CLT

50 Anos

COLABORADORES:
ARION SAYÃO ROMITA
MARA REGINA CHUAIRI DA SILVA
ALOYSIO SANTOS
JULIO CESAR DO PRADO LEITE

SÉRIE CINQÜENTENÁRIO DA CLT
Projeto "Comitê do Cinqüentenário da CLT"/PETROBRÁS

CINQÜENTA ANOS DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

DEBATENDO A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

As opiniões de alguns estudiosos sobre a legislação obreira dos últimos 50 anos

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Cinqüenta anos da consolidação das leis do trabalho : debatendo a legislação trabalhista / Arion Sayão Romita ... [et al.]. -- Rio de Janeiro : PETROBRÁS, 1993. -- (Cinqüentenário da CLT)

Projeto "Comitê do Cinqüentenário da CLT/PETROBRÁS.
Bibliografia.

1. Trabaalho - Leis e legialação - Brasil I. Romita, Arion Sayão. II. Título. III. Título: Debatendo a legislação trabalhista. IV. Série.

93-1379 CDU-34:331(81)(094)

Indices para catálogo sistemático:

1. Brasil : Leis trabalhistas 34:331(81)(094)
2. Consolidação das Leis do Trabalho : Brasil 34:331(81)(094)
3. Leis trabalhistas : Brasil 34:331(81)(094)

CAPA: Milton Rattes
Produção Gráfica:
Carthago & Forte Editoras Associadas
Rua Clodomiro Amazonas, 1399 – 2º – cj. 4
Tel: (011) 820-2692 e 820-6212 – Fax: (011) 820-1155
CEP 04537-012 – São Paulo – SP

DAG GRÁFICA E EDITORIAL LTDA.
Av. N. Senhora do Ó, 1782, tel. 857-6044
Imprimiu
COM FILMES FORNECIDOS PELO EDITOR

CINQÜENTA ANOS DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

DEBATENDO A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

ARION SAYÃO ROMITA
ALOYSIO SANTOS
MARA REGINA CHUAIRI DA SILVA
JULIO CESAR DO PRADO LEITE

"A Consolidação das Leis do Trabalho constitui um patrimônio jurídico que cumpre preservar, seja pelos resultados obtidos no disciplinamento das relações de trabalho, seja pela popularização de suas normas entre empregadores e trabalhadores".

(1º *consideranda* da Comissão instituída pela Portaria Nº 3.282, de 6 de agosto de 1974, do Ministro do Trabalho para atualização da CLT).

ÍNDICE

A Cinqüentenária Consolidação das Leis do Trabalho 9
Breve Ensaio sobre o Contrato Coletivo de Trabalho.....41
A Sustentação Psicológica da Relação Subordinada.....67
Comentários sobre o anteprojeto da Comissão de Modernização da Legislação do Trabalho 83

A CINQÜENTENÁRIA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Arion Sayão Romita*

*Professor Titular de Direito do Trabalho na Faculdade de Direito da UERJ.

Arion Sayão Romita

1. Introdução.

Há meio século, foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho. Em 1943, o Brasil vivia sob o império da Carta autoritária e corporativista de 10 de novembro de 1937. Em 1946, iniciou-se um período político de social-democracia, mas as relações de trabalho não sofreram qualquer modificação. Em 1964, dá-se nova recaída política com asfixia das liberdades públicas, em ambiente propício ao prosseguimento do regime autoritário e corporativista que vinha do Estado Novo.

Em 1988, promulga-se uma Constituição que proclama, em seu primeiro artigo: o Brasil se constitui em Estado democrático de direito. Alguns avanços se registram na regulação das relações de trabalho: autonomia sindical (liberdade de ação perante o Estado), ênfase na negociação coletiva e regulação democrática do direito de greve. Tais alterações se refletem no conteúdo da CLT.

Muitos dispositivos consolidados deixaram de viger, ante o princípio de recepção: por incompatibilidade com o novo ordenamento constitucional implantado em 1988, boa parte da Consolidação está revogada, notadamente no que diz respeito à organização sindical e às penalidades cominadas à greve. Nem tudo, porém, mudou: como o núcleo central do autoritarismo corporativista de 1937 ainda se mantém em vigor, acolhido pela Constituição de 1988, inúmeros dispositivos consolidados atravessam os tempos, revelando notável vitalidade a despeito das oscilações políticas verificadas no País, de cinqüenta anos a esta parte.

2. Os modelos de regulação das relações de trabalho.

Os modelos de comportamento na regulação das relações de trabalho são basicamente três: 1º) o individualista; 2º) o do intervencionismo estatal; 3º) o da autonomia coletiva. Esta

enumeração apresenta contornos meramente esquemáticos, refere-se a modelos puros. Vale advertir que essa pureza dificilmente se identifica na prática. A nítida separação conceitual que se pode estabelecer entre eles não desconhece que freqüentemente se apresentam mesclados, ou, mais precisamente, coexistentes, de sorte que o predomínio de um deles reduz os demais a uma posição residual que, por seu turno, comporta gradações entre os que permanecem como secundários.

O primeiro modelo – o individualista – repousa essencialmente sobre o princípio da autonomia da vontade. Os sujeitos da relação definem o conteúdo do contrato de trabalho, fixam os limites das prestações e das contraprestações. Observa-se o pressuposto da coincidência de igualdade formal e igualdade material entre os sujeitos da relação, cuja vontade não só cria a relação como lhe preenche o conteúdo. Este modelo, entretanto, desconhece a realidade. Opera sobre suposições abstratas, pois é fácil verificar que o trabalhador e o empresário não guardam equilíbrio, menos ainda igualdade, nas respectivas situações como sujeitos do contrato de trabalho. É evidente a posição desvantajosa do pequeno empresário frente às pressões de um sindicato de trabalhadores poderoso, dotado de representatividade, como é também evidente a posição de desvantagem do trabalhador em face do poder econômico da grande empresa moderna.

A desigualdade real dos sujeitos do contrato de trabalho inviabilizam o modelo individualista de regulação das relações de trabalho. A evolução do regime capitalista determinou a revisão do princípio da liberdade de contratar, que não pode ser mais aceito em sentido absoluto. O próprio regime democrático, enquanto opção política, contribuiu para a supressão do modelo individualista, embora pareça paradoxal. Em princípio, a autonomia dos sujeitos da relação, como conceito doutrinário, representa a mais perfeita expressão de autogoverno. Contudo a exteriorização prática do governo próprio colide com o princípio democrático, porquanto aquele poder não pode ser exercido ou, se o é, torna-se falseado, convertendo a vontade particular numa enganosa aparência. Os fundamentos reais da organização social opõem-se de modo terminante à regulação individualista das relações de trabalho e representam a mais cabal negação do princípio de autonomia da vontade.

O segundo modelo de comportamento é o do intervencionismo estatal, que encontra explicação histórica e intensa aplicação prática.

Em muitos ordenamentos, substitui os demais modelos ou com eles coexiste, porém, neste último caso, tolerando-os como derivação de ato de reconhecimento por parte do direito positivo, reduzidos aos limites assinalados pelo próprio ordenamento. Caracteriza-se pela imposição da vontade do legislador, que se apresenta revestida de rigidez inflexível, mercê da edição de normas imperativas, inafastáveis pela vontade dos particulares e, em conseqüência, redunda na eliminação ou, pelo menos, em forte restrição da autonomia quer individual quer coletiva.

O sistema intervencionista, tanto por suas origens históricas quanto por sua própria definição, não se compatibiliza com o regime democrático. Afeiçoa-se, antes, a regimes políticos de caráter populista e protecionista, que permutam a submissão dos trabalhadores pela tentativa de restabelecer o equilíbrio inexistente entre os sujeitos de relação, ou o equilíbrio perturbado pela desigualdade de condições econômicas e sociais. Perpassado de finalidades tuitivas, suplanta a razão de ser da autonomia da vontade e sufoca a capacidade normativa das organizações de empregadores e de empregados, em princípio dispostas a celebrar convenções coletivas.

O modelo intervencionista não permite falar de manifestação democrática na regulação das relações de trabalho. Sua aceitação pelos destinatários resulta da inevitável imposição, e não de espontânea adesão. O grave é que os excessos intervencionistas do Estado geram freqüentes manifestações de rejeição da norma, registrando-se sistemático e reiterado descumprimento, para claro e indesejável desprestígio da lei. Não é por outra razão que todos os capítulos da nossa Consolidação das Leis do Trabalho se encerram com a indefectível seção "Das Penalidades". O modelo é acatado, porém não aceito.

O terceiro modelo estudado é o da autonomia coletiva. As limitações dos modelos anteriores desaparecem ou se atenuam. Este modelo exige, como realidade preexistente, o reconhecimento de organizações sindicais livres e independentes. Por força de um mecanismo em que o poder de negociação dos grupos profissionais organizados adquire relevo, o processo de negociação entre os interessados supõe a autonomia coletiva como determinante básico da fixação das condições de trabalho.

A afirmação do princípio democrático não deriva, neste modelo, da presença efetiva e direta dos destinatários da norma, mas do vínculo que, mercê da representatividade, deve ser estabelecido entre a base e os mandatários, tal como sucede no sistema político da democracia representativa. É certo que existem os riscos do "assembleísmo", mas a autonomia coletiva não se reduz a manifestações de assembléias sindicais. O sentido democrático do modelo da autonomia coletiva ressalta, ante a evidência de que a regulação das condições de trabalho deriva de uma composição de forças a que o ordenamento positivo atribui virtude vinculativa. E só atribui, porque ostenta natureza representativa dos interesses personificados naqueles que comparecem como parte da convenção coletiva, instrumento de determinação das condições de trabalho que preenchem o conteúdo dos contratos individuais celebrados no respectivo âmbito de representação.

A representatividade constitui, portanto, o pressuposto de um efetivo sistema democrático de regulação das condições de trabalho, e só existe na medida em que seja autêntica. Cabe lembrar aqui a lei de bronze da oligarquia, de ROBERT MICHELS. A autonomia coletiva substitui a vontade individual, porque ostenta poder decisório que a ela se sobrepõe. E coloca em seu devido lugar o poder ordenador do Estado, reduzindo o intervencionismo a dimensões residuais, mero fixador do mínimo de garantias, patamar referencial.

3. A matriz ideológica da Consolidação das Leis do Trabalho.

O modelo de regulação das relações de trabalho consagrado no Brasil é o do intervencionismo estatal. Sua implantação se deu em virtude das nossas próprias características culturais e deriva não só da formação histórica do povo brasileiro como também do momento político em que surgiu e se desenvolveu até hoje.

As relações de trabalho no Brasil, durante séculos, travaram-se em regime de escravidão. Apenas cem anos nos separam da supressão do cativeiro: muito pouco, na vida de um povo. É claro que muitos resíduos ainda impregnam a mentalidade de quantos se envolvem com o assunto, não só na posição de sujeitos diretamente interessados mas também de observadores, operadores do direito, etc.

A época em que a vigente legislação do trabalho foi implantada no Brasil coincide com a fase de ditadura que a história identifica como Estado Novo (1937-1945). A organização sindical data de 1939: período de autoritarismo corporativista. Seus reflexos até hoje se fazem sentir. Democracia, assim mesmo frágil e periclitante, só de 1946 a 1963, com início de mudanças em 1978. Não era de se esperar que pudesse medrar no País o modelo da autonomia coletiva. No período de 1939 a 1978, a regulação estatal das relações de trabalho baseava-se em dois pressupostos: 1º) as relações coletivas de trabalho eram manifestações da luta de classes e suas conseqüências deveriam ser evitadas a qualquer preço, mediante o estabelecimento da paz social; 2º) temia-se que as repercussões dessa luta pudessem afetar o conjunto da sociedade, devendo em conseqüência ser conjuradas no nascedouro quaisquer possibilidades de rebeliões sociais. O Estado, no desempenho de seu duplo papel de nume tutelar dos interesses das classes dominantes e de mediador entre antagonismos sociais, intervém perseguindo diversos objetivos: 1º) desenvolver a regulação minuciosa das condições de trabalho, a fim de tornar desnecessária a ação sindical; 2º) condicionar os interessados a buscarem no Estado a solução dos conflitos ocorrentes; 3º) outros objetivos, que no momento não cabe analisar.

Como conseqüência dessa intervenção, abundante legislação é promulgada, em obediência a alguns pressupostos básicos, dos quais cabe destacar: hetero-regulação das condições de trabalho; fragilidade – praticamente inexistência – da contratação coletiva; sindicato único imposto por lei e sujeito à intervenção do Estado; contribuição sindical criada por lei, como instrumento da submissão das entidades de classe ao Estado; competência normativa dos tribunais do trabalho, com o intuito de evitar o entendimento direto entre os grupos interessados; proibição da greve (logicamente, não há necessidade de greve, se há uma justiça do trabalho dotada de poder normativo); cooptação das lideranças sindicais no *establishment*.

Segue-se, porém, o período iniciado em 1978, que se consolida no ano imediato e se prolonga até os dias de hoje. Esse período se caracteriza pela afirmação de certo número de sindicatos livres da interferência do Estado; autonomia sindical; reconhecimento da autonomia coletiva; tolerância na atuação de centrais sindicais surgidas espontaneamente, à margem das entidades "oficiais"; prática da negociação coletiva; tolerância da greve.

