-se, em alguns países, códigos, inspirados no *Code du Travail* da França. (Nascimento, 2009, p. 46).

Além do aparecimento dos movimentos proletários, as grandes massas empobrecidas das cidades imprimiram pressão, cada vez maior, no sentido de que o Estado ampliasse as funções que a ele eram tradicionalmente atribuídas pela doutrina liberal.

As primeiras leis trabalhistas na Europa foram motivadas pela necessidade de coibir os abusos perpetrados contra o proletariado e, mais diretamente, a exploração do trabalho dos menores de 8, 7 e até 6 anos nas fábricas e jornadas de trabalho excessivas para as mulheres. Desse modo, surgiram leis sobre idade mínima para trabalho na indústria e duração diária do trabalho. Leis de previdência e assistência social também foram elaboradas, iniciando a área do direito social hoje denominada *seguridade* ou *segurança social*, abrangendo previdência e assistência social. (Nascimento, 2009, p. 46).

As legislações trabalhistas, acompanhando o ritmo do capitalismo em cada país, foram surgindo em épocas e situações diferentes. A partir de inícios da revolução industrial surgem os *Conseils de Prud’hommes* na França, na Itália surge

a magistratura em 1928, mas que foi antecedida pelos *probiviri*, os tribunais industriais ingleses e os tribunais trabalhistas da Alemanha que remontam o início do século XIX, além dos tribunais do trabalho espanhóis, também surgidos ainda na primeira metade do século XIX.

A bem sucedida experiência dos *conseils de Prud'hommes*, órgão especializado em resolver divergências nas relações trabalhistas, cujas origens são da época napoleônica, estimulou outros países europeus a seguir o exemplo francês, instituindo organismos independentes do Poder Judiciário, para a apreciação de causas trabalhistas, basicamente pela via da conciliação entre os litigantes. (Fonseca, 2001, p. 275).

A legislação trabalhista começou a ser incluída nas primeiras constituições de Estados fora da Europa ocidental com a Constituição Mexicana 1917, a primeira carta constitucional a incluir em seu texto normas de Direito do Trabalho. A Constituição mexicana disciplinou a jornada diária de trabalho em oito horas, proibiu o trabalho de menores de doze anos, limitou a jornada para menores de dezesseis anos em seis horas, instituiu o direito de sindicalização e de greve e, entre outras regulamentações, instituiu a conciliação e arbitragem nos conflitos do trabalho.

As primeiras leis trabalhistas, quanto à forma, foram ordinárias e, depois constitucionais. Quanto à finalidade, visaram a proibir o trabalho em determinadas condições, como o dos menores até certa idade, e o das mulheres em ambientes e sob condições incompatíveis. (Nascimento, 2009, p. 45).

A Constituição alemã de 1919, Constituição de Weimar, que teve importante repercussão na Europa, seguiu na mesma linha da Constituição Mexicana com algumas variantes conjunturais. Pela Constituição de Weimar instituiu-se a liberdade de coalizão dos trabalhadores para a defesa dos seus interesses, além do direito a um sistema de seguro social. Interessante direito instituído por essa Constituição, assinalado por Amauri Mascaro Nascimento, (2009, p. 45), foi “o direito de colaboração dos trabalhadores com os empregadores na fixação dos salários e demais condições de trabalho”. Esta arquitetura constitucional garantia o acordo mesmo antes do conflito.

Seguindo a construção da legislação trabalhista brasileira, em 1923, foram instituídas as Caixas de Aposentadorias e pensões e garantida estabilidade de dez

anos de serviço para os ferroviários. No mesmo ano, foi criado o Conselho Nacional do Trabalho – CNT, fruto de compromissos assumidos pelo Brasil no Tratado de Versalhes, assinado no ano de 1919 e ratificado em 1920. Importante sublinhar que, no Tratado de Versalhes, foi criada Organização internacional do Trabalho – OIT, da qual o Brasil é Estado membro.

Apesar da notoriedade mundial da OIT, não é o objetivo aqui fazer considerações mais aprofundadas sobre essa entidade. Cabe, entretanto, deixar assinalado que uma das funções precípua da OIT é a elaboração de normas internacionais para as relações de trabalho que, no seu conjunto, são chamadas de Código Internacional do Trabalho. Essas normas estão sujeitas à ratificação por parte dos Estados membros. São emitidas, ainda, recomendações no sentido de orientar legislação trabalhista dos referidos Estados membros.

Devendo sempre ser lembrada a importância da organização e das lutas dos trabalhadores em enfrentamento com o capital, obrigando o sistema a ceder a certas reivindicações dos movimentos populares e sindicais, constata-se que a evolução da legislação do trabalho no Brasil se deu de forma peculiar. Observa-se na legislação trabalhista brasileira importante característica que diferencia sua dinâmica de construção. No Brasil, de forma diferente dos países capitalistas da Europa ocidental, por exemplo, as manifestações e regulamentações da Justiça e do Direito do Trabalho, numa primeira impressão, especialmente para o senso comum, parece guardar marcas de concessões legislativas. Essas aparentes “concessões”, entretanto, indicam atos de prevenção do Estado capitalista diante das lutas dos trabalhadores e, ainda, que foram instituídas para evitar o conflito no seu nascedouro. Observa-se, também, que as referidas aparentes “concessões” ocorreram, a maioria, no período autoritário de 1937 a 1945.

O que faltou no Brasil talvez tenha sido um debate de ideias em torno das teorias políticas, econômicas e sociais que se ligam à questão trabalhista, conforme se tem destacado até aqui. O direito do trabalho, no Brasil, sem esse estudo teórico, apesar das várias reivindicações dos trabalhadores, pareceu ser mera obra de um Estado ‘paternalista’, como se a ‘vontade’ do Estado fosse dissociada da vontade da sociedade civil. Mas mesmo essa assertiva não é totalmente verdadeira, já que se realizaram no país, antes da ação política de Vargas, três Congressos operários, de

âmbito nacional: um, em 1906; outro, em 1913; e o último, em 1920. (Maior, 2000, p. 68).

A legislação trabalhista no Brasil, assim como o Direito do Trabalho, começa a ser delineada, de forma mais concreta e definitiva, a partir da Revolução de 1930. A partir desse período começou a se verificar uma intensa produção legislativa, que até o final do período autoritário, em 1945, completou um período fértil em legislação trabalhista sob a égide do populismo autoritário e corporativista.

A criação do Ministério do Trabalho Indústria e Comércio, pelo do Decreto 19.433, de 26 de novembro de 1930, visava à concretização do suporte institucional para que o Estado passasse a intervir de forma mais contundente na economia, especialmente nas relações capital-trabalho. Nesse sentido, seguiu-se buscando a criação da legislação social e trabalhista que respaldasse a atuação estatal na resolução dos conflitos no campo do trabalho. De tal modo, no período que se estende dos anos de 1930 a 1943, foi elaborada, efetivamente, a estrutura da Justiça do Trabalho e da legislação do trabalho.

(...) É exatamente nessa contextualidade que se pode compreender a questão trabalhista, que conferiu a Vargas o título de ‘pai dos pobres’ e o converteu no mais importante representante da nossa classe dominante, em toda a história republicana brasileira. (Antunes, 2006, p. 500).

A partir dos anos 1930 e início dos anos 1940, o Governo Federal criou por decretos a parte fundamental da legislação trabalhista brasileira. Pode-se exemplificar, dentro de um volume enorme de Decretos, o Decreto 21.175 de 1932 que criou as carteiras profissionais. Para regulamentar o Decreto 21.175, posteriormente foram necessários os Decretos 21.580 e 22.035, ambos de 1932, que tornaram a carteira profissional obrigatória entre os trabalhadores rurais, domésticos, entre outros. Pode-se citar ainda, o Decreto 21.396, de 1932 que instituiu as comissões mistas de conciliação, Decreto 21.761 de 1932 que instituiu a convenção coletiva de trabalho e, muito interessante para este trabalho, o Decreto 22.132, de 1932 que criou as juntas de conciliação e julgamento, entre vários outros. As comissões mistas de conciliação funcionavam como órgãos de conciliação em ações coletivas e as juntas de conciliação e julgamento – JCJ, em ações individuais.

Tanto as comissões mistas de conciliação, quanto às juntas de conciliação e julgamento, eram vinculadas ao Ministério do Trabalho Comércio e Indústria e a elas só tinham acesso os trabalhadores sindicalizados. Essas juntas foram constituídas como instâncias conciliatórias paritárias, dessa forma, havia as representações classistas denominadas vogais, que tinham por objetivo representar os empregados e os empregadores, indicados pelos respectivos sindicatos. As juntas eram presididas por um membro escolhido pelo presidente da República. Aí estavam representadas as três partes envolvidas no conflito.

Frustrada a conciliação, era feita uma triagem da ação, pelo Ministério do Trabalho Comércio e Indústria, que podia julgar, modificar ou até cassar o direito de ação. Em caso de condenação, estas condenações, ou seja, as execuções, deveriam ser pleiteadas na Justiça Comum.¹⁶

A Constituição de 1934, no seu artigo 122, criou a Justiça do Trabalho que, a partir de maio de 1939, sob a Constituição de 1937, na ditadura do Estado Novo, foi organizada por decreto, Decreto-Lei 1.237 de 1º de maio de 1939 e efetivamente declarada instalada pelo presidente Getúlio Vargas em ato público realizado no dia 1º de maio de 1941.

A obra maior de engenharia política getulista foi trazer as classes trabalhadoras para a agenda estatal, politizar a questão social, tirá-la do espaço exclusivo da criminalização e das delegacias policiais, ainda que, frequentemente, convertendo-a em deportação, tortura, cárcere, estado de sítio, lei de segurança nacional, etc. Mas para implementar o projeto industrial, nacionalista e estatal, que veio a se desenvolver ao longo das décadas seguintes, Vargas precisava contar com a aquiescência dos trabalhadores urbanos para manter seu poder, num momento de fortes dissensões entre as frações dominantes – a agrário-exportadora, os setores agrários não-exportadores e os emergentes setores industriais. Foi, aliás, pela prevalência das burguesias agrárias que os trabalhadores do campo foram completamente excluídos da legislação social varguista. O estancieiro honrava assim seus compromissos de origem. (Antunes, 2006, p. 500).

Em primeiro de maio de 1943, o presidente Getúlio Vargas, seguindo a regra, instituiu pelo Decreto-Lei 5.452, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. A

¹⁶ Neste contexto, estava em vigor o Código Civil de 1916 com seu forte conteúdo liberal.

Consolidação, apesar das transformações conjunturais pelas quais passou ao longo do tempo, principalmente com a Constituição de 1988, como será visto adiante, tem base e essência, na junção do Decreto 24.694 de 12 de julho de 1934 e do Decreto-Lei 1.402, de 5 de julho de 1939, com prevalência do segundo, editado no período da ditadura do Estado Novo.

Os elementos constitutivos da estrutura da CLT se compõem das normas tutelares do trabalho – que vimos denominando de direito elementar do trabalho – dos sindicatos, do sistema de previdência social e da Justiça do Trabalho. A consolidação, assim chamada para se distinguir de um Código, pretendeu ser a sistematização da legislação produzida desde a nova ordem implantada em 30, arranjando-a num todo orgânico e congruente. (...) cada um desses elementos pode ser percebido como um subsistema funcional para a articulação da Consolidação, convergindo integradamente para o mesmo fim, qual seja o de substituir o litígio entre o capital e o trabalho do mercado, tendendo a eliminar ou reduzir a autonomia das classes subalternas. Apesar da relevância do per se desses subsistemas para a realização da intenção do legislador, os sindicatos se constituem no núcleo de toda a composição estrutural da CLT. (Vianna, 1999, p. 289).

Quando instalada, a Justiça do Trabalho não era órgão do poder judiciário, mas vinculada ao então Ministério do Trabalho Comércio e Indústria. A Constituição de 1946 incorporou a Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário que, com a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e os sindicatos corporativos, faziam parte do aparato político do trabalhismo, arquitetado na era Vargas e consolidado definitivamente pela Constituição de 1946. Importante lembrar que, desde a criação da Justiça do Trabalho até bem recentemente, ou seja, até a Emenda Constitucional 24, de 9 de dezembro de 1999, o que hoje são as Varas do Trabalho ainda eram denominadas Juntas de Conciliação e Julgamento – JCJ. Estas juntas comportavam, mais recentemente, os chamados juízes classistas, os representantes dos trabalhadores eram indicados pelos sindicatos atrelados ao Estado, nos mesmos moldes dos vogais advindos da época da criação das juntas de conciliação e julgamento.

Desde o período chamado “liberal democrático”, instalado pela Constituição de 1946, até o golpe de 1964, do ponto de vista da legislação trabalhista, pequenas mudanças foram verificadas. No período que se estende do primeiro governo

constitucional após a queda de Getúlio, em 1945, até volta do próprio Getúlio, não se vislumbraram alterações importantes na legislação, que permaneceu intacta, tanto a legislação quanto o modelo corporativista de sindicato de Estado.

Durante a fase chamada de nacional desenvolvimentista, o que mais interessa ao presente trabalho é a etapa de industrialização e o crescimento do parque industrial brasileiro que se verificou nessa fase. A aceleração da industrialização, verificada nesse período, influenciou em muito a configuração política e a luta entre capital e trabalho. Apresentou-se aumento considerável do número de trabalhadores urbanos e, por consequência, pode se verificar, também e proporcionalmente, o crescimento da mobilização da classe trabalhadora urbana. Mais uma vez, a estrutura da legislação trabalhista e sindical permaneceu intacta e o desenvolvimentismo usou das mesmas ferramentas de cooptação e amortização dos conflitos de classe advindos do passado corporativo e populista, afastando sempre dos conflitos de classe o debate político e ideológico e sempre buscando, em nome do desenvolvimento, a paz e harmonia entre capital e trabalho.

Para afastar o debate político, a ideologia desenvolvimentista procura mobilizar as classes trabalhadoras através do exercício do próprio trabalho e das tarefas que lhe são propostas. Objetiva-se despertar a consciência da necessidade do desenvolvimento: necessidade econômica, como combate à miséria, e política, como impedimento de infiltração de ideologias subversivas.

As questões trabalhistas são encaminhadas por JK como relações de harmonia e confiança entre o trabalho e o capital. Empregados e patrões devem resolver suas questões em paz a partir das decisões das instituições competentes. (Ferrante, 1978, p. 112).

As leis incorporadas à CLT, entre 1946 e 1988, funcionaram como ajustes conjunturais em maior ou menor grau, de acordo com a necessidade do poder. Algumas leis se destacaram pela sua importância é o caso da Lei 605 de janeiro de 1949, que dispunha sobre o repouso semanal remunerado e feriados, o decreto 31.546 de outubro de 1952, que regia a situação dos menores aprendizes, a Lei 2.573 de agosto de 1955, que dispunha sobre o adicional de periculosidade e a Lei 2.959 de novembro de 1956, que tratou do contrato por obra certa.

Às vésperas do golpe de 1964, no governo de João Goulart, indiferentemente do curto período de mudança do sistema de governo, além da crise econômica herdada por Jango e das pressões políticas do capitalismo internacional, especialmente o norte-americano, a classe trabalhadora, por meio do movimento sindical e dos movimentos populares, pressionava e apoiava o governo pelas reformas. Do ponto de vista da legislação trabalhista, naquele período, pode-se destacar especialmente a Lei 4.090, de julho de 1962, que instituiu o décimo terceiro salário, e a Lei 4.266 de outubro de 1963, que instituiu o salário família.

A partir do golpe de 1964, teve início uma produção legislativa em que se destacaram pela sua importância as seguintes leis: Lei 4.330 de Junho de 1964, esta lei tinha o objetivo de disciplinar o direito de greve. A Lei 4.330 sucedeu o Decreto-Lei 9.070, de março de 1946. Essa Lei, ainda mais dura que o diploma legal anterior que regulava a greve, tornou impossível, na prática, qualquer tentativa de “greve legal”. Deve ser ressaltada, ainda, a importância da Lei 5.107, de 13 de setembro de 1966, que pôs fim à estabilidade decenal. Assim, não havendo mais a referida estabilidade, parte do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, recolhido pelo empregador mensalmente, é pago ao trabalhador, a título de indenização, quando da extinção do contrato de trabalho, por dispensa imotivada.

Destaque-se, a respeito da instituição do FGTS, que havia um enorme óbice para a viabilidade jurídica desse sistema, pois a Constituição de 1946, vigente à época (1967), previa o direito à estabilidade. A saída encontrada foi a determinação de que o regime do FGTS seria uma opção conferida ao empregado e a fixação de um valor de depósito mensal, que, ao se sacado, no final do contrato, corresponderia ao valor da indenização prevista nos arts. 477, e 478 da CLT. (Maier, 2000, p.151).

Importante assinalar que a “Lei do Fundo de Garantia” determina que parte dos recursos captados pelo FGTS deverá ser aplicada no sistema habitacional. A Lei 5.107 foi revogada pela Lei 7.839 de outubro de 1989, que por seu turno foi revogada pela Lei 8.036 de 11 de maio de 1990, essa última ainda permanece em vigor.

Pode-se enumerar, ainda, a Lei 5.584, de 26 de junho de 1970, que dispõe sobre normas de Direito Processual do Trabalho, altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, além de disciplinar a concessão e prestação de assistência

judiciária na Justiça do Trabalho. A Lei 5.584 dispõe, ainda, sobre a homologação nas rescisões de contrato de trabalho.

Essas são apenas algumas referências, de pontos importantes, a partir de um considerável rol de legislação que, ao longo do tempo, foi se incorporando à CLT.

Segundo Nascimento (2006, p. 77), entre 1946 e 1988, foram feitas duas tentativas de revisão da CLT, mas ambas não obtiveram sucesso. Portanto, como já foi frisado acima, não se vislumbram mudanças importantes no período que se estende desde 1946 até 1988 na legislação trabalhista brasileira, mas um conjunto de leis que, ao longo de todos esses anos, foi se incorporando à CLT, porém, sem mudar sua principal feição.