Sobrevém a Constituição de 5 de outubro de 1988, que pretende implantar no País um "Estado Democrático de Direito" (art. 1º). No campo específico das relações de trabalho, esse desiderato não foi plenamente alcançado. Em parte, é certo que algumas medidas positivas foram adotadas, porém muito do regime autoritário anterior foi conservado.

Para que o Brasil se constituísse efetivamente em Estado Democrático de Direito, seria necessário que adotasse o modelo da autonomia coletiva para a regulação das condições de trabalho. Em parte, a Constituição de 1988 atende a esse objetivo: dá ênfase à negociação coletiva; consagra a autonomia sindical; empresta regulação moderna e adequada ao direito de greve. Entretanto, em homenagem às características conservadoras, retrógradas, autoritárias e corporativistas, de nossa sociedade, ainda mantém os institutos do velho e nocivo regime inaugurado pelo Estado Novo: sindicato único; organização sindical à base de categorias; contribuição sindical; influência dos aposentados; cooptação das lideranças sindicais, na realidade inautênticas e respeitadoras da lei de bronze da oligarquia, de MICHELS; competência normativa dos Tribunais do Trabalho.

Ao ser promulgada, em 1943, a Consolidação não poderia deixar de refletir o momento histórico então vivido, sob *evidente* influência do fascismo italiano.

4. A influência da Carta de 1937 sobre a Consolidação das Leis do Trabalho.

A tarefa do legislador ordinário é condicionada pelo texto da Lei Maior. Lei infraconstitucional que contraria preceito de superior hierarquia não prospera. Ao ser promulgada, em 1943, a Consolidação não poderia deixar de observar os parâmetros impostos pela Carta outorgada de 1937.

De fato, ao tempo da promulgação da CLT, vigorava no País a Carta de 10 de novembro de 1937, que instituíra o Estado Novo. Sem dúvida, como lei ordinária, a CLT deveria observar os parâmetros traçados pela Constituição. Desnecessária seria mesmo a explicação, mas a ela não se furtou o Relatório da Comissão Elaboradora do Anteprojeto: "Houve, igualmente, que ponderar a definição de rumos políticos, trazida pela Constituição de 10 de novembro e a ela

subordinar, como a um postulado dedutivo, as leis que a precederam". E adiante: "Cumpria, evidentemente, agora que se tratava de consolidar todo o corpo de nossas leis sociais trabalhistas, submeter o conjunto ao mesmo critério da Constituição oriunda da visão renovadora do Senhor Getúlio Vargas".

Com a implantação do Estado Novo, o regime institucional brasileiro passou da social-democracia para o corporativismo estatal, autoritário.

O título que a Carta Constitucional de 1937 dedica à Ordem Econômica encontra direta inspiração na Carta del Lavoro italiana, de 21 de abril de 1927; e, em alguns de seus dispositivos, mais do que inspiração ou influência: limita-se a traduzir fielmente o texto italiano.

Eis o teor do art. 138 da Carta de 1937: "A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes o direito perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de poder público". É o seguinte o texto da declaração III da Carta del Lavoro: "L'organizzazione sindacale o professionale è libera. Ma solo il sindacato legalmente riconosciuto o sottoposto al controllo dello Stato ha il diritto di rappresentare legalmente tutta la categoria di datori di lavoro o di lavoratori, per cui è costituito; di tutelarne, di fronte allo Stato e alle altre associazioni professionali, gli interessi; di stipulare contratti collettivi di lavoro obbligatori per tutti gli appartenenti alla categoria, di imporre loro contributi e di esercitare, rispetto ad essi, funzioni delegate di interesse pubblico".

O art. 140 da Carta de 1937 pretendia instituir o regime econômico-social corporativo no Brasil: "A economia da produção será organizada em corporações, e estas, como entidades representativas das forças do trabalho nacional, colocadas sob a assistência e a proteção do Estado, são órgãos deste e exercem funções delegadas de poder público". A fonte imediata desse dispositivo é a declaração VI, alíneas 2ª e 3ª, da Carta del Lavoro: "Le corporazioni costituiscono l'organizzazione unitaria delle forze della produzione e ne rappresentano integralmente gli interessi. In virtù di questa

integrale rappresentanza, essendo gli interessi della produzione interessi nazionali, le corporazioni sono dalla legge riconosciute come organi di Stato". Embora nunca tenha sido posto em execução, o art. 140 inspirava a legislação ordinária e lhe traçava os rumos.

Além disso, cabe observar que a Comissão incumbida de elaborar uma "consolidação" das leis trabalhistas encontrava legislação já vigente. A legislação básica, que pode ser considerada ainda em vigor, fora promulgada em 1939: o Decreto-lei nº 1.402, sobre organização sindical e o Decreto-lei nº 1.237, que instituiu a Justiça do Trabalho. Nessa época – desnecessário recordar – época de autoritarismo, de veleidades corporativistas, a regulação estatal das relações de trabalho baseava-se em dois pressupostos: o primeiro era que as relações coletivas de trabalho constituíam manifestações da luta de classes, e o regime político então imperante no Brasil simplesmente procurava superar tal concepção, pela necessária colaboração dos grupos opostos. Deveriam ser evitadas quaisquer manifestações de antagonismo, mediante o estabelecimento da ideologia da paz social. Segundo, temia-se que as repercussões dessa luta pudessem afetar o conjunto da sociedade. Em conseqüência, pretendia-se conjurar no nascedouro qualquer possibilidade de rebelião social. Tornou-se então imperioso, dentro dessa filosofia política, desenvolver a regulação minuciosa das condições de trabalho, por via legislativa, portanto por via heterônoma, a fim de tornar desnecessária a ação sindical, além de condicionar os interlocutores sociais a buscarem no Estado a solução dos eventuais conflitos ocorrentes. Essa intervenção provoca a promulgação de abundante legislação (hetero-regulação das condições de trabalho), o que vai redundar na fragilidade (praticamente inexistência) da contratação coletiva, acoplada a uma série de medidas, das quais a maior parte ainda continua em vigor: sindicato único imposto por lei, sujeito à intervenção do Estado; contribuição sindical criada por lei, como instrumento da submissão das entidades de classe ao Estado; competência normativa dos Tribunais do Trabalho, com o intuito de evitar o entendimento direto entre os grupos interessados; proibição da greve (é lógico: se há uma Justiça do Trabalho dotada de competência normativa, não faz sentido algum permitir a greve); cooptação das lideranças sindicais no *establishment*.

Vê-se claramente que a origem dessa mentalidade – ainda hoje existente – está na lei italiana nº 563, de 1926.

Esta a principal aspiração do Estado corporativo: restabelecer o equilíbrio entre as classes sociais, colocando-se acima delas, como moderador, regulador e sobretudo como organizador. Atribui-se ao Estado o papel de absorver por completo toda a atividade, seja de quem for, indivíduo ou ente coletivo: é o Estado onipresente, tirânico, ditatorial. Nada pode ser organizado no plano da iniciativa privada, nada escapa à vigilância nem ao poder estatal. O próprio cidadão se confunde com o Estado, já que perante este é responsável: nas palavras de UGO SPIRITO, "o cidadão responde, perante o Estado, por todos os atos de sua vida, porque o fim desta é o mesmo que o do Estado e, portanto, tudo que dele se diferencie, ou a ele se oponha, ou, ainda, dele se julgue independente, é ilegítimo". O poder de controle do Estado adquiriu expansão ilimitada, justificando o "totalitarismo", assim enunciado por MUSSOLINI: "Tudo no Estado; nada contra o Estado, nada fora do Estado". Dá-se no estado corporativo-fascista a completa identificação entre os dois termos – sociedade e Estado.

Segundo as diretrizes expedidas pela Carta del Lavoro, o ordenamento corporativo se vale de dois meios para submeter os interesses particulares ao interesse nacional: a) organização das forças produtivas; b) intervenção do Estado. O primeiro desses meios é representado pelo fenômeno característico da vida social moderna, qual seja o sindicalismo. A política sindical é pressuposto e, mesmo, capítulo inicial da política corporativa. É sobre a organização sindical das categorias produtivas que se apóia o ordenamento corporativo, a fim de propiciar ao Estado a coordenação das atividades dessas mesmas categorias. E os conflitos coletivos de trabalho – que têm por objeto a formação de disciplina unitária das relações de trabalho – encontram solução na atividade da Magistratura del Lavoro: esta se inclui no quadro da organização corporativa, porque não passa de instrumento com o qual o Estado intervém na solução dos dissídios coletivos de trabalho, segundo a declaração V da Carta del Lavoro.

Portanto, o Estado corporativo, onipresente, dispõe sobre todos os assuntos que dizem respeito ao social: desde a regulamentação das relações individuais de trabalho, passando pela política sindical, até desembocar na solução dos dissídios do trabalho, individuais ou coletivos. Nada resta ao particular: o Estado vê tudo, sabe o que é melhor para cada um, a tudo provê.

Promulgada sob a égide da Carta de 1937, a Consolidação não poderia, pois, deixar de refletir a influência das idéias autoritárias e

corporativistas que dão forma ao fascismo italiano. Fascismo, sim, é preciso que se diga com todas as letras, e que ainda está bem vivo entre nós, paradoxalmente, defendido até por pessoas que são – ou pensam ser – "de esquerda"...

O regime corporativo desapareceu na Itália, em Portugal, na Espanha. A nova organização democrática desses países revogou toda a legislação corporativa, eliminou todos os institutos criados pelo regime anterior; todavia, isto não se deu no Brasil, apesar da alteração dos rumos políticos, ocorrida em 1945. Sem dúvida, o regime corporativo é incompatível com a democracia. Na Itália, com a abolição do regime corporativo, deu-se a ab-rogação de toda a legislação fascista, porque incompatível com o novo ordenamento democrático, portanto antitotalitário e antifascista, do Estado italiano de após-guerra. Na verdade, "todo o ordenamento corporativo-fascista, como qualquer ordenamento de base autoritária, era institucionalmente incompatível com o princípio de liberdade..." (LUISA RIVA SANSEVERINO). No Brasil, porém, a legislação do Estado Novo sobreviveu.

5. A influência de OLIVEIRA VIANNA sobre a Consolidação das Leis do Trabalho.

Francisco José de Oliveira Vianna – OLIVEIRA VIANNA (1883-1951) – sociólogo e jurista, professor catedrático de Direito Judiciário Penal, foi essencialmente um funcionário público: diretor do Fomento Agrícola, membro do Conselho Consultivo do antigo Estado do Rio de Janeiro, consultor jurídico do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (de 1932 a 1940), ministro do Tribunal de Contas da União. A atividade que aqui nos interessa é a de Consultor Jurídico do MTIC, porque foi nesse cargo que lhe coube, ao ver de EVARISTO DE MORAES FILHO, "a criação de todo o edifício da legislação do trabalho, que lhe leva a marca e a ideologia política". Por quê? Explica EVARISTO: "Nada se fazia no Ministério sem que ele fosse ouvido, sem que deixasse de opinar. Verdadeiro *magister dixit*, era respeitado, quase venerado, imitado, tomado como modelo e herói... Sem compromissos com ninguém, a não ser com o seu Ministro, com o Chefe do Governo e consigo próprio, OLIVEIRA VIANNA não encontrava peias que o impedissem de fazer o seu caminho. O Ministro do Trabalho, que praticamente lhe aprovava todos os pareceres, era a autoridade máxima entre nós em matéria

social. Mais do que jurisprudência administrativa, seus despachos, aprobatórios dos pareceres do seu Consultor Jurídico, constituíam a jurisprudência dominante, logo citada, obedecida e repetida por toda a parte" (EVARISTO DE MORAES FILHO. Direito do Trabalho – páginas de história e outros ensaios, LTr., São Paulo, 1982, p. 138).

Imensa foi, portanto, a influência exercida por OLIVEIRA VIANNA na formação do Estado Novo e bem assim da legislação social.

Sua concepção do Estado é, naturalmente, autoritária e corporativa. Em tese de doutoramento dedicada ao exame da ideologia professada por OLIVEIRA VIANNA, assim se expressa EVALDO AMARO VIEIRA: "Cabe ao Estado representar a vontade geral, traduzindo os interesses sociais e subordinando à sua autoridade a nação impossibilitada de manter a liberdade". O Estado é personificado na pessoa do líder providencial, do guia incomparável, do ditador, enfim. Escreve EVALDO AMARO VIEIRA: "Ainda que o Presidente exerça o poder em nome da nação e apenas dela dependa, está claro no quadro esboçado por OLIVEIRA VIANNA que ela só existe em função dele. A nação será organizada e dirigida de acordo com os ditames do Estado". Adiante: "A supremacia do princípio de autoridade do Estado é uma idéia viva e permanente nos textos de OLIVEIRA VIANNA... Pode-se fazer, sem dúvida, muitas aproximações entre suas posições e os preceitos da Constituição de 1937. O Estado Novo deprecia o Parlamento, concede poder excepcional ao Presidente da República e transforma o Poder Executivo em órgão legislador. Tais medidas existem em escritos anteriores a esta fase e são de inteiro agrado de OLIVEIRA VIANNA". (EVALDO AMARO VIEIRA. OLIVEIRA VIANNA e o Estado corporativo, Editorial Grijalbo, São Paulo, 1976, p. 118-120).

Ao ver de OLIVEIRA VIANNA, o grande pensamento da política social posta em prática pelo Estado de seus sonhos seria organizar o povo, que deve ser presente no Estado. Para tal fim, basta criar "instituições consultivas, pré-legislativas, jurisdicionais, controladoras ou administrativas", que colaborem na administração pública e sejam providas de poderes ou delegações do Estado – "e todas elas contendo, nos seus quadros de direção e administração, representantes do povo, não buscados no seio dos partidos políticos, mas vindos do seio das classes e profissões organizadas" (OLIVEIRA

VIANNA. Direito do Trabalho e democracia social, José Olympio, Rio de Janeiro, 1951, p. 93).

As idéias corporativistas de OLIVEIRA VIANNA foram postas em prática, principalmente, em dois setores: organização sindical e composição da Justiça do Trabalho.

A fim de adequar a organização sindical brasileira aos preceitos da Lei Maior, foi baixado o Decreto-lei nº 1.402, de 5 de julho de 1939. OLIVEIRA VIANNA foi o presidente da comissão que elaborou o respectivo anteprojeto, e também seu relator geral. À época, escrevia ele: "... no sistema da Constituição de 1937, tudo nos leva à conclusão de que a estrutura corporativa, a ser estabelecida, terá por fundamento uma subestrutura sindical" (Problemas de Direito Sindical, Max Limonad, Rio de Janeiro, 1943, p. 126).

Alude com freqüência à "futura organização corporativa" e afirma categoricamente que "o sindicato que vai funcionar no regime da Constituição de 1937" é "um sindicato de tipo corporativo" (Id. p. 101 e 126; p. 259).

Com razão, observa EVALDO AMARO VIEIRA que, "se OLIVEIRA VIANNA concedia capacidade regulamentadora ao sindicato, revestindo-o de um traço corporativo, com relação à Justiça do Trabalho a questão torna-se mais aguda". Desejava OLIVEIRA VIANNA, realmente, que a Justiça do Trabalho se constituísse "por órgãos de natureza corporativa e técnica" (Ob. cit., p. 128).

Embora a primeira tentativa de organizar a Justiça do Trabalho date de 1935 (ainda na vigência da Constituição de 1934), foi sob a Carta de 1937 que ela veio a ser efetivamente instituída, o que ocorreu por força do Decreto-lei nº 1.237, de 1 de maio de 1939. Foi OLIVEIRA VIANNA um dos autores dos projetos que se transformaram nos decretos-leis e decretos que instituíram a Justiça do Trabalho.

Na Exposição de Motivos da Comissão Elaboradora do projeto de lei orgânica da Justiça do Trabalho, esclareceu OLIVEIRA VIANNA ter sido indispensável fazer figurarem na composição dos tribunais do trabalho "elementos representativos das duas classes interessadas – a empregada e a empregadora". E explica: "Daí termos optado pela organização corporativa e paritária destes tribunais. Isto

tanto mais razoavelmente quanto tínhamos que levar em conta essas duas considerações decisivas: não só a nossa tradição neste particular, que tornaria impolítico o abandono da colaboração dos elementos profissionais, como ainda e principalmente o regime corporativo, expressamente instituído na Carta de 37, e que tem como pressuposto fundamental esta colaboração". Insistia ele: "...a Justiça do Trabalho só pode ser ministrada por tribunais constituídos corporativamente, pelo critério paritário e eletivo" (Problemas de direito corporativo, José Olympio, Rio de Janeiro, 1938, p. 272-273; 215, 218, 229).

Como os citados diplomas legais (Decretos-leis nºs 1.237 e 1.402) foram incorporados à Consolidação das Leis do Trabalho, fácil é perceber as características autoritárias e corporativistas que ainda singularizam a cinqüentenária codificação.

A absorção do indivíduo pelo Estado, a eliminação da consciência das classes, a subordinação dos corpos sociais intermediários à autoridade central, a incorporação da ordem econômica à esfera de intervenção do Estado, a supressão da autodefesa dos interesses profissionais (proibição da greve), o fracasso prático na implementação das convenções coletivas de trabalho e a presença arbitral do Estado no campo dos conflitos coletivos de trabalho modelaram o texto da Consolidação das Leis do Trabalho em obediência ao postulado básico do corporativismo, qual seja, a superação da luta de classes pela colaboração entre a força de trabalho e o capital, "no esforço espontâneo de realizar a grandeza nacional" (GETÚLIO VARGAS).

6. A regulamentação heterônoma das relações individuais de trabalho.

Na moderna sociedade capitalista, o Estado apresenta uma dupla natureza: é a organização política da sociedade capitalista e, ao mesmo tempo, elemento de sua organização econômica. A ciência política ensina que o Estado representa e organiza as classes dominantes, ou melhor, representa e organiza o interesse político a longo prazo do bloco instalado no poder: em suma, ele constitui a unidade política das classes dominantes.

A estrutura autoritária da relação política, como relação de comando e de obediência, induz a concepção imperativa do direito e

tem como reflexo a redução de todo o direito a direito estatal, embora a unidade do ordenamento jurídico estatal não signifique inexistência de outros ordenamentos.

Na Itália, a crise econômica do primeiro após-guerra e o movimento reivindicatório operário nas fábricas do norte do país levaram os industriais a aliar-se ao fascismo e a procurar no cooperativismo a fórmula organizacional apta a eliminar a combatividade das classes trabalhadoras. A supressão das liberdades sindicais, a introdução de instrumentos de controle nos segmentos produtivos, o protecionismo e a política ditatorial do fascismo ensejaram uma composição na clave solidarista dos conflitos sociais, à base da mediação autoritária do Estado. O corporativismo italiano, do ponto de vista puramente jurídico, tinha em mira a elevação à esfera do direito público de estruturas criadas pelas coletividades organizadas para a proteção de interesses que, deste modo, tornam-se também públicos, deixando de ser puramente privados; assim, a determinação unilateral de salários e de condições de trabalho com a possibilidade de imposição coercitiva aos membros da categoria não sindicalizados e mesmo a terceiros (ou seja, à categoria correspondente), contratos-tipo e contratos de adesão, impostos quer aos integrantes do grupo quer a terceiros – eis os meios pelos quais as coletividades organizadas pretendem organizar coativamente o conteúdo das relações contratuais de ordem privada.

Na CLT, o conteúdo das relações individuais de trabalho acha-se praticamente estabelecido por antecipação, mercê de disposições imperativas de lei, pouco ou nada restando à manifestação da vontade dos particulares: além do montante salarial, não há o que debater, regatear, negociar, em nível contratual, por parte dos sujeitos do contrato de trabalho; mesmo quanto ao salário, se o estipulado for o mínimo, nem isso...

Esta orientação nada tem de casual; antes pelo contrário, é plenamente consciente e deliberada, tal como esclarecem o Relatório e a Exposição de Motivos da Comissão Elaborada do projeto de CLT. A opção pela corrente anticontratualista vem exposta com naturalidade no Relatório: "A precedência das "normas" sobre os "contratos" acentuou, portanto, que a ordem estatutária prevalece sobre a concepção contratualista, e isso porque a liberdade contratual pressupõe a igualdade dos contratantes enquanto o Direito Social reconhece, como um fato real, a situação desfavorável do trabalhador

e promove a sua proteção legal". Lê-se na Exposição de Motivos: "O estreito limite reservado à manifestação da vontade no contrato de trabalho caminhará para um termo em que apenas se fixará na recíproca aceitação da relação de emprego". Cuidava-se, declaradamente, de compor uma "organização contra os perigos da liberdade contratual jurídico-formal no campo das relações de trabalho".

Pode dizer-se, portanto, que a principal característica do direito individual do trabalho, no Brasil, é a regulamentação heterônoma da relação de emprego. Trata-se, na verdade, de uma "legislação imposta de fora", como a denominou EVARISTO DE MORAES FILHO.

Os parceiros sociais, no Brasil, são estranhos, um ao outro. Os empregados e os empregadores quase não mantêm diálogo. As condições de trabalho não constituem objeto de negociação, pois tudo já se acha de antemão pré-fixado na lei; não há espaço para a convenção coletiva de trabalho. A negociação coletiva é também supérflua, porque a Justiça do Trabalho soluciona a controvérsia coletiva.

No campo da contratação coletiva, cumpre observar que, se a Constituição de 1934 se limitara a reconhecer a convenção coletiva de trabalho (artigo 121, § 1º, j), a Carta de 1937 atribui-lhe precisa disciplina (artigo 137, alíneas a, b e c). O empresário, porém, ignorou "as veleidades do Estado em compeli-lo a aceitar o fator trabalho como interlocutor numa mesa de negociações". Seja como for, a concorrência do legislador constitui, sem dúvida, um dos principais obstáculos ao florescimento da convenção coletiva de trabalho no Brasil. No Seminário Internacional sobre Negociação e Relações de Trabalho realizado no Rio de Janeiro, em 1981, aludindo à CLT, afirmou JOSÉ ARISTIDES M. DE MOURA que "realmente ela é minuciosa na chamada proteção mínima ao trabalhador. Mas, na realidade, ela oferece proteção máxima e por isso é que o sindicato não se desenvolve e não amadurece no Brasil... (*omissis*). Todo o espaço foi invadido pelo Estado. Esse é um dos fatores de inibição. O ponto de estrangulamento de uma negociação continua sendo uma legislação extremamente casuística". Outra causa inibitória dos pactos coletivos de trabalho é o papel exercido pela Justiça do Trabalho no julgamento dos dissídios coletivos de natureza econômica. No mesmo Seminário Internacional acima referido, observou ANTONIO TOSCHI: "O apelo sistemático aos tribunais é sintomático da

resistência ao diálogo e da aversão ao entendimento. Permanece a impressão de que se cogitou tarde demais na via aberta pela negociação, dando-se tempo e ensejo a que se implantasse um clima de desconfiança entre patrões e trabalhadores. Para anular os efeitos dessa desconfiança, é indispensável que os contatos das representações das duas partes sejam mais freqüentes, e que o hábito da negociação se vá estabelecendo gradualmente. É fundamental que a Justiça do Trabalho não aparente estar chamando a si a tarefa de romper o entendimento direto e de bloquear o caminho da ascensão dos trabalhadores" (Instituto Euvaldo Lodi. Negociação e relações de trabalho – Anais do Seminário Internacional sobre Negociação e Relações de Trabalho, Rio de Janeiro, 1981, p. 183-184).

A regulamentação heterônoma das relações individuais de trabalho representa, portanto, entrave ao desenvolvimento do direito coletivo do trabalho, no Brasil.

7. O enquadramento sindical e a contribuição sindical obrigatória.

Na Itália corporativa, a organização sindical pressupõe o ordenamento das categorias em diversas associações, nas quais ditas categorias encontram adequada colocação e podem agir organicamente a serviço dos superiores interesses da produção nacional. A distribuição das categorias pelas associações compete incontestavelmente ao Estado, não só em razão da importância que para ele tem o ordenamento geral resultante mas também porque, na vida econômica, surgem situações singulares que só o Estado pode apreciar tendo presente o interesse geral.

O enquadramento sindical obedece ao princípio da simetria, segundo o qual os trabalhadores são enquadrados na associação correspondente àquela em que estão enquadrados os respectivos empregadores. Ou seja, as duas organizações separadas de empregados e de empregadores são arrumadas de modo reciprocamente simétrico. O enquadramento paralelo de empregados e empregadores, previsto pelo regulamento de 1 de julho de 1926, decorre da necessidade de uma constante colaboração entre as associações correspondentes e se reflete na contraposição das confederações. Basta lembrar que a estipulação dos contratos coletivos de trabalho é, ela própria, uma função corporativa

(porquanto subentende a discussão pacífica das condições de trabalho e a coordenação dos interesses dos empregados e empregadores), para reconhecer que tal organização não passa de um meio técnico para a realização dos fins desejados pelo ordenamento corporativo do Estado.

No Brasil, o Título V ("Da organização sindical") da CLT incorporou os preceitos do Decreto-lei nº 1.402, de 5 de julho de 1939, cujo artigo 54 atribuía ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio a incumbência de organizar o quadro das atividades e profissões, para os efeitos de sua sindicalização. O Capítulo II do referido Título ("Do enquadramento sindical") resultou do Decreto-lei nº 2.381, de 9 de julho de 1940, que aprovou o quadro das atividades e profissões, para o registro das associações profissionais e o enquadramento sindical e dispôs sobre a constituição dos sindicatos e das associações sindicais de grau superior.

O quadro das atividades e profissões constitui a base técnica sobre a qual se apóia a política do enquadramento, a qual reflete, "no regime da Constituição de 1937, o íntimo e profundo entrelaçamento entre a subestrutura sindical e a superestrutura político-constitucional". Por tal motivo, declaravam os consideranda do Decreto-lei nº 2.381: "Considerando que o regime constitucional vigente impõe, para sua integral execução, a organização sistemática de todas as atividades e profissões praticadas no país; Considerando que o Decreto-lei nº 1.402, de 5 de julho de 1939, dá ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, pelo artigo 54, a incumbência de organizar o quadro dessas atividades e profissões, para os efeitos de sua sindicalização; Considerando que o artigo 56 do mesmo decreto-lei subordina ao referido quadro de atividades e profissões o reconhecimento dos atuais sindicatos constituídos de acordo com o Decreto nº 24.694, de 12 de julho de 1934...". Portanto, em obediência às diretrizes traçadas pela Carta de 1937, a legislação odinária, ao instituir o enquadramento sindical, elaborou "a organização sistemática de todas as atividades e profissões praticadas no país"; incumbia ao Ministério do Trabalho "organizar o quadro dessas atividades e profissões, para os efeitos de sua sindicalização"; e, finalmente, todos os sindicatos então existentes, para seu reconhecimento, deveriam subordinar-se ao referido quadro de atividades e profissões, previamente elaborado pelo Ministério do Trabalho...