Efetivamente o modelo justralhista construído cerca de 60/70 anos atrás manteve-se quase intocado nas décadas posteriores a 1930. A fase de institucionalização autoritária e corporativista do Direito do Trabalho estende-se, assim, de 1930 até pelo menos a Carta Constitucional de 1988. (Delgado, 2002, p. 108).

Ainda segundo Delgado (2002, p. 1340), “A Carta magna de 1988 é o mais relevante ponto de mudança no modelo trabalhista e sindical brasileiros desde 1930/45, embora seja também, ao mesmo tempo, um elemento assecuratório de sua continuidade”.

Tratando os principais preceitos de natureza trabalhista no Título II, Capítulo II, dos artigos sexto até o artigo onze, a Constituição de 1988, já no *caput* do artigo sétimo que enumera um rol de nada menos que trinta e quatro incisos, equipara trabalhadores urbanos e rurais. No inciso XXXIV do mesmo artigo sétimo, equipara aos urbanos e rurais os trabalhadores avulsos. Ainda no parágrafo primeiro do referido artigo, estende alguns direitos aos trabalhadores domésticos. Os direitos estendidos aos domésticos são: salário mínimo, irredutibilidade, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias, licença à gestante, licença-paternidade, aviso prévio e aposentadoria.

Ainda no artigo sétimo da Constituição de 1988, encontram-se os controvertidos incisos VI, XIII e XIV. Nesses incisos, pode-se dizer que se está diante da constitucionalização da flexibilização das relações de trabalho. Estes

dispositivos constitucionais garantem: Inciso VI: a redução de salário desde que esta redução seja fruto de convenção ou acordo coletivo de trabalho; inciso XIII: duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; inciso XIV: jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

Portanto, os primeiros passos em direção à desregulamentação ou flexibilização das relações de trabalho podem ser anteriores ao governo Collor e o início efetivo da afirmação do neoliberalismo, ou até mesmo à cabal afirmação do projeto neoliberal a partir do governo de Fernando Henrique Cardoso, ou seja, apesar de algumas conquistas dos trabalhadores na Constituição de 1988. Paradoxalmente, a moderna flexibilização pode remontar, pelo menos em parte, à própria Constituição de 1988.

A desregulamentação foi sim a norma por aqui. Sob Pinochet no Chile, sob Salinas de Gortari no México, sob Menen na Argentina ou sob Fernando Henrique Cardoso no Brasil, a desregulamentação no continente avançou passo a passo.

O Brasil foi, provavelmente, o último dos assim chamados países ‘emergentes’ a empreender reformas econômicas segundo o cânon abertura-comercial-e-reforma-do-Estado, principalmente via privatizações e ‘ajuste fiscal’, denominação anódina para a desobrigação do Estado em relação à sociedade civil ou, segundo o linguajar hegemônico, ao mercado. (Cardoso, 2003, p. 84).

As reformas neoliberais desenvolvidas a partir da concepção política que buscava formas legisladas ou não de afastar o Estado das relações “privadas”, em termos da evolução da legislação social e trabalhista, estão ligadas a outras transformações recentes, como a regulamentação do contrato temporário de trabalho, as mudanças na legislação trabalhista portuária e mesmo às reformas previdenciárias.

A legislação trabalhista sofreu importantes alterações por meio das Leis 9.957 e 9.958, ambas de 12 de janeiro de 2000. A primeira delas instituiu procedimento sumaríssimo no processo trabalhista, para “dissídios individuais cujo valor não exceda a quarenta vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da

reclamação”. O argumento utilizado para a instituição do rito sumaríssimo foi o da agilidade na instrução e julgamento das causas e no encaminhamento e apreciação dos recursos.

A segunda lei dispôs sobre as comissões de conciliação prévia de empresas e sindicatos, permitindo a execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho.

A Emenda Constitucional 45, de 30 de dezembro de 2004, imprimiu mudanças importantes na legislação trabalhista brasileira que carecem ser analisadas com cuidado. Uma mudança importante é o requisito do “comum acordo” para a propositura do dissídio coletivo de trabalho. Atingir a condição do “comum acordo” significa dizer que capital e trabalho, duas partes que se contrapõem de forma antagônica, pelos seus sindicatos, devem acordar para a propositura de um dissídio coletivo. Esta condição é, no mínimo, muito complexa¹⁷.

A competência da Justiça do Trabalho, atualmente, não abrange os servidores públicos, sejam municipais estaduais ou federais. Os servidores públicos municipais, por não ser organizada uma “Justiça Municipal,” discutem seus conflitos trabalhistas na Justiça Estadual, nas Varas de Fazenda Pública Municipal; Os servidores estaduais, também na Justiça Estadual nas Varas de Fazenda Pública dos Estados e os servidores federais na Justiça Federal.

O texto constitucional foi modificado, deixando os trabalhadores dos serviços públicos, em suas reivindicações trabalhistas, fora da competência da Justiça do Trabalho, devido à Ação Direta de Inconstitucionalidade 3.395-6, proposta pela Associação dos Juízes Federais do Brasil – AJUFE e pela Associação Nacional dos Magistrados Estaduais – ANAMAGES em face do Congresso Nacional. Na referida ADI, foi concedida medida cautelar, reafirmada em 5 de abril de 2006, alterando o texto constitucional aprovado pela Emenda Constitucional 45 e excluindo os servidores públicos da competência da Justiça do Trabalho.

EMENTA: INCONSTITUCIONALIDADE. Ação direta. Competência. Justiça do trabalho. Incompetência reconhecida. Causas entre o Poder Público e seus servidores estatutários. Ações que não se reputam oriundas

¹⁷ O tema do “comum acordo” será retomado em momento posterior da pesquisa.

de relação de trabalho. Conceito estrito desta relação. Feitos da competência da Justiça Comum. Interpretação do art. 114, inc. I, da CF, introduzida pela EC 45/2004. Precedentes. Liminar deferida para excluir outra interpretação. O disposto no art. 114, I, da Constituição da República, não abrange as causas instauradas entre o Poder Público e servidor que lhe seja vinculado por relação jurídico-estatutária.

Apesar de não consistir no objetivo central da presente investigação, é preciso ressaltar um dos argumentos apresentados pelo STF, em seu julgamento, para o deferimento da liminar. Segundo o órgão máximo da justiça brasileira que, sublinhe-se, é escolhido por critérios exclusivamente políticos, as ações propostas pelos servidores públicos para reivindicar melhores salários, melhores condições de trabalho, planos de carreira, entre outras tantas reivindicações “são ações que não se reputam oriundas de relação de trabalho”.

3.3. Relação de trabalho e relação de emprego

A questão da relação de trabalho e relação de emprego, tratada igualmente sem grande rigidez técnico-jurídica por motivos já expostos, nos aponta para o consenso quase geral de que os trabalhadores que podem garantir seus direitos, via Justiça do Trabalho são os que possuem relação de emprego. Entretanto, na busca de informação jurídica sobre o tema, ainda que apenas para nortear a discussão encontra-se em (DELGADO, 2002, p.279):

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. (...) A relação de emprego, entretanto, é, do ponto de vista técnico-jurídico, apenas uma das modalidades específicas da relação de trabalho juridicamente configuradas.

Por outro lado, há que se considerar, ainda, sob o aspecto econômico, a diferença entre emprego e trabalho. Considera-se aqui, que todo emprego é trabalho, mas nem todo trabalho é emprego. Trabalho consiste em toda atividade necessária à satisfação de uma necessidade. Trabalho é gênero. Emprego é espécie. Emprego insere-se em uma determinada relação de produção característica

do sistema capitalista orientada pela percepção de salário em troca da venda, pelo trabalhador, de sua força de trabalho. Neste estudo, o trabalho será considerado trabalho como atividade humana juridicamente protegida, ou seja, emprego.

Característica fundamental que pode identificar a relação de emprego é a situação na qual o trabalho é prestado de forma subordinada, em caráter não eventual, de trato oneroso, de forma pessoal, prestado por pessoa física. A subordinação dentre essas cinco características merece destaque especial a subordinação, esta característica significa que trabalhador está sob as ordens do patrão. Por esta razão muitas vezes a relação e emprego também é chamada de *relação de trabalho subordinado*.

Do ponto de vista sociológico pode-se pensar o trabalho como algo mais complexo, um fazer no qual o homem, dotado de racionalidade, inteligência, e mesmo de seus dons artísticos, busca, não apenas a satisfação de suas necessidades materiais, mas, muitas vezes, a sua própria satisfação pessoal como ser humano. Desta forma, pode-se deduzir que trabalhar é uma atividade exclusivamente humana. O trabalho humano é executado como forma de produzir resultados que possibilitem a satisfação de necessidades relativas à sobrevivência, bem como de necessidades sociais, expressões de cultura, de arte, enfim, expressões pensadas e criadas pelo homem. O trabalho só se realiza pela iniciativa humana.

Pressupomos o trabalho numa forma em que pertence exclusivamente ao homem. Uma aranha executa funções semelhantes às do tecelão, e a abelha envergonha mais de um arquiteto humano com a construção dos favos de suas colmeias. Mas o que distingue de antemão, o pior arquiteto da melhor abelha é que ele construiu o favo em sua cabeça, antes de construí-lo em cera. No fim do processo de trabalho obtém-se um resultado que já no início deste existiu na imaginação do trabalhador, e portanto idealmente. (Marx, 1988, p. 142).

Importante registrar que a carteira profissional de um trabalhador, assinada pelo empregador, pode identificar um empregado, mas nem todos os empregados gozam da prerrogativa de possuí-la. É muito comum, nos fóruns trabalhistas, a busca do reconhecimento de vínculo empregatício e, em decorrência desse reconhecimento, a garantia dos direitos de empregado que desse foram subtraídos

ao longo de toda a relação. Portanto, pode haver relação de emprego sem que haja um contrato explícito, visível, com carteira assinada. Esse contrato pode ser tácito e, portanto, só reconhecido depois de cessada a relação de emprego, na maioria dos casos, via Justiça do Trabalho. Vale lembrar que a não assinatura da Carteira de Trabalho é apenas um dos diversos expedientes dos quais os patrões podem se utilizar para subtrair direitos dos trabalhadores.

A instituição emprego é bastante recente em se tratando de tempo histórico. Sua regulamentação jurídica se deu no final do século XIX e no século XX. Como já estudado, no Brasil, a partir dos anos 1930 até meados dos anos 1940, o governo federal criou, por decretos, a parte fundamental da legislação trabalhista e sindical brasileira. Desta forma, estavam estabelecidas as regras das relações entre capital e trabalho no Brasil e solidificada a figura do emprego.

A partir do final do século XIX, mas principalmente no século XX, ficou marcado um tempo de grandes massas de trabalhadores assalariados, de um movimento sindical atuante, das grandes e históricas greves que reivindicavam estabilidade no emprego, melhores salários, melhores condições de vida. Alguns movimentos reivindicavam mesmo a mudança da ordem política e social vigente.

Nesse capítulo o recurso metodológico utilizado foi cronológico, partindo da Primeira República, observando de forma sintética a legislação esparsa desse período histórico. As Constituições de 1934, 1937 e 1946 foram vistas de forma um pouco mais detida por refletir um período de grande importância para a legislação trabalhista brasileira, vigorando até ao golpe de 1964, o conjunto de legislação que surgiu até a Constituição de 1967 e a Emenda constitucional número um de 1969 (ou Constituição de 1969). Finalmente, foi analisado mais sucintamente o período que se seguiu até a Constituição de 1988, bem como a legislação posterior que se estende à primeira década do século XXI.

4. Principais pontos do atual arcabouço jurídico trabalhista brasileiro

O presente capítulo se propõe à abordagem de alguns dos principais pontos do arcabouço jurídico trabalhista brasileiro. Esta abordagem se balizará pelos Institutos e princípios mais importantes na estrutura jurídica trabalhista brasileira, considerando o objetivo principal em foco que é o estudo das conciliações e acordos trabalhistas.

Os pontos que se seguem são varáveis importantes que devem ou deveriam ser observadas para que os trabalhadores, ao se submeter às conciliações acordos trabalhistas, não sejam duplamente explorados: durante e depois de findo um contrato de trabalho.

Durante o contrato de trabalho a exploração já é implícita, se levarmos em consideração as formas de exploração próprias do sistema capitalista¹⁸, podendo aumentar quando se levam em conta todas as burlas contratuais que passíveis de ser empreendidas pelos capitalistas¹⁹.

Findo o contrato de trabalho, no caso de conciliação ou acordo, se além das normas, os princípios básicos que serão enumerados e que são valores do próprio sistema capitalista não forem observados, corre-se o risco de o trabalhador ser explorado mais uma vez pelo descumprimento de normas do próprio sistema.

4.1. Alguns princípios do Direito do Trabalho

Se examinarmos a palavra princípio isoladamente, ela pode significar o primeiro momento, o começo, o início, mas também pode significar regra, preceito. Pode-se pensar ainda em princípios morais, regras de conduta, Nesse sentido, pode se também pensar em preceitos que direcionam que conduzem determinadas posturas e ações. Sobre os princípios discorre Celso Antônio Bandeira de Mello:

¹⁸ Essa discussão foi feita no capítulo 2.

¹⁹ Exemplos dessa situação podem ser os desrespeitos aos acordos e convenções coletivos, aumento da jornada de trabalho à revelia do contrato, não pagamento de horas extras, não pagamento de adicionais (adicional noturno, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, por exemplo), descontos ilegais, entre vários outros.

O princípio é o primeiro passo na consecução de uma regulação, passo ao qual devem seguir-se outros. O princípio alberga uma diretriz ou norte magnético, muito mais abrangente que uma simples regra; além de estabelecer certas limitações, fornece diretrizes que embasam uma ciência e visam à sua correta compreensão e interpretação. Violar um princípio é muito mais grave do que violar uma regra. A não observância de um princípio implica ofensa não a específico mandamento obrigatório, mas a todo um sistema de comandos. (Mello, 1997, p.299).

Na doutrina, podem ser encontradas algumas posições divergentes sobre os princípios do direito, entretanto caminha para a plena pacificação, a posição de que princípios são proposições básicas e fundamentais e que para o Direito, o princípio é seu fundamento, a base que irá informar e inspirar normas jurídicas. No campo do Direito do Trabalho, é clara a previsão da possibilidade da utilização dos princípios por parte das autoridades administrativas e da Justiça do Trabalho no artigo 8º da CLT.

Art. 8º – As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

Como já dito, por não tratar este trabalho de um trabalho técnico jurídico e consignada a importância dos princípios, não se ocupará da tarefa de maior aprofundamento teórico em relação a esses princípios, levando sempre em consideração que estamos tratando do direito no campo do sistema legal capitalista.

4.1.1.Princípio da continuidade da relação de emprego

Quando é celebrado um contrato de trabalho entre empregador e empregado, a presunção é de que ele vigorará por tempo indeterminado. Esse princípio visa à preservação do emprego e tem, pelo menos em tese, o objetivo de proporcionar

certa segurança econômica ao trabalhador, além de melhor integrar este trabalhador à estrutura empresarial.

Para entender esse princípio, cumpre ressaltar que uma característica do contrato de trabalho é o trato sucessivo, ou seja, ele não esgota mediante a realização instantânea de certo ato, mas perdura no tempo. Daí se infere que a relação de emprego pressupõe uma relação que não se prolonga. Esse princípio revela que o Direito do Trabalho tende a resistir à dispensa, como se infere do art. 7º, I, da Constituição de 1988, embora ainda não regulamentado e a manter o pacto laboral nas hipóteses de sucessão, de suspensão e de interrupção do contrato e em face de algumas nulidades por descumprimento de formalidades legais. (Barros, 2011, p. 146).

Em relação à questão da preservação do emprego, apesar de já comentado no capítulo 3, é importante lembrar a questão da estabilidade decenal²⁰ e da lei do FGTS. A Lei 5.107, de 13 de setembro de 1966, encerrou com a estabilidade decenal.

Com o advento da Lei 5.107, de 13 de setembro de 1966, o princípio da continuidade da relação de emprego ficou bastante descaracterizado perdendo, na prática, seu campo de influência. A partir da entrada em vigor da referida Lei, no momento da admissão, o trabalhador deveria fazer uma “opção” pelo sistema de FGTS. Essa opção, na prática, tornou-se tendência dominante e apresentada ao trabalhador apenas a título de informação, sendo esse trabalhador compelido a “optar” pelo sistema de FGTS, uma vez que esse sistema era mais vantajoso para o empregador e só dependia dele o poder de admitir ou não admitir.

O sistema de FGTS transformou a dispensa sem justa causa em verdadeiro ato potestativo do empregador, frustrando o incentivo à permanência do pacto. Tempos depois, a Carta de 1988 generalizaria o sistema do Fundo de Garantia ao conjunto do mercado de trabalho, eliminando a antiga *opção*. (Delgado, 2011, p. 203),

²⁰ A chamada estabilidade decenal que vigorou especialmente antes da Lei 5.107/66, prevista no antigo texto da CLT promovia a seguinte situação jurídica: O empregado era contratado por prazo indeterminado e, ao completar dez anos de trabalho, adquiria junto ao empregador a estabilidade decenal. Com essa proteção jurídica, caso o empregado fosse dispensado, sem justa causa, após dez anos de trabalho, deveria ser paga a este trabalhador uma indenização cujo valor era correspondente ao valor mensal de sua maior remuneração para cada ano trabalhado ou para fração igual ou maior que seis meses de trabalho.

O princípio da continuidade da relação de emprego se encontra hoje descaracterizado por vários institutos jurídicos, como no caso do artigo 443, parágrafo segundo da CLT que justifica o contrato por prazo determinado “a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; c) de contrato de experiência”. Deve-se também levar em conta a Lei 9.601, de 21 de janeiro de 1998, que dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado. Tem-se ainda, nesse mesmo sentido, a Lei 11.718, de 20 de junho de 2008, que cria o contrato de trabalhador rural por pequeno prazo.