O método perfilhado pelo Decreto-lei nº 2.381 (artigo 2º) era previsto pelo artigo 570 da CLT: "Os sindicatos constituir-se-ão, normalmente, por categorias econômicas ou profissionais específicas, na conformidade da discriminação do quadro das atividades e profissões a que se refere o artigo 577...". Consagrou-se a sistemática de organizar simetricamente, duas a duas, as atividades e profissões: de um lado, empregados e, de outro, empregadores, em correspondência horizontal, como recomenda a boa doutrina corporativista.

Em boa hora, o art. 8º, I da Constituição Federal de 1988 vedou a interferência do poder público na organização sindical. Assim, por não terem sido recepcionados pela Lei Maior posterior, os dispositivos consolidados que regulamentavam o enquadramento sindical estão revogados.

A doutrina corporativista italiana via no imposto sindical (ou contribuição sindical, em italiano *contributo sindacale*) a marca mais típica e original do ordenamento corporativo. O imposto sindical representa, do ponto de vista político e financeiro, o embrião das "finanças corporativas", baseadas na atribuição de funções tributárias às corporações e aos sindicatos.

O poder tributário é uma das manifestações mais características da natureza pública das entidades sindicais, e a elas é expressamente atribuído pela legislação da Itália fascista.

A declaração III da Carta del Lavoro estabelecia que somente o sindicato legalmente reconhecido e submetido ao controle do Estado tem o direito de impor a todos os integrantes da categoria o pagamento da contribuição. Por seu turno, o artigo 5º, 2ª alínea, da Lei nº 563, de 3 de abril de 1926, dispunha que as associações legalmente reconhecidas têm a faculdade de impor a todos os empregadores e empregados, respectivamente representados, fossem ou não associados, uma contribuição anual não superior, para os patrões, à retribuição de um dia de trabalho por empregado a seu serviço; e, para os empregados, à remuneração de um dia de trabalho.

O imposto sindical é, realmente, típico do regime corporativo, só contemplado pelo direito positivo na Itália fascista e no Brasil, ainda hoje. O sindicato, como pessoa jurídica de direito público interno, tem o poder, que a lei lhe atribui, de impor contribuição obrigatória para

todos os integrantes da categoria, pertençam ou não ao quadro de associados. Esse imposto sindical não se compadece com o regime de liberdade sindical: aqueles que preferem não aderir ao sindicato não podem ser compelidos a manter uma entidade, apenas porque esta representa toda a categoria profissional.

A contribuição obrigatória estabelecida por lei para todos os integrantes da categoria não se confunde com as contribuições voluntárias, fixadas pelos estatutos das associações ou determinadas pelas assembléias gerais dos associados. Entre estas últimas devem ser classificadas as previstas pelo artigo 26 do Estatuto dos Trabalhadores (lei italiana nº 300, de 20 de maio de 1970). Na verdade, a abolição do regime corporativo na Itália suprimiu, como é óbvio, a contribuição sindical obrigatória, de origem fascista. As contribuições previstas pelo artigo 26 do Estatuto dos Trabalhadores, pelo contrário, eram freqüentemente previstas por contratos coletivos de trabalho e traduzem costume que evidencia a força das organizações sindicais da Itália sob regime democrático.

No Brasil, o projeto de Lei Orgânica de Sindicalização, do qual resultou o Decreto-lei nº 1.402, de 5 de julho de 1939, não fazia referência alguma ao imposto sindical. Foi por iniciativa de FRANCISCO CAMPOS (presidente da Comissão Revisora do Ministério da Justiça) – para quem "as associações profissionais reconhecidas ficam com direito de tributar todos os membros das categorias profissionais por elas representadas" – que se introduziu a alínea *f* no teor do artigo 3º. Este discriminava as prerrogativas dos sindicatos, e, mercê do acréscimo, adquiriram os sindicatos o poder de "impor contribuições a todos os que participam das profissões ou categorias representadas". O artigo 38 (cuja redação foi também revista) incluiu no patrimônio das associações sindicais "as contribuições dos que participarem da profissão ou categoria, nos termos da alínea *f* do artigo 3º".

Estava aberto o caminho para a implantação do imposto sindical entre nós. Isto ocorreu por força do Decreto-lei nº 2.377, de 8 de julho de 1940, o qual dispôs "sobre o pagamento e a arrecadação das contribuições devidas aos sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais representadas pelas referidas entidades".

Instituído na vigência da Carta de 10 de novembro de 1937, o imposto sindical coadunava-se perfeitamente com o espírito corporativista vivo, àquela época, no país. O artigo 138 da Constituição, mera tradução da declaração III da Carta del Lavoro, atribuía ao sindicato regularmente reconhecido pelo Estado o direito de impor contribuições aos que participarem da categoria de produção para que foi constituído. O poder tributário dos sindicatos em relação a este tipo de contribuição é uma função delegada do poder público, ultrapassa o âmbito da agremiação; seu fundamento não está no consenso dos associados, mas na autoridade do Estado.

O imposto sindical – hoje denominado contribuição sindical – passou a ser disciplinado pela CLT. Entre as prerrogativas do sindicato, o artigo 513 (alínea *e*) menciona a de impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas. Nos termos do art. 548 (alínea *a*), integram o patrimônio das associações sindicais as contribuições devidas aos sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades. Todo o Capítulo III – "Da contribuição sindical" – do Título V (artigos 578 *usque* 600) é dedicado ao assunto. Dispõe o artigo 579 que "a contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591".

A Constituição de 18 de setembro de 1946 não fez referência ao "direito", que a Carta de 1937 reconhecia ao sindicato, de impor contribuições aos participantes da categoria por ele representada. A tese da inconstitucionalidade do imposto sindical foi reeditada: o artigo 159 da Constituição consagrava o princípio da liberdade sindical, excluindo o poder tributário anteriormente atribuído ao sindicato. O novo regime político, instituído pela Constituição de 1946, era incompatível com o de 1937. Entretanto, porque o art. 159 da Constituição de 1946 assegurava à associação profissional "o exercício de funções delegadas pelo poder público", o entendimento contrário tornou-se amplamente vitorioso, vindo a ser expressamente consagrado pela Constituição de 24 de janeiro de 1967 (artigo 159, § 1º), repetida pela Emenda nº 1, de 17 de outubro de 1969 (artigo 166, § 1º).

O Brasil é, assim, o único país no mundo cujo ordenamento positivo contempla este verdadeiro atentado à liberdade sindical, que é o instituto da contribuição sindical compulsória. Nem os regimes corporativos da Espanha e de Portugal, nem a **Charte du Travail** francesa, de 4 de outubro de 1941, conheceram esta famigerada "contribuição". Nos estados Unidos, até a cláusula de desconto em folha (**checkoff clause**) foi tida por antidemocrática, até que a Lei **Taft-Hartley** (**Labor Management Relations Act**, de 1947) declarou ilegais os acordos que permitiam aos empregadores deduzir automaticamente as contribuições dos salários dos associados do sindicato, ressalvadas as autorizações individuais, por escrito. Na França, tal cláusula é proibida por lei.

O resíduo corporativista, entre nós, é resistente, praticamente imbatível... A contribuição sindical compulsória, instituto típico do fascismo italiano, foi introduzida no Brasil ao tempo em que vigorava a Carta de 1937, de feição corporativa, o que se compreende. Passou para a CLT, o que é também compreensível. O que, porém, maravilha é não ter sido abolida, após a redemocratização operada em 1945!

E – para cúmulo dos absurdos – ela foi conservada pela Constituição de 5 de outubro de 1988 (art. 8º, IV), em aberta contradição com a falsamente apregoada "liberdade sindical" (art. 8º *caput*). Os dispositivos da Consolidação reguladores dessa contribuição estão, portanto, vigentes.

8. As características corporativistas da Justiça do Trabalho.

Na mesma sessão de 6 de outubro de 1925, em que o Gran Consiglio Nazionale del Fascismo decidiu reconhecer os sindicatos fascistas, decidiu também instituir a Magistratura del Lavoro: "O Gran Consiglio entende também que o tempo está maduro para fazer dirimir os conflitos do trabalho por um órgão jurisdicional estatal, que represente os interesses gerais da Nação: a Magistratura del Lavoro, forma mais aperfeiçoada do que a simples arbitragem obrigatória e que, portanto, é oportuno introduzir na nova legislação a justiça do trabalho".

Dando cumprimento a essa deliberação, a lei italiana nº 563, de 3 de abril de 1926, no artigo 13, dispôs que todas "as controvérsias relativas à disciplina das relações coletivas de trabalho, concernentes

quer à aplicação dos contratos coletivos quer à estipulação de novas condições de trabalho, são da competência dos tribunais de apelação atuando como justiça do trabalho. Antes da decisão, é obrigatória a tentativa de conciliação por parte do presidente do tribunal". Por seu turno, a declaração V da Carta del Lavoro, de 21 de abril de 1927, esclarece que "a magistratura del lavoro é o órgão mediante o qual o Estado intervém para regular os conflitos do trabalho, concernentes tanto à observância dos contratos e de outras normas existentes quanto à determinação de novas condições de trabalho".

Na Itália de Mussolini, a Justiça do Trabalho apresentava composição diversa, segundo a matéria objeto de discussão. Os dissídios coletivos eram da competência da Magistratura del Lavoro, segundo as determinações da citada Lei nº 563. A Magistratura del Lavoro era constituída por uma seção (turma) especial do Tribunal de Apelação, composta de três membros, assistidos por dois peritos em questões de produção e trabalho, nomeados pelo primeiro presidente.

Já para os díssidios individuais, de acordo com a Lei nº 76, de 22 de janeiro de 1934, competente era o pretor ou o tribunal, com a assistência de dois cidadãos peritos em questões de trabalho, um pertencente à categoria dos empregadores, e o outro à dos empregados.

A ênfase dada à Magistratura del Lavoro, tida por "necessária integração do ordenamento corporativo que ela pressupõe e cujos princípios deve fazer atuar. A razão de sua instituição não era remediar transitoriamente as imperfeições do ordenamento jurídico, porém garantir que a regulamentação das relações de trabalho seja particularmente adaptada a cada ramo de produção e elaborada com a direta participação dos interessados", segundo a lição de ALESSANDRO RASELLI (La magistratura del Lavoro – giurisdizione ed azione, Cedam, Pádua, 1934, p. 17).

Os mesmos pressupostos fáticos e doutrinários subjacentes, na Itália, à criação da Justiça especializada se fizeram presentes, no Brasil, quando aqui se cogitou de criar a Justiça do Trabalho, até no tocante à proibição da greve. Na mesma – já referida anteriormente – sessão em que decidiu reconhecer os sindicatos fascistas e instituir a Magistratura del Lavoro, o Gran Consiglio Nazionale del Fascismo vedou a greve: "O Gran Consiglio entende que onde existe a justiça do trabalho deve ser proibida a autodefesa de classe, isto é, a greve e

o **lock out**, e que, em qualquer caso, deve ser vedada a greve dos funcionários públicos e servidores dos órgãos estatais".

No Brasil, o artigo 139 da Carta de 10 de novembro de 1937 declarava: "Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a justiça do trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da justiça comum. A greve e o **lock out** são declarados recursos anti-sociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional". A greve era proibida pela lei italiana nº 563, de 3 de abril de 1926 (artigo 18), a mesma que dispôs sobre o reconhecimento dos sindicatos e a instituição da Magistratura del Lavoro.

Assim, é sintomático que, entre nós, a vedação de greve fosse proclamada exatamente no preceito da Lei Maior que instituía a Justiça do Trabalho...

Durante a famosa polêmica que travou com WALDEMAR FERREIRA a propósito da Justiça do Trabalho, OLIVEIRA VIANNA teve oportunidade de expor a idéia que ele fazia das "corporações jurisdicionais do trabalho" e as características que ele pretendia imprimir a esses tribunais, além do processo que observariam: "O característico do processo do trabalho é a rapidez, principalmente quando os tribunais são corporativos, decidindo os julgadores ou árbitros pela técnica dos *standards* e do direito intuitivo e não pela técnica da norma legal e dos precedentes judiciários. É perigoso? Mas, é esta a Justiça do Trabalho...". Para ele, os juízes não seriam juízes, porém julgadores ou árbitros. Seriam os representantes classistas esses julgadores: eles é que julgariam. A presidência desses "pequenos tribunais" (as juntas) e, também, dos tribunais superiores só seria entregue, "em regra", a magistrados togados porque seria necessário a todos – à classe patronal como à classe empregada – infundir um sentimento de confiança e respeito; além disso, eles trariam "a estas corporações o conhecimento da lei e a prática da sua aplicação".