Por outro lado, parece ainda permanecerem alguns pontos positivos para o trabalhador ao se observar com mais atenção o princípio em estudo é o caso da jurisprudência do TST, súmula 212, que remete o ônus da prova do término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, para o empregador, em função do princípio da continuidade da relação de emprego que constitui presunção favorável ao empregado. Pode se destacar também o caso da sucessão de empregadores, artigos 10 e 448 da CLT. “Art. 10 – Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.” “Art. 448 – A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.”

Finalmente, é importante citar a lei que dispõe sobre o Aviso Prévio, Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011, prevista pelo artigo sétimo, XXI da Constituição de 1988.

A nova Lei do Aviso Prévio dispõe que o aviso prévio será proporcional ao tempo de serviço prestado. O cálculo se dará da seguinte forma: para empregados com até um ano de trabalho o aviso será de trinta dias. Serão acrescidos ao aviso prévio três dias a mais para cada ano trabalhado a partir do primeiro ano, limitando-se ao total de noventa dias. Com a nova Lei, para que o trabalhador tenha direito aos noventa dias de aviso prévio, esse trabalhador deverá trabalhar para o mesmo empregador por vinte anos, no mínimo. A mudança é tímida, mas poderá beneficiar, uma vez que o empregado terá um pouco mais de tempo para buscar outro posto de trabalho. Ademais, no caso do aviso prévio indenizado o trabalhador terá todo o período integrado ao contrato de trabalho para todos os fins.

Apesar da posição bastante singela que hoje ocupa o princípio da continuidade da relação de emprego em face da legislação trabalhista como todo, na opinião de Delgado, (2011, p. 203), existe certo “reforço da noção de contingenciamento crescente à prática de ruptura desmotivada do contrato empregatício”.

4.1.2.Princípio da proteção

Segundo a doutrina, o chamado princípio da proteção busca, no sistema capitalista, uma maneira de “compensar” a superioridade econômica do empregador em face ao empregado, investindo-o, em tese, de certa “superioridade” jurídica.

Para tanto, informa o princípio da proteção que o Direito do Trabalho deve se estruturar com suas normas, institutos, princípios e presunções próprias, uma espécie de ambiente de proteção à parte hiposuficiente na relação empregatícia – o trabalhador – no intuito de atenuar, no plano jurídico, o desequilíbrio existente no contrato de trabalho.

O princípio da proteção pode ser subdividido em um conjunto de outros três princípios que se completam na formação desse princípio básico que é considerado o mais importante do Direito do trabalho, são estes princípios: a) o *princípio in dubio pro operário*: segundo esse princípio, na dúvida deve ser aplicada a regra mais benéfica ou mais favorável ao trabalhador, dependendo de cada caso concreto que se analisa e faz valer norma trabalhistas. b) o princípio da aplicação da norma mais favorável aos trabalhadores, segundo alguns autores, é caso de Martins (2007, p.77), esse princípio pode ser deduzido do caput do artigo sétimo da Constituição de 1988: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.” c) o princípio da condição mais benéfica ao trabalhador: Segundo (Martins, 2007, p. 77): “A condição mais benéfica ao trabalhador deve ser entendida como o fato de que vantagens já conquistadas, que são mais benéficas ao trabalhador não podem ser modificadas para pior.

É importante sublinhar que os princípios do Direito do Trabalho são passíveis de interpretação pelos magistrados nos momentos de decisão, competindo a eles a aplicação desses princípios quando julgarem cabíveis. Ainda que tenhamos mais de

um grau de jurisdição e decisão possa ser reformada por tribunal superior, por ser processo subjetivo, a aplicação dos princípios e, por vezes, até da própria norma pode variar de acordo com o sistema político-econômico ou mesmo com a conjuntura jurídico-política adotada pelo Estado.

Nesse sentido, a respeito da interpretação do princípio da proteção pode ser verificado que a doutrina não é pacífica e, assim, apesar de relativamente longa é muito importante registrar a esse respeito a posição da professora Alice Monteiro de Barros.

O princípio da proteção, entretanto, vem sofrendo recortes pela própria lei, com vista a não onerar demais o empregador e impedir o progresso no campo das conquistas sociais. Isso é também uma consequência do fenômeno da chamada flexibilização 'normatizada'. Dentro desse espírito, a própria Constituição, no art. 7º, XI, assegura ao trabalhador participação nos lucros ou resultados, mas desvincula-a da remuneração, retirando-lhe a feição retributiva. Com isso, a participação nos lucros não se incorporará aos cálculos de outros institutos jurídicos trabalhistas, ao contrário do que dispunham as Constituições anteriores (1946 e 1967). Com o mesmo objetivo, a Lei n. 9.300, de 29 de agosto de 1996, inseriu, no art. 9º da Lei 5.889, de 1973, que disciplina as relações jurídicas no meio rural, ao § 5º, dispondo que 'a cessão pelo empregador, de moradia e de infraestrutura básica, assim como, bens destinados à produção para a sua subsistência e de sua família, não integra o salário do trabalhador rural, desde que caracterizados como tais, em contrato escrito, celebrado entre as partes, com testemunhas e notificação obrigatória ao respectivo sindicato de trabalhadores rurais'. Na mesma direção, a Lei n. 10.243, de 19 de junho de 2001, deu nova redação ao § 2º, do art. 458 da CLT, retirando a feição salarial de vários fornecimentos feitos pelo empregador ao empregado, como por exemplo auxílio à educação, assistência médica, hospitalar, odontológica, prestada diretamente ou por meio de plano de saúde, seguro de vida, etc., exatamente para evitar que se incorporassem ao contrato de trabalho e não pudessem mais ser retirados, passando a compor o cálculo de vários institutos jurídicos. Se não bastasse, a Emenda Constitucional n. 28 de 25 de maio de 2000, garantiu ao empregado rural o mesmo prazo prescricional atribuído aos empregados urbanos para reivindicarem a pretensão (art. 7º, XXIX, da Constituição vigente), pois anteriormente não ocorria a prescrição no curso do contrato rural. (Barros, 2011, p. 144).

Daí a necessidade constante da mobilização da classe trabalhadora, não só para conquistar direitos como, também, em conjunturas adversas, no mínimo, garantir os direitos já conquistados.

4.1.3. Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas

O princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas é chamado também pela doutrina de princípio da irrenunciabilidade de direitos. Trata esse princípio da irrenunciabilidade na medida em que o trabalhador empregado fica, pelo menos em tese, impedido de abdicar, por sua manifestação de vontade, das prerrogativas e de certa proteção que lhe são asseguradas pelo conjunto normativo pertinente e ainda pelo contrato.

Presente em diversos preceitos da legislação trabalhista brasileira, como nos artigos 9º, 444 e principalmente no artigo 468 da CLT, a indisponibilidade, inerente aos direitos trabalhistas, corresponde ao principal instrumento utilizado pelo direito do trabalho na busca do mínimo de equiparação, no plano jurídico, os sujeitos da relação laboral, empregador e empregado.

A indisponibilidade de direitos trabalhistas pelo empregado constitui-se em regra geral no Direito Individual do trabalho do país, estando subjacente a pelo menos três relevantes dispositivos celetistas: arts. 9º, 444 e 468, CLT. Isso significa que o trabalhador, quer por ato individual (renúncia), quer por ato bilateral negociado com o empregador (transação), não pode dispor de seus direitos laborais, sendo nulo o ato dirigido a este despojamento. Essa conduta normativa geral realiza, no plano concreto da relação de emprego, a um só tempo, tanto o princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas, como o princípio da imperatividade da legislação do trabalho. (Delgado, 2011, p. 210).

Por várias vezes, a doutrina usa a expressão irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas para se referir ao presente princípio. A renúncia²¹ é ato unilateral, no entanto, o princípio da indisponibilidade engloba também os atos bilaterais de disposição de direitos, como é caso referido acima em relação à transação.

²¹ Os institutos da renúncia e da transação serão objeto de estudo ainda neste capítulo.

Podem-se citar vários exemplos que dizem respeito ao princípio da Indisponibilidade dos direitos trabalhistas, entre eles o caso das anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, que não podem ser objeto de acordo na relação de emprego, já que as devidas anotações em carteira se tratam de normas de ordem pública.

A indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui-se talvez no veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego. O aparente contingenciamento da liberdade obreira que resultaria da observância desse princípio desponta, na verdade, como instrumento hábil a assegurar efetiva liberdade no contexto da relação empregatícia: é que aquele contingenciamento atenua ao sujeito individual obreiro a inevitável restrição de vontade que naturalmente tem perante o sujeito coletivo empresarial. (Delgado, 2011, p. 195).

É importante lembrar, nessa ocasião, a referência feita no item anterior a respeito da chamada flexibilização normatizada. Vale referir-se à flexibilização do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas empreendidos pela Constituição de 1988, no seu artigo sétimo incisos XI, citado no item acima, que trata da participação nos lucros ou resultados – PLR, ou seja, “assegura ao trabalhador a participação nos lucros ou resultados, mas desvincula-a da remuneração, retirando-lhe a feição retributiva”. Some-se a isso o que já foi citado, ainda no conteúdo do mesmo artigo sétimo, inciso VI: a redução de salário, desde que esta redução seja fruto de convenção ou acordo coletivo de trabalho, inciso XIII: duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho e inciso XIV: jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

4.2. Prescrição e decadência

Prescrição e decadência são temas tão complexos e controversos que existem obras inteiras dedicadas a eles. Em vista disso, não se tem a pretensão de se fazer um estudo aprofundado desses institutos. O que se pretende é apresentar

conceitos básicos e considerar ainda os efeitos gerais da decadência e da prescrição trabalhistas para a situação do conjunto da classe trabalhadora.

Prescrição e decadência tratam de efeitos da decorrência do tempo em relação às relações jurídicas. A prescrição ocorre de duas formas, a prescrição aquisitiva e a prescrição extintiva.

Um exemplo de prescrição aquisitiva é a figura da usucapião. Como o próprio nome sugere é uma maneira de aquisição da propriedade imobiliária em decorrência do prolongado uso dessa propriedade, desde que de modo pacífico.

O conceito, como se percebe, não se constrói sob a ótica do antigo titular do direito, mas enfocando a perspectiva do adquirente (meio de aquisição da propriedade...). Caso a figura enfocasse a ótica do titular anterior do direito de propriedade, esta prescrição (também chamada usucapião) poderia conceituar-se como a perda do direito de propriedade em função de seu não uso por certo lapso de tempo, permitindo que o possuidor e adquirente pacificamente o incorporasse. (Delgado, 2010, p. 241).

A prescrição extintiva se estabelece sob o ponto de vista do titular do direito atingido, se exprime como a perda da ação em função do esgotamento do prazo para que o titular do direito possa exercê-lo.

Como se verá adiante, a prescrição extintiva é muito importante para o direito do trabalho, podendo o trabalhador, em muitas ocasiões, principalmente por desinformação, ficar impedido de receber seus créditos trabalhistas no todo ou em parte, em função da prescrição.

A decadência (também chamada de caducidade) pode ser conceituada como a perda da possibilidade de garantir uma vantagem jurídica e garanti-la judicialmente, em face do não exercício oportuno da correspondente faculdade de obtenção. (...) A caducidade aproxima-se, como visto, da figura da prescrição extintiva. Tecnicamente, porém nesta o sujeito prejudicado pela prescrição é efetivo titular do direito objetivado, permitindo pela prescrição que seu direito se torne impotente para impor sujeição judicial ao devedor. Já na decadência, o sujeito tem a faculdade de se tornar titular de um direito, deixando de consumir sua aquisição em decorrência do não exercício da faculdade no prazo fixado. (Delgado, 2011, p. 241).

Como mencionado acima, dentre as três figuras vistas, a prescrição aquisitiva, é de pequena aplicação no Direito do Trabalho. A prescrição extintiva e a decadência são da maior importância para a seara trabalhista, sendo a prescrição extintiva a de maior importância e recorrência.

4.2.1. Prescrição no Direito do Trabalho.

A prescrição, como já mencionado, é de grande importância para os trabalhadores no momento da busca da Justiça do Trabalho para fazer valer os direitos que foram ou estão sendo subtraídos pelo patrão durante relação de emprego. Este trabalho se deterá um pouco mais nesse ponto, visando o esclarecimento de alguns pontos importantes desta forma de extinção da pretensão.

Pode se dizer, de maneira geral, que prescrição é perda do direito de ação acarretada pelo transcurso do tempo, em razão de o titular desse direito de ação não o ter exercido em tempo apropriado.

A Constituição de 1988, em seu artigo 5º, inciso LXXVIII, dispõe: "a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação". O processo judicial não poderia seguir esse mandamento constitucional sem a existência da figura da prescrição.

Alguns elementos podem caracterizar a prescrição são eles: a) a existência da ação exercitável, b) a inércia do titular da ação pela falta de seu exercício, c) a continuidade da inércia por parte do titular da ação durante certo lapso de tempo, d) a existência de um ato ou fato a que a lei confira eficácia impeditiva, suspensiva ou interruptiva do curso prescricional.

No direito brasileiro, violado um direito, nasce para o titular daquele direito a pretensão de exigir judicialmente a prestação pretendida. Entretanto, toda a ação é prescritível e a inércia em relação à efetivação do direito por parte do titular desse direito por um determinado lapso de tempo gera a prescrição.

Para os trabalhadores urbanos, dos quais se trata aqui, é aplicada a prescrição quinquenal, o trabalhador urbano tem dois anos após o encerramento do

contrato de trabalho para pleitear a reparação da violação de seus direitos trabalhistas ocorrida nos últimos cinco anos. Durante a vigência do contrato de trabalho, caso o trabalhador verifique a lesão de seus direitos esse trabalhador tem o direito de exigir a reparação dos direitos lesados nos últimos cinco anos. Esses prazos são legais, mais especificamente dados pelo artigo 7º, inciso XXIX da Constituição de 1988.

A despeito da norma constitucional expressa naquele artigo, em relação aos depósitos do FGTS existe um entendimento jurisprudencial diferenciado. Assim, o trabalhador tem dois anos para ingressar com a ação, a contar do término do contrato de trabalho, isso é, para reclamar em juízo o não recolhimento do FGTS. Observado o citado prazo de dois anos após a cessação do contrato de trabalho, a ação ajuizada pelo empregado poderá pleitear valores do FGTS depositados, ou que deixaram de ser, nos 30 anos anteriores. Esse entendimento é dado pela Súmula número 362 do TST. Segundo a referida Súmula é, portanto “trintenária a prescrição do direito de reclamar contra o não recolhimento da contribuição para o FGTS, observado o prazo de dois anos após o término do contrato de trabalho”

4.2.2. Decadência no Direito do Trabalho

O Direito Individual do Trabalho brasileiro tem a tradição fortemente heterônoma, em sua grande maioria, senão em sua quase totalidade, se origina da lei. O que mantém, nesse ramo jurídico, bastante afastada a figura da decadência. A legislação heterônoma, por ser essencialmente menos flexível que a normatividade autônoma negociada, tradicionalmente tende a não fixar prazos decadenciais, não sendo comum o estabelecimento de faculdades de exercício restrito no curso do contrato.

A legislação heterônoma trabalhista estabelece poucas hipóteses de prazos decadenciais. A mais conhecida delas é a referente à prerrogativa de propositura de inquérito judicial para apuração de falta grave de empregado estável (art. 853, CLT), consagrada na Súmula 403, do Supremo Tribunal Federal: “é de decadência o prazo de trinta dias para a instauração de inquérito judicial, a contar da suspensão, por falta grave, de empregado estável”, O Tribunal Superior do Trabalho editou também súmula convergente a essa hipótese de caducidade: “o prazo de decadência do direito do empregador de ajuizar inquérito contra

empregado que incorre em abandono de emprego é contado a partir do momento em que o empregado pretendeu seu retorno ao serviço” (Súmula 62, TST). (Delgado, 2011, p. 245).

Tratou-se da prescrição e decadência de forma bastante sucinta, uma vez que esses institutos são de complexidade elevada, mesmo para trabalhos estritamente jurídicos. Foram, portanto referenciados os pontos básicos sobre o tema, informações estas que, apesar da abordagem concisa, são de muita importância para a efetividade e a garantia dos direitos dos trabalhadores.

4.3. Renúncia e transação no Direito do Trabalho

Em se tratando de renúncia e transação, situações que, na fase posterior implicarão em conciliação, em primeiro lugar, é preciso considerar a necessidade da presença de determinados requisitos. Do ponto de vista formal, os requisitos da renúncia e transação são os mesmos adotados no Direito Civil para a prática de qualquer ato jurídico em geral: capacidade do agente, certeza da manifestação da vontade, objeto válido e forma prescrita ou não defesa em lei.

É importante, antes de se falar da renúncia, da transação e da própria conciliação no direito do trabalho, que se pondere a respeito das normas de ordem pública.

A determinação e conceituação das chamadas normas de ordem pública não é um ponto tranquilo no campo direito e especialmente na seara trabalhista. O fato de não existir uma definição legal dá margem a interpretações diversas sobre o tema, entretanto a busca aqui será por uma situação mais geral.

Na maioria das vezes, estabelece-se uma gradação na explicação de ordem pública, sugerindo que essas normas são absolutas quando visam assegurar o bom funcionamento das instituições indispensáveis à sociedade. Já as normas imperativas não se confundem com a natureza jurídica das normas de ordem pública. Elas visariam tutelar direitos inderrogáveis, irrenunciáveis, que vão além de interesses particulares, dizendo respeito a toda coletividade. As normas imperativas, por seu turno, buscariam maior moderação em relação às desigualdades das partes,

quer social ou econômica, buscando maior equilíbrio nas relações que, no contratualismo puro, são regidas exclusivamente pela autonomia da vontade. Apesar das tentativas de diferenciação, fica clara a proximidade, o que pode gerar certa confusão quando se busca fazer a distinção entre esses conjuntos de normas.

Um exemplo clássico usado para distinguir as normas imperativas das normas de ordem pública é o do artigo 7º, VI da Constituição de 1988, que permitiu expressamente a flexibilização da norma, diminuindo-lhe a sua força obrigatória, compensando-se as desigualdades sociais e econômicas das partes, pela da participação das entidades sindicais.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
(...)
VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

Finalmente, pode-se registrar que as normas de ordem pública, apesar de muito próximas das chamadas normas imperativas e realmente confundíveis com elas, possuem grande força normativa e coercitiva. Diferentemente das normas imperativas as normas de ordem pública, exprimem direitos insuscetíveis de renúncia e transação, prevalecendo até mesmo contra a vontade das partes.

Nesse sentido, os interesses tutelados pelas normas de ordem pública têm certa conotação política, sendo essenciais para a organização social. A consequência disso é que esses direitos são indisponíveis por excelência. Pode-se dar como exemplo o caso das regras atinentes às condições insalubres e perigosas de trabalho, que visam à preservação da saúde e integridade física dos trabalhadores, a proteção à criança e ao adolescente, entre outros vários.

Finalmente, é importante registrar a regra do artigo 8º da CLT. Este mandamento legal indica claramente a presença de normas de ordem pública contidas no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro. Isso indica que é de interesse público que o próprio trabalhador não abra mão de direitos alimentares em qualquer tipo de negociação fora do âmbito de proteção da CLT.

Art. 8º – As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

4.3.1. Renúncia

A renúncia é um ato jurídico unilateral pelo qual o titular de direito dele se priva, nesse caminho, a renúncia de direitos por parte do trabalhador, pelo menos em tese, vai em sentido contrário ao da maioria dos principais institutos jurídicos trabalhistas e, principalmente, contra seus mais importantes princípios. Existem correntes de juristas e magistrados trabalhistas que defendem posições de maior rigidez em relação à renúncia.

No tocante à *renúncia*, o operador jurídico em geral até mesmo pode dispensar o exame de seus requisitos, uma vez que o Direito do Trabalho tende a repelir qualquer possibilidade de renúncia de direitos laborais por parte do empregado. Desse modo, independentemente da presença (ou não) dos requisitos jurídico-formais, o ato da renúncia, em si, é sumariamente repelido pela normatividade justrabalhista imperativa (arts. 9º e 444 da CLT) e pelo princípio da indisponibilidade. (Delgado, 2011, p. 211).

Como já visto, o Direito do Trabalho tem como um de seus princípios mais destacados o da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, com finalidade precípua de reprimir qualquer forma de minimização dos direitos do trabalhador. Entretanto, existem juristas que se posicionam em relação ao o instituto da renúncia com um maior grau de tolerância, especialmente a partir da rescisão do contrato de trabalho.

A renunciabilidade de direitos, em relação ao trabalhador, deve ser admitida apenas excepcionalmente em fase das condições especiais configuradas em cada caso concreto. Ainda que se trate de direito não imposto por norma jurídica de ordem pública, a renúncia admitida em princípio deve ser examinada de conformidade com os princípios tendentes a restringi-la. Portanto são irrenunciáveis os direitos que a lei, as convenções coletivas, as sentenças normativas, e as decisões administrativas conferem aos trabalhadores, salvo se a renúncia for

admitida pela lei ou se não acarretar uma desvantagem para o trabalhador ou um prejuízo à comunidade. (...) A faculdade de renunciar uma vez rescindido o contrato de trabalho, se amplia consideravelmente. Mas é preciso que se tenha em mente, na análise do respectivo ato: a) se trata, realmente, de renúncia ou de transação, eis que a primeira corresponde a um ato unilateral, em virtude do qual nada recebe o titular do direito pelo fato de dele se despojar: b) se o direito é por sua natureza renunciável; c) se houve livre manifestação de vontade pelo renunciante (Süssekind, 1995, p. 211/215).

Como se trata de tema polêmico e que gera divergência na doutrina do Direito do Trabalho, é interessante a comparação de outras opiniões.

No curso do contrato a renúncia é permitida apenas quando houver previsão legal. (...) Finalmente, na ruptura do contrato, a renúncia vem sendo permitida, mas a nosso ver, desde que o direito seja disponível, o que é raro. Isto porque muitos institutos jurídicos assegurados ao trabalhador só são devidos após a ruptura do pacto e nem por isso deixam de estar consagrados em preceitos irrenunciáveis. Além disso, a pressão econômica viciadora da vontade do empregado, poderá estar mais acentuada por ocasião da cessação do pacto, em virtude do desemprego que assola o país. Atento a esses aspectos o TST editou a Súmula n. 276, cujo texto dispõe: 'O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa do cumprimento não exime ao empregador de pagar o valor respectivo, salvo comprovação de haver o prestador de serviços obtido novo emprego' Trata-se de dispositivo previsto em norma de ordem pública, cuja finalidade é proporcionar ao empregado injustamente dispensado a possibilidade de conseguir outro emprego. Também o art. 12 da convenção n. 132 da OIT, ratificado pelo Brasil, considera o instituto jurídico das férias irrenunciável, independentemente do momento em que ocorre o despojamento. Outra será a situação se o empregado for portador de estabilidade legal e se demitir do emprego. Nesse caso, nesse caso ele estará renunciando à garantia de emprego proporcionada pela estabilidade. Indaga-se, ainda se implica renúncia o fato de constar dos recibos de rescisão quitação plena para nada mais reclamar. Esta cláusula liberatória não tem eficácia jurídica em face do teor do art. 477 da CLT que condiciona a validade dos recibos à discriminação de parcelas e respectivos valores. Sucede que o TST por meio da Súmula n. 330, caput, ao interpretar o citado dispositivo, legal, acabou por permitir a renúncia de direitos do trabalhador, embora a maioria deles esteja assegurada em preceitos irrenunciáveis. Mesmo após a ruptura do contrato filiamo-nos aos que sustentam que a renúncia do empregado deve ser vista com desconfiança, pelas seguintes razões: em primeiro lugar, pela condição de desempregado, que necessita de recurso

imediatos para continuar se mantendo até que se obtenha novo emprego; em segundo lugar, pelo temor de enfrentar uma demora de numa demanda judicial e, por fim, dada a obtenção de carta de referência do antigo empregador para candidatar-se a um novo emprego. (Barros, 2011, p.157/158).

Depois de todo o exposto, sobre o instituto da renúncia, parece ficar claro, pelo menos do ponto de vista teórico, que a doutrina é praticamente unânime em afirmar a irrenunciabilidade como regra no Direito do Trabalho. A ordem jurídica trabalhista chega a admitir a possibilidade de renúncia, mas em casos bastante restritos e, mesmo assim, como exceção.

4.3.2. Transação

Os requisitos jurídico-formais da transação, no direito individual do trabalho, como já mencionado, são os mesmos adotados no Direito Civil para a prática de qualquer ato jurídico em geral: capacidade do agente, certeza da manifestação da vontade, objeto válido e forma prescrita ou não defesa em lei.

No que concerne à transação, o operador jurídico, por economia analítica, também pode se direcionar, de imediato, ao exame do requisito jurídico-formal do objeto da transação. Somente será passível de transação lícita parcela jurídica não imantada por indisponibilidade absoluta – independentemente do respeito aos demais requisitos jurídico formais do ato. (Delgado, 2011, p. 212).

Uma das diferenças fundamentais da transação em relação à renúncia é com relação ao bem ou direito a ser transacionado. A situação jurídica da lide deve ser de dúvida, ou seja, ambas as partes devem possuir uma incerteza que pode incidir sobre a existência da fonte da relação jurídica, sobre a validade do negócio jurídico, sobre a eficácia do negócio jurídico e, finalmente, constituir ainda em incerteza subjetiva. Nesse sentido, parece possível afiançar que a existência da incerteza sobre o direito parece ser o principal pressuposto da transação, porque, se não houver incerteza, a disposição do direito pode sair do campo da transação. Nesse caso, dispor de um direito que não é incerto pode passar a ser renúncia, mesmo que parcial.

Sobre a *res dubia* encontramos em (SÜSSEKIND, 1995, p. 216): “A *res dubia* – elemento essencial à transação – deve ser entendida num sentido subjetivo, isso é, incerteza razoável sobre a situação objeto do precitado acordo.”

O que ocorre em relação à *res dubia* é que, com certa frequência, as ações que são ajuizadas na Justiça do Trabalho, buscam garantir direitos já adquiridos pelos trabalhadores ao longo da relação de emprego e que não foram pagos ao longo da relação. Trata-se normalmente de salários, horas extras prestadas adicionais e verbas indenizatórias, entre outros. Na realidade, esses direitos não são direitos incertos. Muitas vezes, o que existe é a incerteza em provar o direito. Existe, ainda, a incerteza em executar o acordo considerando a possibilidade de insolvência do devedor, em muitas oportunidades, especialmente através de fraudes.

Considerando a natureza das normas trabalhistas e enfatizando a finalidade de ordem pública dessas normas, admite a doutrina que a transação é possível na resolução dos conflitos trabalhistas. Entretanto, é imprescindível que se observe detidamente o conjunto de requisitos indispensáveis para que se realize a referida transação: dúvida razoável sobre a existência de fatos que levem à aplicação das normas trabalhistas com efeitos patrimoniais. Deve haver, ainda, verdadeira reciprocidade nas concessões pelas partes, a boa fé e, finalmente, é também indispensável que sejam observados os artigos 9º, 444 e 468 da CLT. É importante observar que estamos falando sempre da doutrina e nem sempre da prática.

A transação é feita em primeira audiência na seguinte base: o empregador ‘concede’ em pagar menos do que deve e não fazer uso de seu ‘direito de ação’, para que o empregado possa receber antes da condenação. O empregado concede em receber menos porque, segundo o artifício jurídico justificador, ele teria não um direito certo, mas uma *res dubia*. Esta transação envolve ao contrário do que o conceito original nos faz pensar, não a troca de um direito material do credor por um direito material do devedor, mas a troca de um direito material (o direito trabalhista do empregado) por um direito processual (do devedor, de prolongar a duração do processo). A construção destes artifícios doutrinários dogmáticos serviram para, junto a outros tais como o *jus postulandi* fundamental na prática a desconstrução, já inaugurada pelo próprio Estado Social, do princípio protetor do direito trabalhista. (Nassif, 2005, p. 215).

Os pontos abordados como mencionado no início deste capítulo são variáveis importantes que devem ou, pelo menos deveriam ser observadas para que os trabalhadores ao se submeterem às conciliações e acordos trabalhistas não sejam duplamente explorados e depois de encerrado o contrato de trabalho.

É com se o trabalhador enchesse o bolso de direitos, mas o bolso estivesse furado – e os direitos fossem se perdendo pelo caminho, Primeiro o empregador não lhe paga tudo o que deve; em seguida a prescrição vem comendo esse resíduo; mais tarde a conciliação se encarrega do resto, na fase de conhecimento ou do resto daquele resto, quando o acordo se repete em fase de execução. (Vianna, 2007, p. 192).

Ao encerrar o contrato de trabalho, caso haja conciliação ou acordo, e se, além das regras e princípios básicos que foram enumerados, ainda que valores do próprio sistema capitalista, não forem observados, decididamente o trabalhador será duplamente explorado. Além de explorado no decorrer do contrato pela estrutura do sistema, ao final do contrato será novamente explorado pelo descumprimento de normas do próprio sistema.

5. Análise sobre as conciliações na Justiça do Trabalho

O presente capítulo tem o objetivo de estudar as conciliações e acordos na Justiça do Trabalho.

Para subsidiar este estudo foi necessário, preliminarmente, buscar dados sobre os números da Justiça do Trabalho, ou seja, número de ações distribuídas anualmente em todo o país, número de processos julgados e, o que é principal para o estudo, o número de conciliações ou acordos. As fontes de pesquisa utilizadas foram relatórios do Tribunal Superior do Trabalho – TST²². A pesquisa foi feita de forma ampla, nacionalmente, entre os anos de 2005 e 2010 e, de forma mais detalhada, no Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, na cidade de Belo Horizonte, Minas Gerais, no ano de 2011.

O motivo pelo qual a pesquisa foi feita nacionalmente nos últimos cinco anos e em 2011 de forma mais detalhada, em Belo Horizonte, foi de ordem estritamente prática.

Para se fazer a pesquisa mais geral, os dados são encontrados mais facilmente, inclusive via internet. Usando o recurso eletrônico, existe um banco de dados menos detalhado, mas com plenas condições de ser acessado, o que pode dar a visão geral, mas por um maior período de tempo.

Para a pesquisa mais detalhada, é preciso manipular os autos, assistir a audiências, além de acessar fisicamente o banco de dados das varas do trabalho onde será feita a pesquisa. Este procedimento requer muitas vezes autorização de juízes ou de diretores de secretaria de varas que nem sempre estão dispostos a colaborar para o pleno acesso aos documentos²³.

²² TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Estatísticas. Disponível em www.tst.gov.br.

²³ Neste ponto, cumpre observar que o processo judicial, em regra, geral é público, valendo esta regra para o processo do trabalho. Existem algumas exceções à publicidade do processo nas esferas cível e criminal, por questões de preservação das pessoas ou de segurança. Entretanto, o princípio da publicidade do processo é, respeitadas as exceções, um princípio constitucional.

Outro fator de decisiva relevância para a pesquisa na Justiça do Trabalho e, mais especificamente, nas varas do trabalho é que os autos são arquivados muito rapidamente, especificamente nos casos de acordos, a não ser que o acordo seja pago em várias parcelas ou que seja necessária à execução desse acordo. No caso do arquivamento, para o acesso aos autos arquivados, é necessária uma autorização especial da corregedoria do TRT, autorização esta que não se consegue com facilidade.

Feitas as considerações acima, antes que se inicie a análise da pesquisa realizada, é importante reiterar que a análise feita no segundo capítulo deste trabalho tem como objetivo reforçar o marco teórico onde se buscam referências políticas de Estado e de Direito.

Por outro lado, é necessário considerar a realidade brasileira do início do século XXI, ou seja, laborar nos limites do que aqui se convencionou chamar, especialmente pelos operadores do direito, de Estado Democrático de Direito. Assim, os limites são a legislação trabalhista e os mandamentos constitucionais que se apresentam vigentes nesse momento histórico brasileiro. Estado Democrático de Direito significa, para o presente trabalho, Estado Capitalista. A análise crítica deverá ser feita sempre que oportuna, mas é dentro desta demarcação que se irá trabalhar.

No campo do direito do trabalho, ramo especializado do direito que interessa diretamente a essa investigação, quando os conflitos, no caso, conflitos individuais, chegam ao aparelho judiciário, quando os trabalhadores, em profunda desigualdade de condições com os capitalistas, em considerável parcela dos dissídios não encontram outra forma para reaver minimamente o que lhes foi expropriado²⁴, a última solução é a busca do Poder Judiciário na expectativa de recuperar pelo menos parte do que lhe foi explorado²⁵.

²⁴ Não se trata aqui da extração da mais-valia no sentido clássico. Fala-se simplesmente do descumprimento de um contrato nos moldes capitalista onde a mais valia já se encontra implícita.

²⁵ Neste trabalho quando se trata de conflitos e de exploração trata-se fundamentalmente de conflitos econômicos e, portanto, de exploração econômica. Como já falado na nota acima, se pensamos a mais-valia têm-se uma dupla exploração do trabalhador, a primeira pela extração da mais-valia e a segunda a exploração própria da desigualdade da correlação de forças e consequente burla da legislação no seio do próprio sistema capitalista.

Esta conduta por parte dos trabalhadores, como constatado, pode ser entendida segundo (Naves, 1991, p. 18), como uma legalização da luta de classes e, para isso, devem ser observados “os limites que o direito e a ideologia jurídica estabelecem”, caso contrário “estas formas de luta” não serão “legalmente” reconhecidas.

Portanto, para que se enfrente efetivamente o tema das conciliações e acordos na Justiça do Trabalho é importante relembrar a simples, entretanto brilhante, observação de Márcio Bilharinho Naves (1991, p. 18), sobre a busca do sistema judiciário burguês: “Isso não significa, que a classe operária não deva formular reivindicações de natureza jurídica, pois como afirmam Engels e Kautsky, ‘Toda classe em luta, precisa, pois, formular suas reivindicações em um programa, sob a forma de reivindicações jurídicas’”.

Como já dito, os sistemas judiciários no mundo capitalista e, especificamente, no Brasil foram criados em determinada conjuntura política e com a finalidade precípua de conciliar.

As avaliações das consequências e se elas podem conter maior ou menor grau de avanço para a classe trabalhadora, sem prejuízo das que serão feitas no decorrer deste trabalho, serão mais sistematizadas no final da pesquisa.

Apesar de a presente pesquisa não tratar de instrumentos coletivos de conciliação trabalhista, não se pode deixar de citar, não apenas em caráter meramente informativo, mas como de grande importância, os instrumentos coletivos como forma de composição de conflitos, seja pelas suas características peculiares, seja mesmo pela sua influência nas conciliações ou acordos individuais. Nesse sentido, de forma breve, classificaremos estas composições coletivas que são basicamente o Acordo Coletivo de Trabalho, a Convenção Coletiva de Trabalho e o Dissídio Coletivo de Trabalho.

5.1. Instrumentos coletivos de composição

O artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição de 1988 garante como direitos dos trabalhadores urbanos e rurais o direito de celebrar Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho.

O artigo 611 da CLT disciplina as Convenções Coletivas do Trabalho como acordos de caráter normativos, ou seja, as partes criam normas a serem cumpridas tanto pelos empregados quanto pelos patrões. Essas normas são denominadas, no âmbito do Direito do Trabalho, como normas autônomas, isso é, normas advindas da autocomposição, mas que não podem, segundo o que se denomina de caráter protetivo do Direito do Trabalho, a não ser em algumas significativas exceções, ficar abaixo do patamar mínimo estipulado pelas normas chamadas heterônomas, normas estipuladas pela legislação trabalhista. Além disso, nas Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho tem-se a liberdade de fixar normas mais favoráveis aos trabalhadores que as fixadas nas negociações coletivas anteriores, mas nunca menos favoráveis.

As exceções nas quais as normas autônomas podem reduzir direitos estão no artigo 7º da Constituição de 1988:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

(...)