Não seria esta, sem dúvida, a melhor solução para o problema, mas era, de qualquer forma, a solução possível; mais do que possível, era a solução imposta pelo texto constitucional vigente. OLIVEIRA VIANNA desejava uma justiça igual à ordinária dos

Estados-membros: "O ideal para o nosso povo seria organizarmos a justiça do trabalho sobre as bases de uma verdadeira magistratura – a magistratura do trabalho – funcionando ao lado dos tribunais ordinários, com os mesmos predicamentos destes e tendo os seus juízes as mesmas garantias dos juízes comuns". O "nosso povo", porém, deveria contentar-se com um organismo que não constituiria "uma verdadeira magistratura", por dois motivos: "...em primeiro lugar, é a própria Constituição que impede esta equiparação dos juízes do trabalho aos juízes ordinários, no tocante às suas garantias de estabilidade. Em segundo, uma magistratura destas não seria, pelo menos, presentemente, possível em nosso país, atentos os nossos limitados recursos orçamentários e o relativo rudimentarismo da nossa estrutura industrial". Claro: não sendo possível instituir uma "verdadeira magistratura", seriam instaladas no país meras "corporações jurisdicionais do trabalho", organizadas à base paritária: os representantes classistas é que seriam os juízes, ou antes, "julgadores ou árbitros", decidindo "pela técnica dos *standards* e do direito intuitivo e não pela técnica da norma legal". Os magistrados togados seriam colocados na presidência desses tribunais apenas para inspirar um "sentimento de confiança e respeito" à classe patronal e à empregada. A investidura dos membros do Poder Judiciário na presidência dos tribunais do trabalho foi acoimada de inconstitucional, mas OLIVEIRA VIANNA refutou a argumentação dos que assim pensavam com o argumento de que "a função julgadora dos tribunais do trabalho não difere, substancialmente, da função exercida pelos juízes dos tribunais ordinários" (Problemas de Direito Corporativo, cit., p. 214-215; 272-274).

Estas informações são ministradas pela Exposição de Motivos da Comissão Elaboradora do Projeto de Organização da Justiça do Trabalho. Tal projeto resultou no Decreto-lei nº 1.237, de 2 de maio de 1939, que organizou a Justiça do Trabalho e foi incorporado à CLT (Título VIII – "Da Justiça do Trabalho").

A Constituição de 1988 conservou intactas as características corporativas da Justiça do Trabalho – arts. 111-117. Mantêm vigência, portanto, os dispositivos da Consolidação aplicáveis à Magistratura del Lavoro brasileira, mais conhecida como Justiça do Trabalho...

9. Os efeitos da Constituição de 1988 sobre a Consolidação das Leis do Trabalho.

Promulgada em 5 de outubro de 1988, a Constituição vigente dá três importantes passos na via da regulação democrática das relações de trabalho: a) veda a interferência do poder público na organização sindical (autonomia sindical); b) dá ênfase à negociação coletiva; c) regula satisfatoriamente o exercício do direito de greve.

Os dispositivos da CLT que contrariam a orientação imposta pela nova Constituição perderam vigência, por força do princípio de recepção.

A Constituição ainda alude à representação dos trabalhadores na empresa, porém tal instituto não foi regulado pela Consolidação.

A filosofia dominante continua a ser a do paternalismo e do protecionismo.

O paternalismo – com sua faceta voltada especificamente para a proteção: o protecionismo – indica modalidade de política social de fundamento autoritário mas de aparência benévola, implicando atividade cifrada na concessão de benefícios, exercida desde o alto, com o intuito dissimulado de obter a submissão do agraciado. No plano do Governo, o modo paternalista de administrar pressupõe a menoridade dos súditos: estes são tratados como filhos menores, incapazes de vontade autônoma. O regime redunda em despotismo, por tolher a liberdade.

O paternalismo e o protecionismo vicejam nas ditaduras, embora não sejam incompatíveis com o regime democrático, pois como demonstrou ALEXIS DE TOCQUEVILLE, o Estado paternal é possível numa sociedade atomizada de massa, onde o individualismo encerrou o indivíduo no círculo estrito dos interesses familiares e domésticos, e onde predomina, com paixão exclusiva, a corrida ao bem-estar e ao gozo dos bens materiais. O Estado autoritário, porém, é o seu *habitat* por excelência, pois pressupõe um poder imenso e tutelar que se encarrega de assegurar o desfrute dos bens com a repressão dos atos de rebeldia dos súditos protegidos, agrilhoados irrevogavelmente à infância, tidos por incapazes de angariar seu sustento à custa dos próprios esforços.

O século XX assiste ao fenômeno do paternalismo com seu consorte protecionista, em segmentos como o industrial, onde se identifica com facilidade na administração da grande empresa. Mas não se limita a este aspecto, antes representa a projeção da técnica de regulação das relações de trabalho adotada pelo moderno Estado intervencionista, que ignora, ou afasta, a autonomia coletiva privada.

"O paternalismo é uma forma de dominação social ou política porque é aquele que detém o poder quem outorga benefícios, atribui direitos ou facilita situações para outros". Pressupõe "a institucionalização do domínio mediante o critério ou comportamento de quem manda, o exercício de poder sem limitações objetivas". Almeja, em troca, a gratidão e a sujeição dos destinatários, reduzidos à impotência e à passividade, incapacitados de obterem por uma ação consciente a satisfação de suas justas reivindicações. O paternalismo e o protecionismo são, portanto, atitudes negativas. Podem "ocasionar ou produzir bens concretos para situações, e principalmente para pessoas, mas como ordenação e centro de poder, significam formas patológicas de mando, tanto político como econômico e trabalhista". Somente a objetividade de direitos e deveres pode solucionar os problemas e, eliminado o sentimento subalterno (no plano político e social) da "gratidão", obter os melhores resultados. "O Estado autoritário é o que mais se aproxima do paternalismo porque no fundo vem a ser o grande abrigo político para as massas ausentes, distanciadas e encurraladas" (Baldomero Cores Transmonte. Verbete "paternalismo", *in* Dicionário de Ciências Sociais, 2ª ed., FGV, Rio de Janeiro, 1987, p. 871).

O tema não é novo. Já Kant, em 1784, denunciava a menoridade, que ele via como a incapacidade de se servir do entendimento sem a orientação de outrem. A preguiça e a covardia são as causas em virtude das quais os homens continuam de boa vontade menores durante toda a vida e também porque a outros se torna tão fácil assumirem-se como seus tutores. É cômodo ser menor. E é difícil, assim, a cada homem, desprender-se da menoridade que para ele se tornou quase uma natureza (Immanuel Kant. Respostas à pergunta: que é iluminismo, *in* A paz perpétua e outros opúsculos, trad. de Artur Morão, Edições 70, Lisboa, 1988, p. 11-13).

Mais correto, contudo, seria apontar a incapacidade decorrente de sua situação social, como a causa pela qual não pode ele desprender-se da menoridade. A essa incapacidade, soma-se o poder

daqueles que exercem a tutela ou proteção: não é tão simples assim, livrar-se desse poder. Ainda existem no Brasil, difusos na mentalidade de boa parcela do povo, resquícios da escravidão extinta há apenas cem anos.

À luz dessas noções, é fácil concluir que o trabalhador brasileiro, sem embargo de algum progresso introduzido no texto da Constituição de 1988, acha-se, ainda hoje, em situação de menoridade social. Ele é o "sujeito protegido" do Direito do Trabalho. No Brasil, o Direito do Trabalho, o Direito Processual do Trabalho e a jurisprudência são, desenganadamente, "protetores" do trabalhador. Sufocado em suas manifestações reivindicatórias espontâneas, só a partir de 1979 o trabalhador consegue ver o início de algumas transformações.

O sistema brasileiro de relações de trabalho caracterizou-se, durante muitos anos, por intensa atividade intervencionista do Estado, supressão ou deliberada ocultação do conflito industrial, preferência pela solução judicial dos dissídios coletivos de trabalho, adoção de um modelo descentralizado de negociações coletivas.

A Consolidação das Leis do Trabalho, promulgada há cinqüenta anos, em estágio político e econômico que não é o mesmo de hoje, ainda contém inúmeros dispositivos vigentes, a traduzir a permanência da mutalidade protecionista e paternalista, em contraste com os novos rumos abertos pela Constituição de 1988.

A rigidez imposta pela Constituição ao trato das questões de trabalho, assim no plano individual como no coletivo, também não se ajusta à crise econômica que o País atravessa.

Após a eclosão da crise econômica mundial, três orientações principais se deparam ao movimento sindical. A primeira opção, fundada na luta de classes, propõe-se assegurar a defesa dos benefícios já conquistados e, na medida das possibilidades, obter os possíveis progressos. A segunda linha sindicalista consiste em aderir às adaptações moderadas e às políticas de austeridade. Enfim, uma terceira estratégia pressupõe a articulação de concessões recíprocas mediante a celebração de um pacto social que abrigaria reformas de estruturas e novos arranjos em plano nacional. Cabe aos diretamente interessados a opção pelo caminho que entenderem mais profícuo.

Aponta-se, claramente, para a via da negociação coletiva. Mas o movimento sindical brasileiro em sua expressão majoritária, decididamente repele essa via e dá mostras de preferir a acomodação, tentando obter benefícios materiais por intermédio da ação intervencionista do Estado. Vários dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho têm sido alterados, em resposta a esta tendência claramente visível.

10. Conclusão.

Atualmente, difunde-se a noção de *cidadania na empresa*, o que determina a necessidade de revisão não só da *redação* de dispositivos da legislação trabalhista infraconstitucional como também – e principalmente – da própria mentalidade ou da filosofia política que presidiria à reforma dos textos.

Se o Brasil se constitui em Estado democrático de direito (Constituição, art. 1º), deve implementar a praticada democracia, alijando os resquícios de autoritarismo e de corporativismo que ainda matizam as relações de trabalho, quer no plano individual quer no coletivo. Para tanto, indispensável será isolar a regulação das relações de trabalho da influência nefasta da mentalidade paternalista e protecionista. Há que aceitar as verdadeiras características do regime capitalista num Estado industrial desenvolvido, a partir do íntimo da célula de produção, a empresa. Na empresa capitalista registra-se uma distinção fundamental entre os agentes que trazem o capital e os agentes que trazem o trabalho, na obra comum da produção. Esta distinção é transformada em antagonismo pelo instrumento jurídico que define as relações entre essas duas categorias de agentes, a saber, o contrato de trabalho, em cuja execução encontram-se os esforços comuns dos sujeitos cujos interesses divergem. Antagonismo, neste contexto, não significa – é óbvio – luta ou violência, porém reconhecimento da existência de interesses conflitantes, que geram controvérsias cuja solução há de caber, em primeira instância, aos próprios interessados.

Como observam ANTOINE LYON-CAEN e ANTOINE JEAMMAUD, o Direito do Trabalho não realiza a igualdade concreta dos protagonistas, mas tem o intuito de reconhecer, de satisfazer ou de fortalecer uma parte de seus interesses respectivos, amplamente antagônicos, fixando uma certa proporção e autorizando certa

confrontação entre eles. Este equilíbrio constitui o *logos* do Direito do Trabalho (ANTOINE LYON-CAEN – ANTOINE JEAMMAUD, Droit du Travail, démocratie et crise, Actes Sud, 1986, p. 10).

No Brasil, a Constituição de 1988, abrindo novos rumos e sensível à necessidade de transformações sociais no País, abre espaço à negociação coletiva e à representação dos trabalhadores – é certo – de modo ainda tímido e insuficiente, porém de modo que já representa um começo.

Repita-se: se a Constituição pretende implantar no Brasil um Estado Democrático de Direito, medidas práticas hão de ser desde logo introduzidas nas relações de trabalho, a começar pelo reconhecimento da cidadania dos trabalhadores na empresa. Impende, antes de mais nada, tomar consciência do movimento social. Como diz ALAIN TOURAINE, o movimento social necessita da democracia. A luta de classes não é revolucionária e seu complemento normal é a democracia. Nenhuma luta de classes pode existir sem abertura política, sem a possibilidade de reivindicações, idéias críticas e pressões políticas. Não existe razão para limitar a democracia ao domínio das instituições ditas políticas. Urge fazer penetrar a democracia nas empresas (ALAIN TOURAINE. L'après socialisme, Grasset, Paris, 1980, p. 194-195).

Dia a dia ganha corpo uma nova concepção de disciplina da empresa, fundada em princípios democráticos que não ocultam o fato de que a empresa se identifica com a atividade do empresário; entretanto, fundamentam a obrigação que a este assiste, de confrontar continuamente o próprio interesse à obtenção de lucro com os interesses antagônicos dos trabalhadores e da coletividade em geral.

A Constituição brasileira de 1988 abre novas perspectivas para o Direito do Trabalho. É tarefa dos interlocutores sociais implantar medidas práticas aptas a dotar o País de técnicas modernas de regulação das condições de trabalho, reconhecendo o princípio de democracia na empresa pela afirmação da cidadania plena dos trabalhadores considerados como tais, não como simples engrenagem do aparato produtivo, em tudo e por tudo estranhos à empresa. Duas técnicas, pelo menos, hão de ser desenvolvidas: a representação dos trabalhadores e a negociação coletiva.

A reforma da Consolidação, que se prenuncia, há de cuidar, inevitavelmente, de novos institutos compatíveis com a prática da democracia e deverá alijar o que nela ainda se contém, em termos de autoritarismo, corporativismo e paternalismo.

BREVE ENSAIO SOBRE O CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

Aloysio Santos*

* Juiz do Trabalho da 1ª Região e escritor.