No inciso VI, flexibilizaram-se os salários podendo serem reduzidos por instrumento coletivo. No inciso XIII criou-se o chamado Banco de Horas e, no inciso XIV, permitiu-se o aumento da carga horária para os trabalhadores em turnos ininterruptos. Os reflexos desta “flexibilização normatizada” para a exploração do trabalho e, conseqüentemente, para o ganho do capital, pode parecer pequeno em

primeira observação mas, se essas consequências forem observadas de forma detida, podem-se detectar consideráveis perdas para os trabalhadores. É o caso, por exemplo, de se observar que ínfima parcela do conjunto dos trabalhadores brasileiros estão ligados a sindicatos fortes que podem garantir em negociação coletiva a não aplicação desta “flexibilização normatizada”. Seguindo esse raciocínio, para a maioria dos trabalhadores certamente houve perdas.

Na convenção coletiva de trabalho, dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas (patronais) e também dois ou mais sindicatos de trabalhadores, respeitadas as condições impostas acima, podem estipular as condições de trabalho no âmbito de suas respectivas representações para as relações individuais de trabalho.

Os acordos coletivos de trabalho podem abranger um coletivo mais restrito, tanto de empregados quanto de empregadores, uma vez que, segundo o artigo 611, parágrafo primeiro da CLT é facultado aos sindicatos dos trabalhadores celebrarem acordos coletivos com uma ou até mais empresas de categorias econômicas, correspondentes à categoria profissional. As condições de trabalho acordadas nesse caso são aplicáveis apenas às partes envolvidas no acordo.

A validade dos instrumentos coletivos de trabalho celebrados entre as partes é dada por sentença normativa exarada pelo Tribunal Regional do Trabalho ou pelo Tribunal Superior do Trabalho e o prazo de validade desses instrumentos é de dois anos.

A diferença entre o acordo e a convenção coletiva de trabalho está principalmente na celebração. O acordo coletivo é celebrado entre o sindicato representante de uma categoria profissional (sindicato de trabalhadores) e uma empresa ou um coletivo (grupo) de empresas. A convenção coletiva, por outro lado, é celebrada obrigatoriamente entre sindicatos de trabalhadores e sindicatos patronais.

Os sindicatos só poderão celebrar convenções e acordos coletivos do trabalho por deliberação de assembleias especialmente convocadas para esse fim²⁶.

5.1.1. Dissídios coletivos de trabalho

O artigo 114 da Constituição, antes da emenda constitucional número 45 de 30 de dezembro de 2004 garantia:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.

(...)

§ 2º – Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.

O dissídio coletivo de trabalho, antes da Emenda Constitucional 45 de 30 de dezembro de 2004, era ação que podia ser ajuizada quando frustrada a autocomposição de interesses coletivos, tanto dos trabalhadores por seus sindicatos, quanto dos patrões, também pelas representações sindicais. As negociações poderiam ser promovidas diretamente pelas partes em disputa, ou mediante intermediação administrativa de órgão competente do Ministério do Trabalho, no caso o Ministério Público do Trabalho – MPT. Quando os sindicatos dos trabalhadores e os sindicatos patronais não chegavam a consenso em torno do conflito estabelecido, fosse em razão do percentual de reajuste na data-base, fosse em razão de qualquer outra reivindicação dos trabalhadores ou qualquer cláusula convencional, havia o ajuizamento do dissídio coletivo.

Tratava o dissídio coletivo, como já exposto, de uma ação judicial em que as partes, sindicatos de trabalhadores e sindicatos patronais expunham seus motivos e direitos e formulavam seus pedidos que eram julgados pela Justiça do Trabalho em

²⁶ A realização destas assembleias está condicionada às normas contidas no artigo 612 da CLT.

sentido lato, podendo ser nos tribunais regionais do trabalho ou no Tribunal Superior do Trabalho o que está disposto nos artigos 677, 678 e 702 da CLT, a depender de cada caso.

Depois da Emenda Constitucional 45 de 30 de dezembro de 2004 o parágrafo segundo do artigo 114 da Constituição passou a vigorar com a seguinte redação:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

(...)

§ 2º – Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, **de comum acordo**, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (Grifos meus).

A partir da modificação do artigo 114 da Constituição da República pela referida Emenda Constitucional 45, o instrumento autônomo considerado como o mais importante quando do acirramento da luta capital *versus* trabalho, o dissídio coletivo, parece ter ficado inteiramente descaracterizado com a entrada em vigor da nova legislação que disciplina esse instrumento.

Atualmente, todos os dissídios propostos sem um anterior “comum acordo” são extintos sem julgamento de mérito. Portanto, o surgimento da necessidade do comum acordo, na prática, parece ter posto fim aos dissídios coletivos e aprofundado a extenuação do poder normativo da Justiça do Trabalho que, mesmo com sua atuação dentro dos parâmetros do Estado Democrático de Direito, diante de reivindicações, pelo menos de categorias mais organizadas e com sindicatos mais fortes, exarava sentenças normativas mais vantajosas para a classe trabalhadora.

Hoje, se não há acordo, não existe instrumento coletivo de trabalho, cria-se, então, uma situação em que vão sendo aspirados todos os direitos conquistados. Parece a total desregulamentação na relação entre capital e trabalho. Fica, entretanto a imaginativa ideia de livre negociação sem interferência do Estado, imaginativa porque não existe igualdade mínima entre as partes, existe a força do

capital contra a hipossuficiência do trabalho. Parece tratar-se de incondicional precarização das relações de trabalho.

Os dissídios coletivos de trabalho passaram do ápice do conflito e da síntese das lutas dos trabalhadores diante do tribunal a uma figura de retórica, pois continuam presentes no ordenamento jurídico brasileiro, contudo, sua propositura depende de um fator que lhe tira completamente o conteúdo, o dissídio que necessita previamente de acordo parece não ser dissídio. Não é simples haver consideração na possibilidade de que duas partes que se contrapõem de forma acirrada e contundente possam acordar para que seja proposta uma ação em que o sindicato dos trabalhadores seja autor e o sindicato patronal seja réu ou vice-versa! Por outro lado, caso haja o “comum acordo” qual é realmente o papel da Justiça?

Com o requisito do comum acordo parece ter, na prática, encerrado com os dissídios coletivos na Justiça do Trabalho, isso pode trazer grandes prejuízos aos trabalhadores, desregulamentando as relações de trabalho, enfraquecendo a organização sindical dos trabalhadores e afastando, assim, da cena política o movimento sindical mais combativo que busca, para além das reivindicações meramente econômicas ou salariais, a emancipação dos trabalhadores como classe.

5.2. Conciliações nos dissídios individuais no Brasil

Tendo em vista o debate que já foi levantado até aqui, fica patente o conteúdo político das soluções jurídicas dos conflitos do trabalho. Portanto, é importante deixar sempre assinalado que não se pode entender a questão das conciliações e acordos na Justiça do Trabalho como mera questão jurídica, mas sim como uma política institucional.

5.2.1. Breves considerações preliminares

Antes de se fazer uma exposição puramente numérica, parece importante que se comentem minimamente, se não todos, pelo menos os principais fatores que podem levar à concretização de número bastante relevante de conciliações e

acordos na Justiça do Trabalho em relação ao número de ações que são efetivamente julgadas, como será visto.

Até por mandamentos legais, como já visto anteriormente, parte significativa dos juízes são “treinados” a convencer os trabalhadores a fazer acordo, alegando a possibilidade de o trabalhador nada receber. Isso porque a demora na execução da sentença, além dos vários possíveis recursos, pode levar ao encontro do devedor sem possibilidades de pagar suas dívidas trabalhistas no futuro, inclusive devido às fraudes.

Aceitar ou não um acordo tem muito a ver com as possibilidades maiores ou menores de sucesso na causa. Quanto mais conservadores os juízes mais acordos farão, e mais baixos eles serão – já que menores também as expectativas do reclamante. Assim, é preciso que sejamos mais progressistas, especialmente num mundo e num tempo marcados pela precarização. (Viana, 2007, p. 197).

Todavia, o fator necessidade econômica parece ser o mais importante a levar à efetivação das conciliações e acordos trabalhistas.

O trabalhador dispensado encontra-se em estado de real necessidade, considerando a possibilidade concreta de não conseguir outro emprego de imediato. Há de se considerar ainda que, depois de dispensado, uma vez que propôs reclamação trabalhista, em expressiva parte dos casos, não recebeu ou recebeu apenas parcialmente as verbas rescisórias que deveriam, em tese, garantir seu sustento até conseguir novo emprego.

Nesse contexto, ocupando seu lugar na relação de emprego como a parte mais forte, o empregador detém em suas mãos a sobrevivência do trabalhador e, levando esse fator determinante em consideração, a variável mais forte é a desigualdade que se torna coerção econômica. Essa coerção econômica, silenciosa, mas de força exorbitante no sistema capitalista, na maioria dos casos obriga o trabalhador a se submeter a acordos lesivos aos seus direitos pela necessidade urgente de sobrevivência. Nesses casos, muitas vezes, o trabalhador é “obrigado” a receber no ato da audiência ainda que a quantia seja muito inferior à pleiteada, pois não pode suportar a demora do processo de conhecimento somada ao tempo da execução.

5.2.2. Apresentação de dados

Inicialmente faz-se necessário apresentar, ainda que de forma resumida, o cenário contendo alguns dados das relações de emprego com os quais se irá trabalhar, ou seja, despedidas e acessos à Justiça do Trabalho.

Tabela 1 – Postos de trabalho e demissões no Brasil 2005 – 2010

ANO	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Postos de Trabalho	33.238.617	35.155.249	37.607.430	39.441.566	41.207.546	44.068.355
Desligamentos	10.925.020	11.602.463	12.723.897	15.207.127	15.192.530	17.872.057

Fonte: MTE CAGED – Elaboração: DIEESE – modificada.

Embora a pesquisa se foque mais especificamente nas varas do trabalho de Belo Horizonte, no ano de 2011, é importante contextualizar a situação do Brasil, no que se refere ao tema proposto, utilizando os dados disponíveis.

Conforme o exposto na tabela 1 a média de postos de trabalho no Brasil no período de 2005 a 2010 era de 38.453.127, neste mesmo período a média de demissões atingiu 13.920.516²⁷ anuais. Nesse mesmo período, a média de trabalhadores que ingressaram na Justiça do Trabalho, como pode se observado pelos dados da tabela 2, foi de 2.679.834, ou seja, foram propostas, em média, mais de dois milhões e meio de reclamações trabalhistas anualmente em todo o Brasil²⁸. Traduzindo em termos de percentual, esse montante indica que um índice pouco maior que 19,5% de todos os trabalhadores demitidos buscaram a Justiça do Trabalho, em todo o país no período.

Tabela 2 – Processos recebidos por ano – Brasil

2005	2006	2007	2008	2009	2010
2.401.273	2.446.914	2.636.798	2.740.952	2.974.042	2.879.025

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho - modificada

É importante se levar em conta que, no curso da relação de emprego, é insignificante estatisticamente o número de trabalhadores que buscam a justiça, individualmente. Premidos pela necessidade da venda de sua força de trabalho

²⁷ Fonte: MTE. CAGED – Elaboração DIEESE

²⁸ Fonte: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Estatísticas. Disponível em www.tst.gov.br

temem (e isso parece ser uma realidade) ingressar com uma reclamação e serem, em represália dispensados.

Considerando que do número de trabalhadores despedidos em todo o Brasil, em média 19,5%, ingressam com ação na Justiça do Trabalho, passa-se a analisar o número médio de conciliações e acordos trabalhistas que foram concretizados em relação ao montante total de ações que foram ajuizadas no país.

Tabela 3 – Percentual de conciliações no Brasil entre 2005 e 2010 – Varas do Trabalho.

2005	2006	2007	2008	2009	2010
44,3	43,8	43,9	44,1	42,8	43,4

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho – modificada.

Uma vez que, em média, aproximadamente 43,7% (tabela 3) do total das reclamações trabalhistas são solucionadas por acordos, poderíamos concluir que o número de ações efetivamente julgadas seria de aproximadamente 56,3%, entretanto essa não parece ser a realidade.

Pode-se fazer a consideração acima porque, entre os acordos e os julgamentos existem processos que são: 1) processos arquivados; 2) processos em que são homologadas desistências; 3) processos que são extintos sem julgamento do mérito; 4) processos que são remetidos a outros órgãos; 5) a Justiça do Trabalho, em suas estatísticas usa, ainda, a figura “outros”, que, buscando uma tradução razoável também significa processos não julgados. O montante desses processos não julgados chega a aproximadamente metade do resíduo dos acordos, podendo-se concluir que são julgados, em média, pouco mais da metade dos processos remanescentes dos acordos.²⁹

Os dados apresentados demonstram o peso das conciliações na solução dos conflitos trabalhistas no Brasil em sede de ações individuais propostas perante a Justiça do Trabalho, em primeira instância.

²⁹ Fonte: Tribunal Superior do Trabalho – Sistema de Estatística de varas do Trabalho – Relatório acumulado discriminação por vara

5.2.3. Conciliações em Belo Horizonte

Para que se faça a análise da pesquisa feita em Belo Horizonte, é necessário que se apresente o cenário onde se pretende trabalhar.

Deve ser ressaltado, entretanto, que o objetivo da presente pesquisa não é criar um grande banco de dados e, muito menos, elaborar e analisar tabelas, gráficos e longas equações. O objetivo maior é demonstrar o peso das conciliações e acordos na Justiça do Trabalho e, a partir daí empreender uma análise crítica à luz do Direito e das Ciências Sociais, das razões e das consequências dessa forma de resolução de conflitos entre capital e trabalho.

No ano de 2010, o número de demissões no município de Belo Horizonte foi de 340.882³⁰. Ainda em 2010, foram distribuídas 75.458³¹ ações na Justiça do Trabalho, nesse caso específico, o percentual de ações distribuídas na Justiça do Trabalho, em face das demissões, sobe para aproximadamente 22%, ficando um pouco superior ao percentual nacional quase constante de aproximadamente 19,5%.

É necessário sublinhar que aqui se fala de acesso dos trabalhadores à Justiça do Trabalho no final da relação de emprego, ou seja, depois do término da relação laboral. Nesse sentido, não existem dúvidas quanto à interpretação legal, doutrinária ou jurisprudencial de que, depois do advento da Lei do FGTS e, conseqüentemente, do fim da chamada estabilidade decenal³², o que prevaleceu em relação à proteção do emprego no sistema jurídico trabalhista brasileiro permite ao patrão despedir o empregado imotivadamente, desde que haja o pagamento de indenização de 40% do total recolhido à conta do Fundo de Garantia pelo Tempo de Serviço – FGTS – do trabalhador.

A pesquisa nas quarenta varas do trabalho de Belo Horizonte, nos anos de 2010 e 2011, foi feita pelo acompanhamento de audiências, bem como foram levantados termos de acordo, comparando os valores do acordo com os valores dos pedidos na petição inicial e ainda o percentual de acordos homologados.

³⁰ Fonte: MTE – CAGED – Perfil do município

³¹ Fonte: Tribunal Superior do Trabalho – Sistema de Estatística de Varas do trabalho – Relatório Acumulado discriminado por vara.

³² A questão do FGTS e da estabilidade decenal foi tratada no capítulo 3 (ver) deste trabalho.

Tabela 4 – Belo Horizonte. Percentuais aproximados do ano de 2010.

ACORDOS HOMOLOGADOS	PROCESSOS JULGADOS	OUTROS ³³	TOTAL
31.365	22.790	21.323	75.458
PERCENTUAL	PERCENTUAL	PERCENTUAL	PERCENTUAL
41,5%	30,2%	28,3%	100%

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho – modificada³⁴.

O percentual de acordos homologados na Justiça do Trabalho em Belo Horizonte, em 2010, como pode se observar pelos números demonstrados na tabela 4, estatisticamente, não divergem muito dos números de todo o país. O número de conciliações em Belo Horizonte ficou um pouco abaixo dos números nacionais, mesmo assim, ainda em patamar acima de 40%.

No ano de 2011, em Belo Horizonte, até a data do fechamento desta pesquisa, em outubro de 2011, estavam disponibilizados pelo Tribunal Superior do Trabalho, dados da Justiça do Trabalho de Belo Horizonte apenas relativos aos meses de janeiro e fevereiro de 2011.

Tabela 5 – Belo Horizonte. Percentuais aproximados dos meses de janeiro e fevereiro de 2011.

ACORDOS HOMOLOGADOS	PROCESSOS JULGADOS	OUTROS	TOTAL
4.642	3.082	3.257	10.981
PERCENTUAL	PERCENTUAL	PERCENTUAL	PERCENTUAL
42,3%	28,1%	29,6%	100%

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho – modificada³⁵.

Foram consultados e serão demonstrados os dados de 40 (quarenta) processos com homologação de acordos, ou seja, um acordo em cada Vara do Trabalho.

Foram consultados, ainda, trinta e três processos com homologação de acordos na Trigésima Primeira Vara do Trabalho de Belo Horizonte, número que

³³ Importante frisar que dentro da nomenclatura “outros” se incluiu: arquivados, homologações de desistência, extintos sem julgamento do mérito, extintos com julgamento do mérito, remetidos a outro órgão, outros.

³⁴ Essa tabela foi confeccionada a partir da análise de dados do TST – Sistema de Estatística de Varas do Trabalho – Relatório Acumulado Discriminado por Vara.

³⁵ Essa tabela foi confeccionada a partir da análise de dados do TST – Sistema de Estatística de Varas do Trabalho – Relatório Acumulado Discriminado por Vara.

representa aproximadamente trinta por cento de todos os acordos homologados (disponibilizados para pesquisa) nessa vara no ano de 2011.

A escolha da Trigésima Primeira Vara do Trabalho de Belo Horizonte se deu pelo fato de os acordos homologados nessa vara representarem a média aproximada de todos os acordos homologados em 2011 (meses de janeiro e fevereiro), ou seja, cento e treze acordos conforme os números a que se teve acesso.

Os números da pesquisa feita por Varas do Trabalho em Belo Horizonte constam da tabela 6 e gráfico 1. A pesquisa feita especificamente na Trigésima Primeira Vara do Trabalho de Belo Horizonte consta da tabela 7 e gráfico 2.

Tabela 6 – Números da pesquisa por Varas do Trabalho em Belo Horizonte.

VARA	PROCES- SO 2011	CATEGORIA	ATIVIDADE ECONÔMICA	VALOR DO PEDIDO R\$	VALOR DO ACORDO R\$	% RECE- BIDO	PAR- CELAS	RITO	CONCILI- AÇÃO
1ª BH	1	MARCENEI- RO	FABRICA DE MÓVEIS	38.912,10	15.000,00	38,55%	5	ORDINÁRIO	AUDIÊNCIA INICIAL
2ª BH	1	PEDREIRO	PESSOA FÍSICA	51.050,92	15.000,00	29,38%	15	ORDINÁRIO	AUDIÊNCIA INICIAL
3ª BH	1	ASS ADM	ESCOLA	19.701,75	3.700,00	18,78%	2	SUMARÍS- SIMO	INSTRUÇÃO
4ª BH	1	METALÚR- GICO	INDÚSTRIA	20.157,00	14.400,00	71,44%	8	SUMARÍS- SIMO	AUDIÊNCIA INICIAL
5ª BH	1	COMERCIÁ- RIO	COMÉRCIO	50.000,00	8.000,00	16,00%	4	ORDINÁRIO	INSTRUÇÃO
6ª BH	1	MANOBRIS- TA	ESTACIONA- MENTO	7.069,00	2.500,00	35,37%	2	SUMARÍS- SIMO	AUDIÊNCIA INICIAL
7ª BH	1	GRÁFICO	INDÚSTRIA	7.623,38	1.900,00	24,92%	2	SUMARÍS- SIMO	AUDIÊNCIA INICIAL
8ª BH	1	PROFES- SOR	ESCOLA	2.311,92	1.800,00	77,86%	6	SUMARÍS- SIMO	AUDIÊNCIA INICIAL
9ª BH	1	BANCÁRIO	BANCO	81.221,48	12.000,00	14,77%	6	ORDINÁRIO	INSTRUÇÃO
10ª BH	1	COMERCIÁ- RIO	COMÉRCIO	100.000,00	25.003,00	25,00%	11	ORDINÁRIO	INSTRUÇÃO
11ª BH	1	RODOVIÁ- RIO	EMP. ÔNIBUS	5.692,00	3.000,00	52,71%	2	SUMARÍS- SIMO	AUDIÊNCIA INICIAL
12ª BH	1	SERV. GE- RAIS	LABORATÓRIO	25.094,01	200,00	0,80%	1	ORDINÁRIO	AUDIÊNCIA INICIAL
13ª BH	1	ADMINIS- TRADOR	INDÚSTRIA	50.000,00	20.000,00	40,00%	4	ORDINÁRIO	AUDIÊNCIA INICIAL
14ª BH	1	COMERCIÁ- RIO	COMÉRCIO	9.150,00	1.800,00	19,67%	1	SUMARÍS- SIMO	AUDIÊNCIA INICIAL
15ª BH	1	PORTEIRO	CONSEVADORA	25.000,00	4.000,00	16,00%	5	ORDINÁRIO	INSTRUÇÃO
16ª BH	1	VIGILANTE	EMP. SEGU- RANÇA	95.237,82	15.000,00	15,75%	3	SUMARÍS- SIMO	INSTRUÇÃO
17ª BH	1	MOTPRISTA	EMP. COLETI- VOS	22.000,00	1.400,00	6,36%	1	ORDINÁRIO	AUDIÊNCIA INICIAL
18ª BH	1	SERVENTE	CONSTRUTORA	8.000,00	2.500,00	31,25%	5	SUMARÍS- SIMO	AUDIÊNCIA INICIAL
19ª BH	1	GARÇOM	RESTAURANTE	22.102,05	10.000,00	45,24%	25	ORDINÁRIO	AUDIÊNCIA INICIAL
20ª BH	1	REP. CO- MERCIAL	INDÚSTRIA	49.000,00	25.000,00	51,02%	5	SUMARÍS- SIMO	AUDIÊNCIA INICIAL
21ª BH	1	METALÚR- GICO	INDÚSTRIA E COMÉRCIO	20.927,00	6.000,00	28,67%	8	SUMARÍS- SIMO	AUDIÊNCIA INICIAL
22ª BH	1	COMERCIÁ- RIO	COMÉRCIO	11.408,43	6.000,00	52,59%	6	ORDINÁRIO	AUDIÊNCIA INICIAL
23ª BH	1	VENDEDO- RA	PESSOA FÍSICA	20.656,82	3.100,00	15,01%	9	SUMARÍS- SIMO	AUDIÊNCIA INICIAL
24ª BH	1	VIGILANTE	EMP. TRANSP. VALORES	30.583,74	5.000,00	16,35%	5	ORDINÁRIO	AUDIÊNCIA INICIAL
25ª BH	1	PINTOR	CONSTRUTORA	40.000,00	2.000,00	5,00%	10	ORDINÁRIO	AUDIÊNCIA INICIAL
26ª BH	1	GARÇOM	RESTAURANTE	12.958,64	3.000,00	23,15%	2	SUMARÍS- SIMO	AUDIÊNCIA INICIAL
27ª BH	1	AUX. PRO- DUÇÃO	INDÚSTRIA	91.688,00	22.000,00	23,99%	5	ORDINÁRIO	INSTRUÇÃO
28ª BH	1	OPERADOR CAIXA	COMÉRCIO	19.080,71	9.300,00	48,74%	1	SUMARÍS- SIMO	AUDIÊNCIA INICIAL
29ª BH	1	PORTEIRO	EMP. SEGU- RANÇA	11.000,00	4.000,00	36,36%	1	SUMARÍS- SIMO	INSTRUÇÃO
30ª BH	1	SERVENTE	CONSTRUTORA	18.751,90	1.303,77	6,95%	1	SUMARÍS- SIMO	AUDIÊNCIA INICIAL
31ª BH	1	MOTOBOY	TRANSPORTE MOTO	13.272,00	2.301,00	17,34%	3	SUMARÍS- SIMO	AUDIÊNCIA INICIAL
32ª BH	1	COMERCIÁ- RIO	COMÉRCIO	8.841,60	2.500,00	28,28%	5	SUMARÍS- SIMO	AUDIÊNCIA INICIAL
33ª BH	1	ASS ADM	SERV. ADMI- NISTRATIVOS	40.000,00	4.000,00	10,00%	2	ORDINÁRIO	AUDIÊNCIA INICIAL
34ª BH	1	PROFES- SOR	ESCOLA	13.560,00	8.500,00	62,68%	2	SUMARÍS- SIMO	AUDIÊNCIA INICIAL
35ª BH	1	MONTADOR	INDÚSTRIA	8.161,82	2.180,00	26,71%	4	SUMARÍS- SIMO	AUDIÊNCIA INICIAL
36ª BH	1	AUX. PRO- DUÇÃO	INDÚSTRIA	25.276,72	2.000,00	7,91%	4	ORDINÁRIO	AUDIÊNCIA INICIAL

37ª BH	1	PORTEIRO	ESCOLA	2.111,74	2.100,00	99,44%	1	SUMARÍSSIMO	AUDIÊNCIA INICIAL
38ª BH	1	SERVENTE LIMPEZA	CONSERVADORA	1.221,18	450,00	36,85%	1	ORDINÁRIO	INSTRUÇÃO
39ª BH	1	VIGILANTE	EMPRESA SEGURANÇA	8.667,10	2.500,00	28,84%	2	SUMARÍSSIMO	AUDIÊNCIA INICIAL
40ª BH	1	GERENTE COMERCIAL	COMÉRCIO	60.601,20	35.000,00	57,75%	7	ORDINÁRIO	INSTRUÇÃO
TOTAL	-	-	-	1.148.092,03	305.437,77	26,60%	2,79		

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região (Varas do Trabalho).

Gráfico 1 - Varas do Trabalho.

GRÁFICO 1

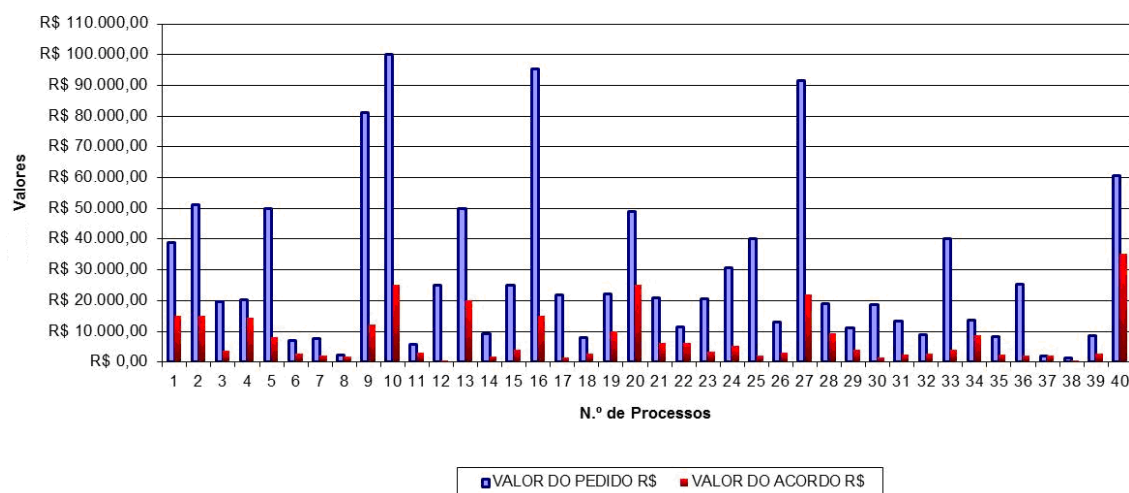
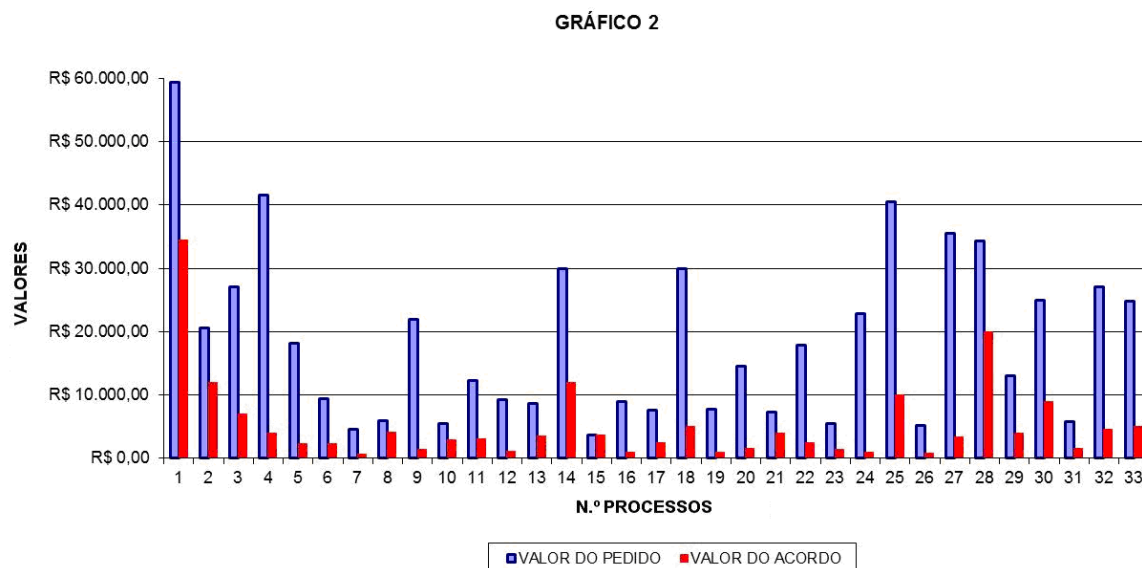


Tabela 7 – Números da pesquisa na 31ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte.

VARA	PROCES- SO 2011	CATEGORIA	ATIVIDADE ECONÔMICA	VALOR DO PEDIDO R\$	VALOR DO ACORDO R\$	ACOR- DO %	PAR- CELAS	RITO	CONCILIA- ÇÃO
31ª BH	1	ALMOXARI- FE	INDÚSTRIA MECÂNICA	59.396,49	34.500,00	58,08%	10	ORDINÁ- RIO	AUDIÊNCIA INICIAL
31ª BH	2	PINTOR	COMÉRCIO VEÍCULOS	20.500,00	12.000,00	58,54%	2	SUMA- RÍSSIMO	INSTRUÇÃO
31ª BH	3	VIGILANTE	SEGURANÇA ARMADA	27.000,00	7.000,00	25,93%	1	ORDINÁ- RIO	AUDIÊNCIA INICIAL
31ª BH	4	MARCENEI- RO	PESSOA FÍSICA	41.530,60	4.000,00	9,63%	7	ORDINÁ- RIO	AUDIÊNCIA INICIAL
31ª BH	5	MOTOBOY	SERVIÇO DE ENTREGAS	18.201,00	2.301,00	12,64%	3	SUMA- RÍSSIMO	AUDIÊNCIA INICIAL
31ª BH	6	COSTUREI- RA	INDÚSTRIA CONFECÇÕES	9.440,55	2.250,00	23,83%	5	SUMA- RÍSSIMO	AUDIÊNCIA INICIAL
31ª BH	7	PINTOR	REFORMADORA	4.530,85	632,00	13,95%	1	SUMA- RÍSSIMO	INSTRUÇÃO
31ª BH	8	COSTUREI- RA	COMÉRCIO	5.972,66	4.092,00	68,51%	20	SUMA- RÍSSIMO	AUDIÊNCIA INICIAL
31ª BH	9	PEDREIRO	CONDOMÍNIO	22.000,00	1.451,00	6,60%	1	ORDINÁ- RIO	INSTRUÇÃO
31ª BH	10	OVERLO- QUISTA	INDÚSTRIA CONFECÇÕES	5.511,40	2.903,00	52,67%	10	SUMA- RÍSSIMO	INSTRUÇÃO
31ª BH	11	BALCONIS- TA	COMÉRCIO	12.235,87	3.000,00	24,52%	6	SUMA- RÍSSIMO	INSTRUÇÃO
31ª BH	12	EMP. DO- MÉSTICA	PESSOA FÍSICA	9.176,36	1.100,00	11,99%	5	SUMA- RÍSSIMO	AUDIÊNCIA INICIAL
31ª BH	13	AUX. DEP. PESSOAL	CONSERVADO- RA	8.633,89	3.501,00	40,55%	3	SUMA- RÍSSIMO	INSTRUÇÃO
31ª BH	14	PORTEIRO	CONSERVADO- RA	30.000,00	12.000,00	40,00%	3	ORDINÁ- RIO	AUDIÊNCIA INICIAL
31ª BH	15	ARQUIVISTA	SERVIÇOS INFORMÁTICA	3.711,62	3.700,00	99,69%	8	SUMA- RÍSSIMO	INSTRUÇÃO
31ª BH	16	PEDREIRO	PESSOA FÍSICA	8.963,91	900,00	10,04%	2	SUMA- RÍSSIMO	AUDIÊNCIA INICIAL
31ª BH	17	OP. DE CAIXA	COMÉRCIO	7.646,00	2.500,00	32,70%	5	SUMA- RÍSSIMO	AUDIÊNCIA INICIAL
31ª BH	18	VENDEDOR- RA	COMÉRCIO	30.000,00	5.000,00	16,67%	10	ORDINÁ- RIO	INSTRUÇÃO
31ª BH	19	EMP. DO- MÉSTICA	PESSOA FÍSICA	7.715,00	900,00	11,67%	2	SUMA- RÍSSIMO	AUDIÊNCIA INICIAL
31ª BH	20	BOMB HIDRÁULI- CO	PESSOA FÍSICA	14.488,65	1.500,00	10,35%	1	SUMA- RÍSSIMO	AUDIÊNCIA INICIAL
31ª BH	21	MOTORISTA	TRANSPORTA- DORA	7.229,46	4.000,00	55,33%	3	SUMA- RÍSSIMO	AUDIÊNCIA INICIAL
31ª BH	22	MARCENEI- RO	FABRICA MÔ- VEIS	17.890,20	2.500,00	13,97%	3	SUMA- RÍSSIMO	INSTRUÇÃO
31ª BH	23	PORTEIRO	CONDOMÍNIO	5.504,11	1.400,00	25,44%	7	SUMA- RÍSSIMO	AUDIÊNCIA INICIAL
31ª BH	24	AUX. SERV. GERAIS	SERVIÇOS	22.855,70	1.000,00	4,38%	1	ORDINÁ- RIO	INSTRUÇÃO
31ª BH	25	VENDEDOR	COMÉRCIO	40.452,60	10.000,00	24,72%	10	ORDINÁ- RIO	AUDIÊNCIA INICIAL
31ª BH	26	RECEPCIO- NISTA	HOTEL	5.111,00	780,00	15,26%	2	SUMA- RÍSSIMO	AUDIÊNCIA INICIAL
31ª BH	27	RECEPCIO- NISTA	CLÍNICA MÉDICA	35.564,17	3.300,00	9,28%	2	ORDINÁ- RIO	INSTRUÇÃO
31ª BH	28	AN. SEGU- RANÇA	SERVIÇO DE INFORMAÇÃO	34.369,76	20.000,00	58,19%	10	ORDINÁ- RIO	AUDIÊNCIA INICIAL
31ª BH	29	ANALISTA SUPORTE	EMPRESA DE INFORMÁTICA	12.963,31	4.000,00	30,86%	4	SUMA- RÍSSIMO	AUDIÊNCIA INICIAL
31ª BH	30	OP. BETO- NEIRA	CONSTRUTORA	25.000,00	9.000,00	36,00%	1	ORDINÁ- RIO	AUDIÊNCIA INICIAL
31ª BH	31	MOTOBOY	EMPRESA ENTREGAS	5.798,63	1.500,00	25,87%	2	SUMA- RÍSSIMO	AUDIÊNCIA INICIAL
31ª BH	32	VIGILANTE	SEGURANÇA ARMADA	27.000,00	4.500,00	16,67%	4	ORDINÁ- RIO	AUDIÊNCIA INICIAL
31ª BH	33	MOTORISTA	COMÉRCIO DE VEÍCULOS	24.800,00	5.000,00	20,16%	5	ORDINÁ- RIO	AUDIÊNCIA INICIAL
TOTAL	-	-	-	551.797,30	137.710,00	24,96%	4,66	-	-

Gráfico 2 - 31ª Vara do Trabalho



5.2.4. Detalhamento da pesquisa

A pesquisa foi feita de fevereiro a outubro de 2011, trabalhando no acompanhamento de audiências, observação dos autos, analisando as causas de pedir, os pedidos e, muitas vezes, o próprio comportamento das partes, advogados e magistrados. Obviamente, não se fala aqui de uma pesquisa de comportamento, por vários motivos e, principalmente, considerando certo rigor científico. Também é fato que o estudo não versa sobre esse tema, mas, por outro lado, tendo em vista que a audiência trabalhista é procedimento que, por sua própria natureza, privilegia a oralidade, muitas vezes a atitude dos personagens que compõem a audiência podem ser decisivos para o resultado da lide, no caso em discussão, para o resultado do acordo.