Aloysio Santos

INTRODUÇÃO

Neste trabalho torno pública uma hipótese que desenvolvi a partir de dados concretos anotados no decorrer de 20 anos de uso e pesquisa do Direito do Trabalho.

Pretendo demonstrar neste ensaio que a legislação brasileira trabalhista pós-consolidação, tomou um caminho bem diverso daquele que norteou, em 1943, a "Subcomissão das Leis de Proteção do Trabalho" e que esse *new way* indicado pelos críticos – quase sempre acerbos – das leis sociais do Estado Novo, tem se mostrado ineficaz como instrumento de garantia dos direitos dos trabalhadores.

Parece que a direita e a esquerda – perdoem-me as expressões quase em desuso – uniram-se para extrair do Brasil tudo aquilo que necessitam para terem uma vida fácil e farta, tomando como bandeira a defesa dos direitos dos trabalhadores. De fato o discurso anti-CLT tem tornado muita gente conhecida e aberto inúmeras portas no cenário político do País para bons oradores. Esforçar-me-ei para mostrar, em vinte páginas, que o Congresso Nacional, sensibilizado pelas críticas de estudiosos do direito social, das últimas décadas, tudo fez para atender esses apelos, aprovando e aperfeiçoando leis que apenas aparentemente estão satisfazendo os reclamos da sociedade.

Procurarei revelar, então, que essas leis não têm garantido os direitos individuais dos trabalhadores e de sua família. Se, por um lado, eles contam com uma Constituição moderna e avançada, na defesa da cidadania, por outro lado, eles continuam a perder o emprego sem motivo que justifique a dispensa; permanecem recebendo salário mínimo que não atende às reais vicissitudes de moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene e transporte; não têm assistência médica, dentária e psicológica que os proteja física e mentalmente das agruras da vida; morrem e se mutilam em evitáveis acidentes de trabalho. Fico por aqui para não exagerar no rol de infortúnios.

Não quero dizer com isso, francamente, que os parlamentares foram iludidos pelos jurisconsultos ou que sucumbiram ao assédio dos lobistas. Quero, sim, matizar que o que ficou subjacente às leis aprovadas a partir dos anos 50 não tem protegido a massa trabalhadora, posto que além do que disse acima, ainda há um resquício de preconceito racial, manchando as relações de trabalho e um ranço de machismo na indústria, no comércio e nos serviços, submetendo as mulheres ao assédio sexual de patrões e chefes inadaptados socialmente – quiçá recebendo salários inferiores aos dos homens – e sendo despedidas tão logo deixem escapar que estão grávidas. Isso e mais: que crianças de 10 anos ou de idade mais tenra são ilegalmente exploradas e alijadas do processo social (recebem sempre aquém do salário mínimo, não conseguem estudar e não se aperfeiçoam) nas áreas rurais e periféricas dos centros produtores.

Outro aspecto negativo: o que foi feito das antigas Caixas de Aposentadoria e Pensões, que garantiam efetivamente a inatividade dos trabalhadores e protegiam seus dependentes (e que tinham saldo até para construir casas populares)? Elas foram extintas e, em seu lugar, surgiram os institutos de previdência (não tão ruins até serem incorporados), que hoje não assistem, não protegem e muito menos dão teto aos trabalhadores e seus dependentes. Bancários, comerciários, marítimos e funcionários públicos que o digam.

Sejamos honestos; o trabalhador que era pobre tornou-se miserável com o passar do tempo, enquanto empresas, associações profissionais e sindicatos agigantaram-se, à sombra da legislação trabalhista moderna, aprovada exatamente para apagar as influências nefastas do corporativismo italiano, do peleguismo getulista e do industrialismo dos anos 30 e 40.

Estou realmente convencido – tanto que escrevi este ensaio – de que muita gente sensata engajou-se nesse movimento nacional com a mente votada ao aprimoramento da legislação social e convencida de que o caminho redentor dos trabalhadores era mesmo o da coletivização das leis trabalhistas. Levado por esse ideal, o grupo procurou afastar essas leis do modelo estado-novista, sem, contudo, desenvolver um espírito crítico sobre essa mudança, o que desviou a legislação protetora do objetivo de amparar os trabalhadores, enquanto indivíduos, para atender aos grupos sociais. Concluí que esse movimento fracassou e essa realidade não poderá ser ocultada por muito mais tempo.

Ao focar sua visão nas associações classistas, o legislador pátrio deixou desfocada a individualidade do trabalhador ou, noutras palavras, ao legislar mais preocupados com as relações coletivas de trabalho, os políticos tornaram vulneráveis as relações individuais de trabalho, aumentando a massa de pobres e, por via de conseqüência, seguiram a tendência de concentração da riqueza.

RELAÇÕES HUMANAS E DIREITO

Em termos conceituais genéricos, ***relações humanas*** são as interações sociais ou, dizendo com mais clareza, a conduta de uma pessoa em face das outras na sociedade. Essas interrelações são objeto de estudo da Sociologia, da Psicologia Social e da Filosofia, mas o Direito também se preocupa com esse alvo. Na verdade, as relações humanas são tão importantes para aquelas ciências quanto para as ciências jurídicas, mudando apenas o enfoque ou modo de lidar com o fenômeno.

Etimologicamente a palavra relação advém do vocábulo latino *relatio, onis* que significa proposição, consulta e também conexão entre pessoas, coisas ou eventos. Posso, então, ir direto ao ponto que estou pretendendo chegar: as relações humanas são fundamentais no convívio social e delas emerge a necessidade de leis e regulamentos.

Peço ao leitor que leve em consideração, neste momento, a seguinte colocação: se você for adepto do evolucionismo de Charles Darwin ou, de outra forma, acredita que os homens são criação de Zeus, a pedido do herói Prometeu, após inúmeras e cansativas discussões sobre a inevitabilidade de povoar a terra ou, ainda, se você tem fé que ele foi criado por Deus, com vontade própria e inteligência, porque Ele sentiu que isso era bom, não importa, você deverá admitir que, após criado e ter encontrado a companheira, o homem povoou a terra e a dominou. Reproduzida a espécie humana, ela se espalhou pelos vales, costas, montes e montanhas, adquirindo costumes e modos de vida, em épocas líticas, em bandos, ou, posteriormente, em tribos.

Após milhares de anos de evolução, os homens compreenderam que somente sobreviveriam aos inimigos naturais, aos animais selvagens e aos acidentes geográficos e climáticos se se reunissem em grupos.

Agrupados, sim, mas sem a definição de regras de convívio social, eles começaram a lutar entre si e a matarem-se uns aos outros, pondo em risco a sobrevivência da espécie, exatamente o motivo que os levou a se reunir. Estava criado então um grave impasse: os seres humanos não podiam viver isolados e, reunidos, sob o comando dos chefes estavam praticando atos que os levariam certamente à extinção. Para evitar o caos das incipientes relações "sociais" o homem entendeu, com o sofrimento das perdas e pressionado pelas vicissitudes surgidas no decorrer dos tempos, que seria necessário estabelecerem limites às ações dos indivíduos, impondo determinadas barreiras para o exercício do poder; nascia, então, o direito.

Escrevendo sobre as relações homem/poder, disse, com muita propriedade, o juiz de direito RODRIGUES DA SILVA[1]: "*a convivência entre os homens só é possível se for regulada por um sistema de normas de conduta obrigatórias, garantidas pelo Poder político. A resolução dos conflitos entre os indivíduos, entre os grupos sociais ou entre os indivíduos e os grupos sociais não pode ser confiada ao arbítrio dos chefes nem entregue à força ou à astúcia dos próprios litigantes*". Outrora era assim, o chefe era ao mesmo tempo o líder e o juiz, mas a concentração de poder mostrou-se perigosa. Isso para alguns é um truísmo, mas para a maioria esmagadora dos leitores, creio, é importante a despeito de não ser uma novidade.

As relações humanas se tornaram tão complexas e intensas após a socialização do homem, que houve necessidade de regulá-las para que os fortes e os fracos pudessem viver numa mesma comunidade. Todavia, mesmo com a intervenção estatal nas relações sociais, as diferenças não terminaram, porque o próprio Estado, pela ação dos seus agentes, muitas vezes coloca-se do lado do mais forte, ou ele mesmo não se subordina à lei. Por isso, acertadamente concluiu o magistrado luso: "*o Direito serve para justificar o Poder; não para o obrigar*".

Algumas vezes, quando ouço bons advogados e aplicados estudantes de direito ou leio artigos de autores brasileiros conhecidos, enaltecendo, sem os devidos cuidados as avenças coletivas, sou dominado pela sensação de que o direito social está cada vez mais

(1) RODRIGUES DA SILVA, José Maria. *O Homem e o Poder*, Bertrand Editora, Lisboa, Portugal, 1988, p. 172.

afastado do ser humano – enquanto indivíduo – e mais próximo dos grandes grupos sociais. Algo assim como o retorno aos tempos remotos, quando a ciência jurídica surgiu e se desenvolveu como uma carência imperiosa de proteção imediata do grupo. Essa tendência histórica, no entanto, não tem sido acompanhada por normas legais com efetiva capacidade de proteção do indivíduo isoladamente. Estou tentando dizer que os estudiosos do Direito do Trabalho, *verbi gratia*, têm se esforçado, sobremaneira, nos últimos anos, para dar às massas operárias acesso às normas mais sofisticadas do direito internacional do trabalho, porém pouco dizem ou fazem em defesa dos quase seiscentos mil bóias-frias, semi-escravizados, trabalhando em fazendas do interior do País e dos milhões de desempregados e subempregados que se amontoam, sem o mínimo de dignidade humana, na periferia dos grandes centros urbanos.

Essa realidade desumana, que pode ser encontrada de norte a sul do País, me faz pensar se, ao revés do que muitos doutrinadores dizem, não é a lei trabalhista que está desajustada; mas, sim, o capitalismo brasileiro.

Parece ter havido uma campanha bem articulada de bons filósofos do direito e juristas – alguns comprometidos com o ideal de mudança e outros apenas por modismo – acenando com um *plus* para as lideranças sindicais, provavelmente para esconder a incapacidade momentânea da elite brasileira de garantir o *minus*, isto é, aquilo que está assegurado na legislação trabalhista há cinqüenta anos, pelo menos.

Estuda-se, analisa-se e debate-se longamente a aplicação de modernos institutos jurídicos, sinalizando a solução dos sérios problemas das classes trabalhadoras como um todo, enquanto mantém-se a atenção desviada dos desempregados, dos que percebem baixos salários, dos que sofreram e estão na iminência de sofrer acidente de trabalho, da miserabilidade dos trabalhadores sem qualificação profissional e do desrespeito aos direitos essenciais do operariado.

As relações humanas estão tão críticas em determinados locais e em certas regiões do País, que há pressa generalizada em criar soluções que atendam prontamente aos exércitos de famintos que se formam pelo Brasil a fora. Doenças há muito erradicadas, retornam à atividade, atingindo direta e imediatamente as camadas mais baixas

da sociedade – logo, o trabalhador. A corrupção dos valores morais chegou a um estágio assustador. A subnutrição dizima a infância pobre.

Entre as iniciativas de mudança do quadro de ataxia administrativa, está a elaboração de leis reguladoras das relações coletivas de trabalho. Leis as temos em demasia, não me canso de dizer isso. Urge que todos façamos com que as que estão em vigor sejam respeitadas. Hoje, nas grandes cidades brasileiras, que absorvem a maior parte da mão-de-obra produtiva, cerca de 48% dos trabalhadores não têm a Carteira de Trabalho e Previdência Social regularmente anotada, embora a Consolidação das Leis do Trabalho imponha essa obrigação ao patrão, há cinqüenta anos. Isso, como se sabe, é o mínimo que se pode exigir do tomador de trabalho.

É preciso, admito com honestidade, que se voltem as vistas para o trabalhador agrupado em associações (relações coletivas de trabalho), mas não se pode pôr de lado o respeito à sua personalidade (relações individuais de trabalho) tal como recomenda a Organização Internacional do Trabalho. Entre as disposições de proteção à mão-de-obra, destaco a Convenção nº 122, de 1964, da OIT, que trata da política de emprego, estabelecendo que os estados signatários devem observar, entre outros, os seguintes princípios básicos: livre escolha do emprego por parte do trabalhador e a possibilidade dele usar as suas qualificações e seus dons pessoais em atividade que o promova técnica e sócio-culturalmente. Deve-se, pois, ver nas associações de classe e no direito coletivo obreiro uma solução apenas enquanto os sindicatos e este ramo do direito estiverem atingindo a finalidade maior de proteger o trabalhador e respeitar o direito do empreendedor.

Antevejo que, nas circunstâncias, a melhor lei que puder ser elaborada para regular essas relações não terá o efeito desejado, porque a parte do empresariado que não respeita as cláusulas do contrato individual de trabalho – e o número é lastimosamente elevado – não mudará a sua postura apenas porque uma nova lei será aprovada. Não é lei o que nos falta; as temos até em demasia, repito. Falta, sim, é vontade de cumpri-las.

RELAÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO

É relevante dizer que, com a admissão no emprego, quando o operário é inserido na fábrica, o burocrata introduzido no escritório da empresa e a doméstica inserta no seio da família, as interações humanas preexistentes são afetadas por elementos muito distintos daqueles que esses mesmos operário, burocrata e doméstica se submetem na vida diária, em suas relações com os familiares e amigos. Com o fato da prestação de serviços juridicamente protegida, essa relação social primária é submetida a outra ordem de injunções sociais, mais complexas e abrangentes, marcando a presença de um novo elemento em cena: o direito ditado pelo Estado. Estabelece-se então uma relação social mais forte e duradoura que se denomina vínculo de subordinação jurídica.

Quando as relações saem do âmbito familiar e alcançam o empresarial elas ganham nova dimensão e o indivíduo se torna um elemento produtor de riqueza, importante não só para o empresário mas também para o país. Peço vênia para lembrar, neste ponto, a lição de Antoine Prost[2] a respeito da evolução do trabalho na vida das sociedades. Esclarece ele que quando as atividades econômicas deixaram de ser tipicamente domésticas (o trabalho em casa ou no domicílio de outro) e mistas (atividades diferentes no mesmo local) elas perderam o elo com a vida privada e daí "*a mudança no estatuto jurídico traduz de fato a dissociação entre a empresa e a família. A atividade pública se separa da vida privada: ambas se tornam autônomas*". Com essa autonomia, os interesses também se separaram: o que é do lar não pertence mais ao mundo dos negócios e vice-versa. Assim o indivíduo perdeu espaço nessa relação que se tornou injusta, visto que a empresa e o sindicato passaram a ser mais importantes do que o ser humano.

As relações humanas de trabalhadores e empregadores têm natureza de relações jurídicas e a lei impõe aos que nela se acham envolvidos, condutas diferentes daquelas que normalmente teriam se o vínculo jurídico não existisse. A conduta do empregado e do

(2) ARIÈS, Philippe e DUBY, Georges, orgs. *História da Vida Privada*, trad. de Denise Bottmann, Companhia das Letras, São Paulo, SP, 1992, vol. V, p. 29.

empregador é regrada pelos parâmetros do regulamento baixado pelo poder competente ou, mais especificamente, pela Consolidação das Leis do Trabalho e legislação complementar.

Creio ser útil destacar agora o conceito de relação de trabalho. Começo com RAFAEL CALDERA[3] que, por sua vez, lançou âncora no entendimento de DURAND. Jurista e político experiente, o venezuelano Caldera contribuiu para o desenvolvimento da legislação social do seu país e exerceu inegável influência sobre muitos estudiosos latinos do *jus laboralis*. Assim ele enunciou esse liame: "relação surgida entre o empregado e o empregador, pelo fato da incorporação ou "instalação" na empresa, que põe em funcionamento o mecanismo protetor consignado na legislação do trabalho".

Isso ocorreu num estado avançado da legislação trabalhista. Um pouco da história é recomendável, e, por isso, peço permissão para fazer uma incursão nessa seara. Da escravidão ao trabalho assalariado demanda muitos séculos e o ganho social entre os países não tem sido o mesmo porque a legislação não tem o mesmo figurino.

O nosso não menos famoso ORLANDO GOMES[4], estabeleceu uma sistemática clássica para lecionar a respeito da *relação individual de trabalho*, a partir da relação de trabalho mais antiga que se conhece, a do escravo com o senhor[5]. Essa fase do trabalho humano se caracterizou pela total, completa e perpétua submissão do trabalhador ao senhor, numa relação real (o dono da mão-de-obra exercia *plena in re potestas*). Na fase seguinte, a do regime servil (Idade Média) a relação de trabalho sofreu algumas modificações, especialmente quanto à contrapartida do trabalhador pelo uso da terra. Inicialmente, ele pagava a exploração de grandes áreas com o seu trabalho – em condições pouco melhores do que a do escravo – e, em seguida, passou a pagar o senhor com produtos extraídos das glebas. Na etapa mais avançada da servidão, o trabalhador podia pagar em dinheiro pelo uso das terras. Nessa fase a relação de trabalho se distinguiu pela relação

(3) CALDERA, Rafael. *Relação de Trabalho*, Ed. Revista dos Tribunais, São Paulo, SP, 1972, p. 8.
(4) GOMES, Orlando. *Introdução ao Direito do Trabalho*, Revista Forense, Rio, RJ, 1944, pp. 3 a 25.
(5) Segundo MANOEL ALONSO OLEA (*in* "Introdução ao Direito do Trabalho", Ed. LTr, São Paulo, SP, 1984, p. 66), as pessoas se tornavam escravas pelo nascimento ou subjugamento ou ainda por endividamento e outra dezena de causas previstas no *ius civile* dos romanos.

de subordinação do trabalhador à terra. Mais recentemente, no regime corporativo, a relação de trabalho dos companheiros e aprendizes com os mestres se diferenciou pela subordinação normativa, sob rigorosa hierarquia. Na análise do período seguinte, o das manufaturas, o citado autor ressalta que a hierarquia das relações dentro das corporações de ofício foi substituída pela meta da organização do trabalho, dando os primeiros passos para o regime do trabalho remunerado, em que a relação de trabalho se estruturou na subordinação jurídica (também denominada de relação de emprego).

Pondo de lado as discussões sobre a natureza dessa relação jurídica, considero importante sublinhar que a Comissão encarregada de consolidar – criando – as leis trabalhistas consagrou, pelo menos neste particular, a teoria contratualista, ao redigir o artigo 442 da CLT, abandonando as teorias anticontratuais e outras.

Lembrando a definição de CESARINO JÚNIOR, muito elogiada pelos contratualistas brasileiros de forte conteúdo social, o contrato de trabalho "*é a convenção pela qual uma ou várias pessoas físicas se obrigam, mediante remuneração, a prestar serviços não eventuais a outra pessoa, sob a direção desta*"[6].

A relação individual de trabalho surge, pois, com a prestação pessoal dos serviços, que normalmente ocorre logo após a pactuação, isto é, com o contrato de trabalho, seja ele escrito (expresso) ou verbal (tácito). Interessante para este estudo, foi a observação feita por BARATA SILVA, professor e ministro aposentado do Tribunal Superior do Trabalho, ao comentar o contrato de trabalho[7]. Disse ele, com muita segurança, que o "contrato de trabalho está para a relação de trabalho como a causa está para o efeito". Essa posição, porém, não é pacífica, recordando-me logo de MARIO DEVEALI, que inadmite a associação do contrato de trabalho à relação de trabalho. Para o renomado jurista o Direito do Trabalho se preocupa mais com a execução (prestação do trabalho) do que com o contrato de trabalho, enquanto ato jurídico, bem como cria direitos para o prestador de serviços ainda que o contrato seja nulo ou não tenha existido (ato

(6) CESARINO JR., A.F. *Direito Social Brasileiro*, Ed. Saraiva, São Paulo, SP, 1970, 2ª vol., p. 36.
(7) BARATA SILVA, Carlos Alberto. *Compêndio de Direito do Trabalho*, Ed. LTr, São Paulo, SP, 1976, p. 163.

inexistente). Antes dele, conforme destacaram ORLANDO GOMES[8] e RAFAEL CALDERA (*op. cit.*) os alemães Heinz Potthof, Sinzheimer, Molitor, Nikisch e Siebert já distinguiam a relação de trabalho (*Arbeitsverhaltnis*) do contrato de trabalho (*Albeitsvertrag*).

O CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

Dito isso, acho que posso fazer uma pequena digressão para examinar o contrato individual de trabalho, com a ressalva de que não é meu intuito discorrer profundamente a respeito desse ato jurídico. Não é esta a verdadeira meta deste trabalho e há inúmeras e valiosas obras disponíveis em bibliotecas e livrarias que o leitor mais interessado na pesquisa poderá lançar mão.

O conceito desse ato jurídico trabalhista transcrito linhas atrás, pela riqueza e objetividade do enunciado, deve ser preservado nesta parte do estudo, especialmente porque os termos utilizados por CESARINO JÚNIOR adaptam-se muito bem aos objetivos desta análise.

Costuma-se classificar as fontes de geração das obrigações civis em primária (a lei) e derivadas (o contrato, as declarações unilaterais da vontade e o ato ilícito). BARROS MONTEIRO, um dos civilistas mais lidos pelas últimas gerações, leciona que, na verdade, da lei dependem as demais fontes das obrigações, tendo em vista que os ajustes, os atos ilícitos e as declarações unilaterais da vontade retiram da lei a capacidade de gerar direitos e obrigações. Para ele o contrato "*é o acordo de vontades que tem por fim criar, modificar ou extinguir um direito*"[9] e, por isso, a sua validade depende da existência dos elementos tradicionais dos atos jurídicos, donde o autor extraiu o seu conceito: agente capaz, objeto lícito e forma prescrita ou não defesa em lei (artigos 81 e 82 do Código Civil).

Outro grande civilista pátrio, CAIO MÁRIO[10], discorrendo sobre a *função social* do contrato, salienta com muita perspicácia, que

(8) GOMES, Orlando. *Curso de Direito do Trabalho*, Ed. Forense, Rio, RJ, 1972, 5ª., p. 14.
(9) BARROS MONTEIRO, Washington de. *Curso de Direito Civil*, Ed. Saraiva, São Paulo, SP, 8ª ed., 1972, 5º vol., p. 5.
(10) SILVA PEREIRA, Caio Mário da. *Instituições de Direito Civil*, Ed. Forense, Rio, RJ, 3ª ed., 1975, vol. III, pp. 14-21.

esse aspecto afirma a individualidade humana. "Aquele que contrata projeta na avença algo de sua personalidade" – diz ele. Isso porque – explica – os contratantes realizam na esfera de suas relações privadas algo que é inerente à ordem jurídica. Como fonte geradora de direito, semelhante à lei, o contrato permite que as pessoas que dele participam sintam esse impulso criador da norma de comportamento e efetivem isso.

Passando para o nosso campo de atuação específico, parece não haver dúvida de que o contrato individual de trabalho é uma convenção (um pacto de vontades), que se estabelece na esfera dos interesses do trabalhador e do empregador (portanto interesses privados) regulando seus direitos e deveres.

No âmbito do Direito do Trabalho não prevalece todavia a exigência de forma especial, porque o legislador brasileiro não estabeleceu esse requisito como necessário à validade do pacto trabalhista (artigo 443, *caput*, CLT). O costume é o contrato verbal.

Outro traço distintivo do contrato de trabalho – que para muitos o torna *sui generis* – é a restrição à autonomia da vontade imposta pela lei trabalhista. A intervenção estatal é, sem dúvida, marcante, entretanto, isso não o desfigura como contrato de direito privado.

São, todavia, indispensáveis ao contrato de trabalho, os seguintes requisitos: *pessoalidade* (é o empregado que se obriga e somente ele deve prestar os serviços ajustados), *onerosidade* (os serviços prestados pelo empregado devem ser remunerados pelo empregador), *sucessividade* (pactua-se com o desejo de permanência das cláusulas ajustadas visando a continuidade da relação de trabalho) e *subordinação* (elemento da relação de emprego, caracteriza-se pela dependência do trabalhador ao poder diretivo do empregador). Esses requisitos essenciais tornam o contrato de trabalho um ato jurídico distinto dos demais contratos de direito privado.

Acredito que já posso introduzir neste trabalho uma análise das relações mais complexas do direito obreiro, as *relações coletivas*. Para CARNELUTTI, citado por GIULIANO MAZZONI[11], essas relações constituem uma "nova dimensão do direito" e – apropriando-me desse ensinamento para enriquecer o texto – desejo acrescentar que não se deve dar um salto no tempo ou preencher pretensas lacunas legais, impondo à sociedade brasileira regras de comportamento coletivo, copiadas, com adaptações, de sociedades culturalmente diferentes, ainda que mais desenvolvidas em termos econômicos (os antropólogos e sociólogos nos ensinam isso). A Consolidação das Leis do Trabalho que foi inegavelmente uma iniciativa meritória não deixou de ser afetada por essa tendência ao tratar dos direitos coletivos, como neste livro tem sido destacado.

Tecnicamente essa é mais uma fonte do Direito do Trabalho e, como sabemos, as fontes de produção de obrigações trabalhistas são extremamente sensíveis aos fenômenos sociais, políticos e econômicos. Todos sabemos que não basta sancionar a lei, é necessário, pelas características do povo brasileiro, que a sociedade "aprove-a", sob pena de a lei não "pegar". Logo, se atropelarem os fatos produzidos espontaneamente pelas massas trabalhadoras e pelos grupos capitalistas em suas relações profissionais, estabelecendo regras de pactuação que não atendam a essa determinante cultural, arrisca-se o futuro da norma jurídica.

É um equívoco pensar que o contrato coletivo de trabalho é uma soma de contratos individuais ou um meta contrato. Ele é um instrumento jurídico *tout court*.

No passado recente, psicólogos e sociólogos se defrontaram com questão semelhante, ao estudarem os comportamentos das pessoas nos agrupamentos humanos. Pensavam então que cabia àqueles a análise do comportamento do indivíduo e a estes o estudo do comportamento grupal, como se a conduta do ser humano pudesse ser colocada em departamentos estanques e examinada: assim age o indivíduo e doutra

(11) MAZZONI, Giuliano. *Relações Coletivas de Trabalho*, trad. de Antônio Lamarca, Ed. Revista dos Tribunais, São Paulo, SP, 1972, p. 105.

forma age o grupo. Logo entenderam que os indivíduos exercem recíproca influência no âmbito das relações coletivas e, dessarte, o grupo deve ser estudado como um corpo social que retira de seus membros a força e a razão de sua existência.