5.2.5. Categorias e atividades econômicas dos empregadores

Uma vez feita de forma aleatória, a pesquisa não buscou maior foco em nenhuma categoria ou atividade econômica do empregador, tampouco teve a pretensão de abranger todo o universo de categorias de trabalhadores ou atividades econômicas.

5.2.6. Valor do pedido

É corrente no universo da advocacia trabalhista a afirmação que o trabalhador, por seu advogado, sempre pede mais que tem direito, na busca de um “bom” acordo. Esse, entretanto, parece não ter sido o cenário observado. Com algumas exceções, de que as próprias tabelas dão as pistas, os pedidos parecem ter sido bem fundamentados e elaborados de forma mais realística que se afirma. É importante lembrar, nesse quesito, que, em torno de 15% a 20% das ações analisadas foram ajuizadas por meio de atermção³⁶, situação na qual não está presente o advogado e a sua suposta experiência em pedir mais que é devido.

5.2.7. Valor do acordo

Sobre o valor do acordo, ponto importante desse estudo, vale considerar, ser repetitivo, que o trabalhador sempre está em estado de necessidade. Os salários são verbas alimentares das quais todos aqueles que vendem o único bem que possuem, que é sua força de trabalho necessitam de forma mais ou menos imediata. Esse fator, conjugado a outras variáveis que foram ou ainda serão consideradas, é decisivo no momento da aceitação de um acordo.

Tanto na pesquisa executada por varas do trabalho quanto na pesquisa mais concentrada em uma vara específica, foi verificado que os valores dos acordos variam consideravelmente em relação aos pedidos. Na pesquisa executada por varas do trabalho, constatou-se que os valores dos acordos atingem média percentual de 26,60% do valor do pedido. Na pesquisa concentrada em vara específica, o percentual fica na casa dos 24,96%, o que leva a um percentual geral de 25,78%.

Resumidamente, podem-se enumerar alguns fatores que conduzem o trabalhador a fazer acordo recebendo, na maioria das vezes, de forma parcelada, menos de 26% daquilo que buscou.

³⁶ Na Justiça do Trabalho O *jus postulandi* (direito de postular) às partes a opção de constituir ou não advogado para requerer seus direitos, artigo 791 da CLT. Neste caso um funcionário da própria justiça ouve as alegações, no caso, do trabalhador e lavra termo que substitui a petição inicial para o ingresso com uma ação trabalhista.

A necessidade mais ou menos imediata de o trabalhador reaver, pelo menos, parte do que lhe foi subtraído durante a relação de emprego tem peso bastante importante.

Outro fator importante é o aconselhamento mais ou menos incisivo dos advogados para a realização do acordo, assim se recebem mais rapidamente os honorários. Nesse ponto, é pertinente que se considere a situação que importante parte dos advogados, sejam procuradores dos trabalhadores, sejam dos empregadores, ainda nos corredores do fórum trabalhista, antes do início da audiência procurem-se uns aos outros e já comecem a negociar um acordo para apresentar ao magistrado.

A persuasão do magistrado é outro elemento importante para a condução ao acordo. Como já foi visto, a lei impõe que o magistrado “usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio, em qualquer fase da audiência”.³⁷

Todos os fatores enumerados acima, combinados e somados à possibilidade da longa demanda, considerando-se a fase de conhecimento mais a fase de execução e, ainda, contando com a certeza de uma infinidade de recursos possíveis no processo do trabalho. bem como no processo civil que o subsidia, tornam a conjuntura propícia e perfeita para o acordo, ainda que ele possa estar aquém da realidade.

Outro dado importante que se pode perceber é que, mesmo quando a demanda é de menor valor econômico e segue o rito sumaríssimo, quando o trabalhador está assistido pelo sindicato da categoria, mesmo no caso de acordo, se não se consegue um acordo mais favorável em primeira audiência é mais comum se chegar pelo menos até a fase de instrução na busca de solução mais favorável ao trabalhador. Embora isso não seja regra, a impressão que se formou é a de que o trabalhador assistido pelo sindicato está mais bem orientado. Assim, a desigualdade do empregado em relação ao empregador diante da justiça pode se reduzir bastante.

³⁷ Artigo 852 – E da CLT.

Vários fatores podem influenciar para que a situação do trabalhador representado pelo sindicato de sua categoria seja mais favorável. O mais importante deles, entretanto, é o de que, mesmo o trabalhador tendo ajuizado uma ação individual, ele tem por retaguarda uma entidade que representa sua categoria. O sindicato, normalmente, não trabalha com apenas um advogado, mas geralmente com um departamento jurídico e isso tem peso no momento da defesa dos direitos dos trabalhadores. Normalmente, são advogados com melhor qualificação na área trabalhista, além de claro conhecimento dos instrumentos coletivos da categoria da qual faz parte o trabalhador em litígio, o que pode fazer a diferença desde o ajuizamento da ação até o desfecho dela, seja ele por acordo ou por julgamento.

5.2.8. Ritos e momento da conciliação e parcelamento

No processo do trabalho brasileiro existem três tipos de procedimento que são seguidos. No caso das relações entre empregados e empregadores da iniciativa privada, regidas pela CLT esses procedimentos ou Ritos são determinados pelo valor da causa. Segue-se o Rito Ordinário nas ações com valor superior a quarenta salários mínimos. No rito ordinário se não houver acordo o juiz pode marcar uma nova data para a instrução do processo.

O rito sumário é aplicado nas ações com valor de até dois salários mínimos, é extremamente simplificado, dispensa recursos e praticamente não é utilizado.³⁸ Segue-se o Rito Sumaríssimo nas ações com valor entre dois e quarenta salários mínimos. No Rito sumaríssimo é realizada apenas uma audiência e se não houver conciliação já se estipula o prazo para a decisão em primeira instância. É importante relembrar que de acordo com a legislação em vigor já citada o acordo pode ocorrer em qualquer fase de qualquer procedimento.

É importante observar na tabela 8, abaixo, que o número de conciliações feitas quando a ação segue o rito ordinário é muito menor do que quando a ação segue o rito sumaríssimo, uma vez que o percentual de acordos feitos no rito ordinário é de 28,46% no rito sumaríssimo esse percentual sobe para 52,80%.

³⁸ Uma pequena parte da doutrina entende que o rito sumário foi revogado com o advento do rito sumaríssimo pela lei 9.957/2000.

Tabela 8 – Conciliações em Belo Horizonte no ano de 2010.

Varas do Trabalho	Conciliados Rito Comum		Varas do Trabalho	Conciliados Rito Sumaríssimo	
	Núm.	%		Núm.	%
1ª Belo Horizonte	239	29,40	1ª Belo Horizonte	617	55,39
2ª Belo Horizonte	250	31,69	2ª Belo Horizonte	620	58,00
3ª Belo Horizonte	174	22,37	3ª Belo Horizonte	556	52,21
4ª Belo Horizonte	188	27,33	4ª Belo Horizonte	605	55,15
5ª Belo Horizonte	185	25,17	5ª Belo Horizonte	620	58,60
6ª Belo Horizonte	168	23,76	6ª Belo Horizonte	594	55,93
7ª Belo Horizonte	215	28,44	7ª Belo Horizonte	559	53,09
8ª Belo Horizonte	291	39,27	8ª Belo Horizonte	625	58,09
9ª Belo Horizonte	225	30,12	9ª Belo Horizonte	594	55,15
10ª Belo Horizonte	234	28,85	10ª Belo Horizonte	558	50,87
11ª Belo Horizonte	175	24,31	11ª Belo Horizonte	539	51,53
12ª Belo Horizonte	218	26,14	12ª Belo Horizonte	556	50,82
13ª Belo Horizonte	217	27,68	13ª Belo Horizonte	587	54,71
14ª Belo Horizonte	237	30,86	14ª Belo Horizonte	566	52,36
15ª Belo Horizonte	217	30,22	15ª Belo Horizonte	555	54,09
16ª Belo Horizonte	208	26,60	16ª Belo Horizonte	577	55,22
17ª Belo Horizonte	248	31,16	17ª Belo Horizonte	558	51,52
18ª Belo Horizonte	183	23,31	18ª Belo Horizonte	594	55,72
19ª Belo Horizonte	216	27,55	19ª Belo Horizonte	568	52,54
20ª Belo Horizonte	234	29,00	20ª Belo Horizonte	568	50,35
21ª Belo Horizonte	253	35,04	21ª Belo Horizonte	584	53,48
22ª Belo Horizonte	192	22,04	22ª Belo Horizonte	560	51,05
23ª Belo Horizonte	241	31,75	23ª Belo Horizonte	540	49,32
24ª Belo Horizonte	189	22,88	24ª Belo Horizonte	543	50,18
25ª Belo Horizonte	219	23,80	25ª Belo Horizonte	549	50,27
26ª Belo Horizonte	259	33,29	26ª Belo Horizonte	558	51,15
27ª Belo Horizonte	262	32,91	27ª Belo Horizonte	538	50,19
28ª Belo Horizonte	194	29,53	28ª Belo Horizonte	581	53,35
29ª Belo Horizonte	259	32,54	29ª Belo Horizonte	574	52,13
30ª Belo Horizonte	177	24,69	30ª Belo Horizonte	491	45,63
31ª Belo Horizonte	181	23,85	31ª Belo Horizonte	514	48,58
32ª Belo Horizonte	200	25,19	32ª Belo Horizonte	537	49,72
33ª Belo Horizonte	293	37,28	33ª Belo Horizonte	600	56,18
34ª Belo Horizonte	204	25,66	34ª Belo Horizonte	536	49,31
35ª Belo Horizonte	237	31,73	35ª Belo Horizonte	550	51,45
36ª Belo Horizonte	193	29,47	36ª Belo Horizonte	573	54,11
37ª Belo Horizonte	216	28,92	37ª Belo Horizonte	540	50,42
38ª Belo Horizonte	222	27,75	38ª Belo Horizonte	558	52,25
39ª Belo Horizonte	211	30,49	39ª Belo Horizonte	585	55,14
40ª Belo Horizonte	198	28,99	40ª Belo Horizonte	616	57,52
TOTAL CAPITAL	8.722	28,46	TOTAL CAPITAL	22.743	52,80

Fonte: Tribunal Regional do trabalho da terceira Região.

Pode se verificar, portanto, que a grande maioria dos acordos acontece na primeira audiência, ou seja, um montante próximo dos setenta por cento dos

acordos. Este é mais um dos objetivos das conciliações: a desoneração da justiça na instrução e julgamento das ações trabalhistas.

Na pesquisa realizada por varas do trabalho nos quarenta processos pesquisados trinta e um acordos ocorreram na audiência inicial e apenas nove na instrução.

Na pesquisa em vara específica num total de trinta e três processos pesquisados vinte e dois acordos ocorreram na audiência inicial e onze na instrução.

A média do número de parcelas na pesquisa realizada por varas do trabalho nos quarenta processos pesquisados foi de 2,79. Nos acordos realizados na instrução a média de parcelas foi de 4,50 uma média maior que a média da total da pesquisa por varas e também maior que a média geral. Na pesquisa em vara específica num total de trinta e três processos pesquisados a média do número de parcelas foi de 4,66. Nos acordos realizados na instrução a média de parcelas foi de 4,45, um pouco menor que a média total na vara específica, mas maior que a média geral.

Nos parcelamentos, apesar da média de 2,79 parcelas para a pesquisa por Vara do Trabalho e de 4,66 na pesquisa concentrada em apenas uma vara, perfazendo média geral de 3,72 parcelas, esse parcelamento é muito variável uma vez que foram encontrados parcelamentos entre uma e vinte e cinco parcelas.

Fator importante que se pode verificar durante o decorrer da pesquisa e a impressão que ficou ao final é a de que parte considerável dos acordos homologados são composições feitas sem a necessária observância ou correspondência com preceitos jurídicos relevantes e indispensáveis nesse importante momento de decisão: princípios de direito do trabalho direitos indisponíveis, renúncia de direitos, sem falar da forte “coação econômica” perversa e silenciosa que é exercida pelo capital sobre o trabalho.

Vale lembrar que está se falando do direito burguês, do qual já foram feitas referências neste trabalho sobre a sua lógica, ideologia e forma de funcionamento, mas, mesmo se tomarmos como parâmetro esse direito burguês – e é ele que se

tem no Brasil, no momento, mesmo dentre desses parâmetros, podem-se encontrar procedimentos que interferem negativamente na situação do trabalhador.

Na prática, a conciliação costuma ser *mais* do que conciliação. Transita da conciliação à mediação e de lá para a arbitragem. Pois quantas vezes não se vê o juiz interferindo e inventando uma terceira proposta, ou seja, *mediando*? E não acontece – em ocasiões menos freqüentes, é verdade – de as próprias partes lhe pedirem uma sugestão, aceitando até *a priori* o seu arbitramento? (Viana, 2007, p. 196).

Durante o acompanhamento de audiências nas varas do trabalho de Belo Horizonte, puderam ser observadas, em muitas delas, é bom que se diga em muitas porque não foram em todas, puderam ser observadas situações bastante interessantes. Como a grande maioria dos acordos na Justiça do Trabalho é homologada em primeira audiência, pode se constatar, na medida em que o magistrado (no papel de arbitro?), conduz a conciliação ponderando exclusivamente a vertente financeira da conciliação ou acordo, a principal ferramenta que, de início, vem à mão do juiz não é nenhum código, coletânea de jurisprudência ou livro de súmulas, por exemplo, mas a calculadora. Este fato é bastante exemplar para explicar a rapidez e a tão propagandeada celeridade na Justiça do Trabalho? Ou será que a experiência do dia a dia autoriza o magistrado a agir desta maneira?

Às vezes, podem acontecer situações curiosas, por exemplo, a proposta de se fazer média aritmética simples entre o valor pedido pelo reclamante e o valor oferecido pelo reclamado. Se for claro para o reclamado que existe algum direito devido ao reclamante – e parece sempre existir, primeiro se negocia um valor depois se negocia em quantas parcelas esse valor será pago. Assim, a situação fática e os direitos pleiteados pelo autor frequentemente são desconsiderados, não se verificam as provas que eventualmente tenham sido juntadas, em outras palavras, muitas vezes desconsidera-se se existem direitos indisponíveis em discussão³⁹.

Tendo em vista a possibilidade de dispensa imotivada, é estatisticamente irrelevante o número de trabalhadores que buscam discutir direitos na Justiça do Trabalho no decorrer do contrato laboral, uma vez que o trabalhador precisa vender sua força de trabalho e, caso ingresse com ação trabalhista na vigência do contrato

³⁹ A questão da indisponibilidade de direitos foi abordada no capítulo 4 item 4.1.3.

de trabalho, é considerável o risco de despedida. Muito provavelmente, não se pode dizer o mesmo quando se trata, no campo dos trabalhadores regidos pela CLT, de ações coletivas ou de ações de trabalhadores do serviço público que não são enquadrados no regime celetista. Entretanto, como estamos tratando de ações individuais e de trabalhadores da iniciativa privada, não é o caso aqui de analisar estas duas situações mencionadas.

E o empregador é a parte forte porque detém em suas mãos a fonte de sobrevivência do empregado. E por ser forte, dirige não apenas o seu braço ou a sua mente, mas a própria norma que o protege – aplicando-a quando, *como, onde e quanto* quer, e muitas vezes se quiser. Assim, ao contrário do direito civil, o direito do trabalho não se cumpre espontaneamente – pelo menos por inteiro. A falta de uma norma de proteção se reflete em toda a CLT, roubando a eficácia das outras normas. O empregado não exercita o seu *ius resistendae*. E só procura a Justiça quando – já tendo perdido o emprego – não tem mais o que perder. Ora, esta situação o torna um demandante vulnerável. Também ao contrário do que acontece na esfera civil, ele depende do resultado da demanda para sobreviver. E isso significa que tem pressa em receber, o que o leva a aceitar baixos acordos. (Viana, 2007, p. 186/187).

Nesse sentido, é muito provável que, mesmo nos casos em que o trabalhador tenha sido flagrantemente lesado pelo capitalista (não se fala aqui de mais-valia, mas da subtração de direitos como burla contratual e onde já se encontra implícita a mais-valia) e, conseqüentemente, no final da relação de emprego, tenha proposto uma reclamação trabalhista contra o seu ex-patrão, esse trabalhador, coagido pela necessidade de sobrevivência que o sistema lhe impõe, tenha urgência em receber o que lhe é devido. Assim, em importante parcela dos casos, o trabalhador é compelido a receber no ato da audiência, mesmo quantia muito inferior à pleiteada, a ter que suportar a demora de um processo de conhecimento e de execução, execução que, em muitos casos, ainda poderá ser frustrada se o capitalista não apresentar bens ou valores para a penhora e posterior leilão.

No próprio contrato formal de trabalho vai se construindo um espaço informal. Na fase inicial, as partes – e/ou a própria lei – explicitam salários, locais, horários, folgas e funções: no momento subsequente, surge um novo pacto, em que o empregador diz silenciosamente ao empregado: *‘posso não lhe pagar tudo; mas não vá à Justiça ou eu lhe tomo o emprego’*, ao passo que o empregado responde: *‘está bem; mas eu*

o farei quando você me despedir'. Mais tarde, na Justiça, este mesmo pacto ganha novas cláusulas, quando o reclamante avisa: *'agora exijo que você me pague'*, mas o reclamado adverte: *'sim, eu lhe pagarei, mas só uma parte do que eu devo, pois de outro modo farei o processo se arrastar, e você sabe, e eu também, que eu posso esperar, e você não.'* (Viana, 2007, p. 191).

Outra situação é o caso dos trabalhadores que, apesar de terem seus direitos lesados durante a relação laboral, ao final do contrato de trabalho não ingressam com ações na justiça para reclamar o que é devido (como visto acima), em torno de 75% deles não o fazem, em ambas as situações – não propor ação trabalhista ou aceitar acordos lesivos, mais uma vez, além da mais-valia, exploração institucionalizada no modo de produção capitalista, a vantagem é do capital.

É próprio e compreensível que no direito burguês, não só em relação ao campo do capital *versus* trabalho, mas mais enfaticamente neste, o objetivo é conciliar. Nesse sistema a luta de classes não pode se aprofundar sob pena da desestabilização da ordem.

6. Considerações finais

O primeiro ponto que foi levado em consideração no momento em que se tratou de relações de trabalho, e aqui, mais especificamente do acesso dos trabalhadores, de maneira individual, à Justiça do Trabalho em busca de seus direitos usurpados pelo capital, é mais do que de uma relação jurídica trata-se de relação de classes, portanto de relação política.

Essa relação política, quando observada de forma mais límpida, nada mais é que a relação de dominação do capital sobre o trabalho também é, especificamente por parte do Estado capitalista, relação de apaziguamento do conflito da luta de classes pelo aparelho estatal que é a Justiça do Trabalho.

Nesse sentido, é importante que seja observado o período no qual o trabalhador ainda está empregado. Nesta fase, mesmo que as condições de trabalho sejam ruins, mesmo que não sejam pagos todos os créditos oriundos da venda de sua força de trabalho, em quase totalidade dos casos o empregado não reclamará seus direitos, a não ser coletivamente, seja por meio de ações judiciais coletivas ou, no limite do conflito, pela greve. Como esse não é o caso da maioria dos trabalhadores no Brasil, o trabalhador, durante o contrato, regra geral, além da exploração que é inerente ao sistema capitalista, ainda sofre outros tipos de exploração, que são toda a sorte de irregularidades e fraudes praticadas pelo capital.

No cenário que foi trabalhado, a constatação a que se chegou é de que o cumprimento adequado da legislação trabalhista no Brasil é quase inexistente. Esse descumprimento frequente, como já constatado, é muito mais interessante para o capitalista. Nesse sentido, além da necessidade de acumulação do capitalismo à custa do trabalho alheio, ainda existem vários motivadores para que a legislação seja desrespeitada.

Nesse caminho, com relação ao acordo individual comenta o professor Márcio Túlio Viana:

A estratégia de valorizar a composição individual não produz efeitos apenas entre os atores envolvidos. Ela ajuda a minar a resistência do grupo e a disciplinar autoritariamente as relações de trabalho. Para este fim o acordo é sempre melhor do que o processo, pois o processo imita e reproduz o conflito; ainda que em nível individual, há sempre um que ganha e outro que perde. (Viana, 2007, p. 191).

Quando vai ao Poder Judiciário, o trabalhador, geralmente “coagido” pela necessidade e tendo como quase certeza da demora do processo de conhecimento e ainda da execução, sente-se fragilizado e sugestionado à renúncia de direitos no momento do acordo. Somando-se a isso, na maior parte dos casos em que vai à justiça em busca de seus direitos está desempregado e muitas vezes, por uma questão de sobrevivência, aceita receber muito menos que lhe é devido, juntamente com a guia para o recebimento do seguro desemprego.

Existe, ainda, baixo risco de o capitalista ser fiscalizado e multado pelo Ministério do Trabalho, além da possibilidade concreta, e aqui comprovada, de apenas ao final da relação de emprego, ainda levando-se em conta a prescrição, firmar-se um acordo pagando valores muito mais baixos que realmente devidos pelo empregador.

Do ponto de vista do patrão, o acordo pode reforçar a idéia da impunidade, a conclusão de que não vale a pena cumprir a lei. Afinal, se é juridicamente possível pagar tudo no momento certo, ou pagar só uma parte depois, a razão aponta claramente para a segunda opção. (Viana, 2007, p. 193).

Existe a possibilidade de, além de não pagar o valor real devido ao trabalhador, ainda dividir o valor a ser pago em suaves parcelas, sem nenhum imperativo de comprovação de dificuldade econômica, como também ficou comprovado no decorrer do trabalho. No caso dos parcelamentos, na imensa maioria dos casos, os empregadores não recolhem custas processuais pelo fato de haver isenção no pagamento dessas custas. Ainda com relação aos parcelamentos, é importante ressaltar que o cumprimento automático da norma não dá o direito a quem a cumpre de efetivar o parcelamento. Assim, em inversão completa de valores, o empregador que descumpriu a norma no momento certo, ao invés de ser penalizado por isso, é premiado com o privilégio do parcelamento.

Esta forma de operar parece claro incentivo ao descumprimento institucionalizado da legislação trabalhista por parte do empregador. Parece mais adequado que, em casos nos quais, comprovadamente, haja a necessidade de parcelamento em função de alguma dificuldade financeira do empregador, que o parcelamento tenha um número máximo de parcelas. Na pesquisa foram encontrados acordos divididos em quinze, vinte e até vinte e cinco parcelas. Seria importante que, em caso de parcelamento de dívida trabalhista, houvesse a incidência de algum índice de correção, visando preservar minimamente o valor que será recebido pelo trabalhador e, repita-se, além de se tratar de verba alimentar, a dívida trabalhista deveria ter sido paga sem parcelamento e na vigência do contrato de trabalho.

Finalmente, o acordo proporciona para o patrão a desoneração total com a certeza de que não será mais interpelado em juízo pelo mesmo trabalhador, tendo em vista a prática comum da homologação de acordos mediante a “quitação geral pelo extinto contrato de trabalho” que é assinada pelo trabalhador. Estes são apenas alguns exemplos em que os acordos homologados pela Justiça do Trabalho beneficiam sobremaneira o lado forte da relação, o capitalista.

A questão da “quitação geral pelo extinto contrato de trabalho” é prática comum na Justiça do Trabalho, e que não deveria existir. Entretanto, uma vez que já se tornou quase uma “regra” ou quase uma condição para que se faça acordo, deve ser urgentemente reexaminada. A quitação deve abranger tão somente os títulos realmente pagos e especificados nos termos de qualquer espécie de acordo.

O que se pode avaliar de toda a discussão é que existe uma equação de difícil solução entre a exploração capitalista e a resistência, mesmo que surda ou pouco perceptível para alguns observadores. Os trabalhadores procuram resistir e não admitir ver seus direitos esmigalhados pela absurda prescrição quinquenal que, em passe de mágica, a cada cinco anos apaga todo e qualquer direito não reivindicado, mas o Estado, a constituição capitalista assim o quer.

Entretanto, mesmo indignado, nenhum trabalhador empregado, individualmente ousa acionar o Estado, representado pela justiça trabalhista, para proteger seus salários e seus direitos, pois pode até ganhar o processo, mas perde o

emprego. Quando já desprovidos de seus empregos, muitos trabalhadores até procuram na Justiça do Trabalho a reparação daquilo que lhe foi subtraído durante o seu contrato de trabalho. Aí como os capitalistas querem, sempre tentam fazer valer a “máxima” de que “um péssimo acordo é sempre melhor que uma boa demanda”.

Existe, entretanto, mesmo dentro do sistema capitalista, outro caminho que é a iniciativa coletiva e ela só é possível pela da ação sindical, seja do ponto de vista político como do ponto de vista jurídico. Juridicamente, o sindicato, como ente coletivo, tem a sua disposição as ações coletivas como ações de cumprimento ou aquelas em que o sindicato atua como substituto processual. Na substituição processual, somente o sindicato tem legitimação extraordinária, ou seja, propõe ação em seu nome substituindo toda a categoria que representa ou mesmo parte dela reivindicando direitos coletivos. Essa parece ser a única maneira de, através do sindicato, o trabalhador empregado assegurar seus direitos antes de prescritos e durante a relação de emprego.

Assim, é verdade que as ações coletivas podem de certa forma, inibir de modo um pouco mais eficaz a grande injustiça praticada na relação de emprego, em que o empregador promete comprar a força de trabalho enquanto espera (entre outras burlas) a prescrição para pagar apenas uma pequena parcela do que contratou.

Conseqüentemente, parece que o equilíbrio da equação anteriormente citada são as ações coletivas, pois, além de garantir a maior integridade dos direitos dos trabalhadores, são forma de prevenir atuais descumprimentos, sejam da lei, da constituição ou do acordo coletivo. É a maior simetria em relação à anacrônica e enganosa relação direta entre empregador e empregado, que sempre foi e é uma absolutamente assimétrica, vez que um tem apenas a sua força de trabalho e o outro, além do capital, o aparato de Estado ao seu dispor.

O que fica entendido, em síntese, é que o Estado contemporâneo, em função das grandes lutas sociais, foi obrigado a constituir a Justiça do Trabalho que na dinâmica de sua evolução, sobretudo pelas lutas, resistência e reivindicações dos trabalhadores, transformou-se em importante instrumento para obrigar o cumprimento mínimo da legislação trabalhista burguesa.

Em síntese, apesar de paradoxal, a Justiça do Trabalho ainda é importante instrumento de defesa dos direitos dos trabalhadores, o que pode ser potencializado pela intervenção coletiva do conjunto da classe trabalhadora buscando, mesmo dentro do Estado Democrático de Direito (Estado Capitalista) e da ideologia jurídica a ele inerente, o avanço do movimento dos trabalhadores.

Certamente a crescente organização dos trabalhadores não passa simples e exclusivamente pelo campo jurídico, ou seja, pela mera judicialização do conflito. As lutas articuladas entre os movimentos sociais e, no caso específico, as lutas dos trabalhadores enquanto segmento organizado e com consciência de classe, requerem a incessante e contundente intervenção política em todos os setores da sociedade, inclusive no campo jurídico enquanto prevalecer o direito burguês.

Portanto, para que se enfrente efetivamente não só o problema das conciliações e acordos, mas para que se busque maior envolvimento e luta da classe trabalhadora frente ao judiciário trabalhista brasileiro, é importante lembrar a brilhante observação de Márcio Bilharinho Naves (1991, p. 18) sobre a busca do sistema judiciário burguês:

“Isso não significa, que a classe operária não deva formular reivindicações de natureza jurídica, pois como afirmam Engels e Kautsky, ‘Toda classe em luta, precisa, pois, formular suas reivindicações em um programa, sob a forma de reivindicações jurídicas’”.

Tanto a participação dos movimentos populares e sindicais nas recentes mobilizações dos trabalhadores na Europa quanto a recente retomada da ação sindical no Brasil, indicam que o movimento dos trabalhadores continua sendo importante espaço de mobilização. Seguindo por um caminho diferente do da tese da crise do movimento sindical, as lutas dos trabalhadores tem recentemente demonstrado sua vitalidade e força política, o que demonstra que na democracia capitalista a mobilização dos explorados deve ser constante.

Com o intuito de valorizar a importante e atual discussão sobre a análise das organizações dos trabalhadores e refletir sobre o papel que o movimento sindical pode cumprir na transformação da sociedade capitalista, necessita ficar entendida e devidamente destacada a importância da ação sindical revolucionária que busca a

educação e mobilização dos trabalhadores para além das reivindicações meramente econômicas.

Portanto, a proposta de construção de uma sociedade baseada na igualdade real passará, necessariamente, pela luta dos trabalhadores e essas lutas podem ser longas como têm sido no curso da história. Desde a resistência dos trabalhadores e explorados na comuna, em 1871, até o início do século XXI. Com o aprofundamento geral das crises do sistema capitalista, inclusive na Europa, especialmente na chamada “Zona do Euro”, as mobilizações dos trabalhadores estão sempre presentes. Assim a classe trabalhadora vem acumulando força e experiências que provavelmente serão decisivas para a construção de um futuro minimamente justo e realmente igualitário.

7. Referências

- ALMEIDA, Lúcio Flávio Rodrigues de. **Ideologia nacional e nacionalismo**. São Paulo: Educ. 1995.
- ALTHUSSER, Louis. **Aparelhos ideológicos de estado**. São Paulo: Graal, 2010.
- AMATRAMG Disponível em <www.anamatramg.org.br>.
- ANAMATRA Disponível em <www.anamatra.org.br>.
- ANTUNES, Ricardo, (org.) **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**. 12ª ed. São Paulo: Cortez, 2007.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Boitempo, 2000.
- BARROS, Alice Monteiro de, **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo, LTR, 2011.
- BOITO JR., Armando, (org.) **O sindicalismo brasileiro nos anos 80**. Rio de Janeiro: Paz e Terra. 1991.
- BOITO JR., Armando, **O Sindicalismo de estado no Brasil**. Uma análise crítica da estrutura sindical. Campinas: Unicamp. 1991.
- BOTTOMORE, Tom. **Dicionário do pensamento marxista**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.
- Brasil. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 12. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.
- CARDOSO, Adalberto Moreira. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2003.
- CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2009.
- Conselho Nacional de Justiça <<http://www.cnj.jus.br>> Acesso em 10 de maio de 2010.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Trabalho, capitalismo e emprego**. Entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. São Paulo: LTr, 2007.
- FERRANTE, Vera Lúcia Botta. **Ideologia e repressão**. São Paulo: Ática, 1978.
- IANNI, Octavio. **Estado e capitalismo**. 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1989.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000.
- MARTINS, Sérgio Pinto, **Direito do Trabalho**. 17. Ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- MARX, Karl e ENGELS Friedrich. **O manifesto comunista**. 3. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1982.
- MARX, Karl e ENGELS Friedrich. **Obras escolhidas. Tomo I**. Lisboa: Avante, 1985.

- MARX, Karl e ENGELS Friedrich. **Obras escolhidas. Tomo II.** Lisboa: Avante, 1985.
- MARX, Karl e ENGELS Friedrich. **Obras escolhidas. Tomo III.** Lisboa: Avante, 1985.
- MARX, Karl. **A origem do capital:** a acumulação primitiva. 2. ed. São Paulo: Centauro, 2004.
- MARX, Karl. **Contribuição à crítica da economia política.** 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2003.
- MARX, Karl. **Crítica da filosofia do direito de Hegel.** São Paulo: Boitempo, 2005. 175 p.
- MARX, Karl. **O 18 de brumário e cartas a Kugelmann.** 4. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.
- MARX, Karl. **O Capital:** crítica da economia política. 3. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1988.
- MATTOS, Marcelo Badaró. **O Sindicalismo Brasileiro após 1930.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar. 2003.
- MATTOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil.** Rio de Janeiro: Vício de Leitura, 2002.
- MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo.** 8. Ed. São Paulo: Malheiros, 1997.
- MTE Disponível em <www.mte.gov.br>. Acesso em 25 de maio de 2010.
- NASSIF, Elaine Noronha. **Conciliação judicial e indisponibilidade de direitos:** paradoxos da “justiça menor” no processo civil e trabalhista. São Paulo: LTr, 2005.
- NAVES, Márcio Bilharinho. **Marxismo e direito:** um estudo sobre Pachukanis. São Paulo: Boitempo, 2000.
- PASUKANIS, Eugeny Bronislanovich, **A teoria geral do direito e o marxismo.** Rio de Janeiro: Renovar, 1989.
- POULANTZAS, Nicos. **Poder político e classes sociais.** São Paulo: Martins Fontes. 1977.
- RODRIGUES, Leôncio Martins. **Partidos e sindicatos.** São Paulo: Ática. 1990.
- SADY, João José. **Curso de direito sindical.** São Paulo: LTR. 1998.
- SAES, Décio. **Classe média e sistema político no Brasil.** São Paulo: T. A. Queiroz, Editor. 1985.
- SAES, Décio Azevedo Marques de. **Direitos sociais e transição para o capitalismo: o caso da primeira república brasileira 1889 – 1930.** Revista Estudos de Sociologia. Faculdade de Ciências e Letras UNESP – Araraquara, v. 11, n. 20, p.23 – 51, 2006. Disponível em: <http://www.fclar.unesp.br/soc/revista/artigos_pdf_res/20/2deciosaes.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2010.
- SAES, Décio. **Estado e democracia: Ensaios teóricos.** Campinas: Unicamp. 1994.
- SAES, Décio. **República do Capital:** Capitalismo e processo político no Brasil. São Paulo: Boitempo 2001.

- SAES, Décio. **Cidadania e capitalismo (uma Abordagem Teórica)**. Texto disponível em www.iea.usp.br/artigos.
- SANDRONI, Paulo. **Dicionário de economia do século XXI**. 3. ed. Rio de Janeiro: Record, 2007.
- SIMÕES, Carlos. **Direito do trabalho e modo de produção capitalista**. São Paulo: Símbolo, 1979.
- SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANNA, Segadas, TIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. Volume 1. 15. ed. São Paulo: LTr, 1995.
- TRTMG Disponível em <www.mg.trt.gov.br>. Acesso em 10 de junho de 2010.
- TST Disponível em <www.tst.gov.br>. Acesso em 15 de maio de 2010.
- Viana, Márcio Túlio. **Rev Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p. 185-198, jan/jun. 2007
- Vianna, Luiz Werneck. **Liberalismo e sindicato no Brasil**. 4. ed. Belo Horizonte: UFMG, 1999.