Associação é um fenômeno psicossocial, segundo AROLDO RODRIGUES[12] e não foi por menos que o reverenciado crítico EVARISTO DE MORAES FILHO, preocupado com esse fato social, descreveu esse fenômeno como uma tendência genérica e universal dos povos, obrigando aos estudiosos a se precuparem primeiro com o *grupo social*, conjunto "concreto, de todos os matizes e com os fins os mais diversos possíveis", que se diferencia da simples *coletividade* pelo grau de consciência desenvolvido, pelos ideais comuns que une as pessoas, pelos interesse e ações[13]. O grupo não é uma simples reunião de pessoas; ele tem a capacidade de exercer, como conjunto, uma poderosa influência na vida dos seus membros.

Quando se fala em grupo social de trabalhadores, o pensamento do leitor pode se dirigir tranqüilamente para os sindicatos, que no Brasil nasceram deformados pela intervenção estatal em sua vida e administração. Registros do período do Estado Novo revelam que a ação sindical não passava de uma encenação ensaiada nos corredores e salas do Ministério do Trabalho e do Palácio do Catete, da qual participavam os pelegos mantidos pelas gordas arrecadações do imposto sindical.

O sociólogo e professor ANTONIO C. BERNARDO, conjuga os seguintes fatores para o sucesso do sindicato *institucionalizado*: a situação internacional favorecendo a habilidade política de Getúlio Vargas em exercitar o poder, o êxodo rural e a concomitante concentração urbana, a falta de consciência de classe e o desinteresse do imigrante europeu por esses movimentos[14]. Assim percebe-se que não foi difícil para o poder central criar e supervisionar os sindicatos no País, daí o interesse em sindicato único na base territorial. Tudo isso fez com que o sindicalismo brasileiro caminhasse para o alinhamento com o sistema, representando os interesses dos

(12) RODRIGUES, Aroldo. *Psicologia Social*, Ed. Vozes, Petrópolis, RJ, 1992.
(13) MORAES FILHO, Evaristo de. *O Problema do sindicato único no Brasil*, Ed. Alfa-Ômega, São Paulo, SP, 1952, pp. 11-27.
(14) BERNARDO, Antônio Carlos. *Tutela e autonomia sindical: Brasil, de 1930-1945*, T. A. Queiroz, Editor, São Paulo, SP, 1982, pp. 154 e segs.

trabalhadores sem, contudo, ferir os interesses do governo central. São ainda da citada fonte essas palavras eloqüentes: "... a unidade sindical só pode ser entendida como um dos componentes do sistema de controle que vinha sendo utilizado pelo Estado, com o fim de orientar e promover a expansão e diversificação da economia industrial."

A despeito de algumas boas mudanças na legislação sindical em nosso território, a posição dessas organizações permanece confusa e há um acúmulo de privilégios, que não estão sendo convertidos em benefício para os trabalhadores contribuintes. Os sindicatos estão livres da intromissão política e administrativa do Governo, no entanto mantêm ligações com o passado, através da garantia da compulsoriedade da contribuição sindical, da tranqüilidade do sindicato único, da isenção de impostos, entre outras prerrogativas que não vêm ao caso aqui e agora.

Temos errado muito em termos de estrutura, dinâmica e funções das entidades sindicais, desde o primeiro momento, por negligenciarmos no mecanismo social que regula essas relações. Há fatores invisíveis nessas associações que determinam o comportamento do grupo como um todo. Concorrendo para o bom ou mal desempenho de um grupo – qualquer grupo social – devem ser destacados, por exemplo, a presença ativa ou passiva das pessoas, os motivos que levam os trabalhadores a se associarem, o grau de espontaneidade (ou compulsoriedade) do engajamento, o nível de estratificação do grupo, as características da liderança e outros fatores de menor influência. Agora pode-se imaginar o que pensam os trabalhadores que, ao serem admitidos numa empresa são compelidos à sindicalização, em entidade monopolista, que não têm tempo de freqüentar e só serão ouvidos se tiverem algo a dizer por ocasião dos movimentos paredistas ou das eleições sindicais.

Questiono o seguinte: alguma vez nesses sessenta anos de sindicalismo organizado, alguém pensou em consultar os trabalhadores sobre o papel exercido por essas entidades e se de fato elas estão atendendo às aspirações das massas trabalhadoras? Acho que já é tempo disso.

Muitos poderão dizer que redirecionar o papel das entidades sindicais é idealismo romântico, porque se as associações profissionais tiverem de observar os requisitos acima para a existência como grupo, não ficará uma para contar a história do sindicato no

Brasil e os trabalhadores morrerão de fome. Bem, primeiro não me custa lembrar que as leis de muitos países europeus, dos Estados Unidos da América e do México estimulam esse tipo de associação e, segundo, que no modelo brasileiro de sindicato a fome está matando os que perderam o apoio do sindicato porque estão desempregados e ronda os lares de muitos empregados sindicalizados.

As lideranças associativas dos anos 20 e 30, quando o movimento sindicalista iniciava as suas atividades, evidentemente não aprenderam com os movimentos operários do mundo desenvolvido. Os primeiros passos no Brasil foram dados no sentido de enfrentar o sistema (embora mais tarde a ele tenha se aliado) e de preparar os trabalhadores para a greve e os efeitos da paralisação. Ora, o sindicato não é, a princípio, uma unidade preparadora de combatentes dentro de fábricas e oficinas, nem escola formadora de futuros legisladores (daí o fracasso dos deputados classistas de 1934).

A política sindical é uma habilidade desenvolvida dentro do Direito do Trabalho e dele não deve se separar. Se se apartar não me parece que haja outro recurso senão o de adotar os princípios das ciências políticas. Os exemplos de líderes sindicais daqui e dalhures que deram certo na política, são de indivíduos que têm reunidos em si os caracteres do homem público. Desenvolveram esses dons no sindicato, como os teriam desenvolvido nos diretórios estudantis, nas associações desportivas, escolas de samba, etc. A militância sindical foi apenas o meio de alcançarem os cargos eletivos. Como todos sabemos, algumas categorias profissionais, pelo número de trabalhadores e volume de dinheiro que passa pelos seus cofres, elege facilmente parlamentares e isso exerce uma atração muito forte sobre alguns sindicalistas.

Doutro modo, para defender os direitos dos trabalhadores, o sindicato não precisa necessariamente invadir fábricas, destruir estabelecimentos, agredir física ou moralmente os fura-greves, nem paralizar os meios de transporte ou comunicação. Levados por essa pretensa força dos movimentos sindicais, os trabalhadores têm sido obrigados, como primeiro passo, a cruzar os braços para somente depois abrirem-se as negociações, invertendo a seqüência natural dos fatos. A greve, como um legítimo direito coletivo dos trabalhadores, deixou de ser um instrumento de pressão trabalhista das categorias profissionais contra o empresariado, para se tornar um pesadelo para a sociedade e, em alguns casos, tem sido até mesmo a substituta do

lockout. E nessa confusão toda o trabalhador parece ter perdido o direito individual de aderir ou não à greve; decretada, ele tem de participar.

CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

Em 23 de agosto de 1932 – um ano após a Exposição de Motivos que o justificou – foi baixado o Decreto nº 21.761, instituindo a convenção coletiva de trabalho no Brasil, nos moldes das leis francesa e alemã. Tivéssemos dado mais atenção aos pactos coletivos e certamente a situação dos trabalhadores hoje em dia seria diferente.

Alguns países optaram pela denominação *contrato coletivo de trabalho* (Itália, Argentina, Portugal por exemplo) e outros pelo título *convenção coletiva de trabalho* (entre eles Alemanha, França, México e Brasil), porém trata-se do mesmo negócio jurídico. CESARINO JÚNIOR recorda que há diversas denominações para o mesmo instrumento, tais quais: contrato de tarifa, acordo corporativo, pacto normativo e pacto coletivo de condições de trabalho. Logo não é o título do ajuste que o identifica, mas, sim, o seu conteúdo, a sua forma e os efeitos que se refletem sobre as categorias representadas.

Ocorre que, a despeito do incontestável progresso alcançado em alguns setores trabalhistas, como a liberdade de associação, a autonomia sindical, a ampliação da competência da justiça federal especializada, o direito de greve, a redução da jornada de trabalho, os fatos revelam que, com raras exceções, o operariado ficou à margem desse progresso. As leis visavam – repito – a proteção dos grupos organizados, porém não lhes forneceu os meios de garantir o respeito dos direitos individuais.

O México, um país onde o Direito do Trabalho coletivo é muito avançado, se comparado com o nosso, conta DE LA CUEVA[15] que ele alcançou esse estágio porque lá as bases das relações coletivas de trabalho foram edificadas com a luta de todo o povo que sofria e era humilhado no campo, nas minas e nas fábricas. Foi a "Declaração de Direitos Sociais", da Constituição de 1917, que estabeleceu a

(15) DE LA CUEVA, Mario de. *Panorama do Direito do Trabalho*, trad. de Carlos Alberto G. Chiarelli, Liv. Sulina Editora, Porto Alegre, RS, 1969, pp. 45 e segs.

obrigatoriedade de as empresas negociarem com as associações de trabalhadores. DE LA CUEVA conta que o direito trabalhista mexicano, ao contrário da maioria esmagadora dos países, não teve como berço o direito civil nem dependeu dele para evoluir, tendo surgido como um *direito novo*, com a Revolução Constitucionalista. Coube a esse ramo do direito privado elevar o trabalhador (não o grupo) à categoria de pessoa na realidade concreta da vida social, colocando a mão-de-obra em igualdade de condições com o capital, na fixação de normas coletivas como fonte do direito obreiro.

O que os *hermanos* do hemisfério norte conseguiram realizar nós estamos a meio-caminho. Eles alcançaram – enfrentando sérios problemas internos políticos e sindicais – o objetivo de regular as relações coletivas de trabalho sem se desfazerem da efetiva proteção individual, porque tiveram o arrojo legislativo e a coragem cívica para romper com o *establishment*.

Na França, onde há convenções nacionais, regionais e locais, ensina JAVILLIER[16], os pactos podem abranger uma gama enorme de partes, desde os trabalhadores a domicílio até os profissionais liberais, passando pelos industriários e comerciários. De acordo com o professor da Universidade de Bordeaux, essa convenção é: "*um acordo relativo às condições de trabalho e às garantias sociais, acertado entre, duma parte, uma ou diversas organizações sindicais representativas de trabalhadores, e, doutra parte, uma ou várias organizações sindicais de empregadores ou qualquer outro agrupamento de empregadores ou um ou diversos empregadores individualmente*". Não é muito diferente do que estabelece a CLT entre nós. Lá como cá, podem ser objeto de convenções coletivas novas condições de trabalho que sejam mais vantajosas para a mão-de-obra. Entretanto, diferenças surgem quando da execução desses contratos, porquanto em caso de inobservância das cláusulas pactuadas, sanções civis e penais (estas semelhantes as das violações do direito de exercício dos delegados de pessoal) podem ser aplicadas às partes. Nesse particular o direito brasileiro do trabalho está dando os primeiros passos.

(16) JAVILLIER, Jean-Claude. *Droit du Travail*, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris, França, 1981, pp. 619 e segs.

Releva ressaltar, que no direito francês, sendo o empregador signatário de uma C.C.T. (*convention collective de travail*) todos os seus empregados são beneficiados, sejam ou não sindicalizados. Dessarte, se um forneiro trabalhar numa empresa de produtos químicos ele se beneficiará da convenção coletiva à qual seu empregador se submete e não à dos metalúrgicos, a cuja categoria pertence.

No direito espanhol do trabalho, onde as relações coletivas estão tão desenvolvidas como no México e nos países europeus já citados, a *convención* ou *pacto colectivo* (deixaram a terminologia de contrato coletivo para a relação individual por equipe) não se afasta muito da essência das normas legais daqueles países. De acordo com a doutrina de GALLART FOLCH, a convenção coletiva tem corpo de contrato e alma de lei, e é por ele conceituada como "*um acordo firmado entre os representantes coletivos do capital e do trabalho de cada categoria profissional para regular, dentro das mesmas, as condições de trabalho e outras questões de interesse das categorias*"[17].

Diferentemente dos demais países aqui mencionados, na Espanha apenas as associações representativas das profissões e do patronato podem estabelecer normas coletivas de trabalho.

Voltando a MAZZONI, já por mim citado, na Itália "*a regulamentação da relação de trabalho é o escopo principal dos contratos coletivos; ou subsidiariamente a formação de um ato geral que constitua a base de todos os contratos individuais de trabalho*[18]. Prosseguindo, diz o antigo professor da Universidade de Florença que, paralelamente, existem as finalidades de alcançar um tratamento uniforme para os trabalhadores (certamente para minimizar as discrepâncias que possam ocorrer, como entre a categoria coesa e forte como a dos metalúrgicos do ABCD paulista e a dos frágeis canavieiros pernambucanos) e, ainda, de impor regras que limitem a concorrência (neutralizando a diferença de custos da mão-de-obra das empresas que obedecem aos salários normativos e as que se utilizam de trabalhadores não sindicalizados).

(17) GALLART FOLCH, Alejandro. *Derecho Español del Trabajo*. Editorial Labor S.A., Barcelona, Espanha, 1936, pp. 142 e segs.
(18) *Op. cit.*

É flagrante o intuito da legislação italiana de não deixar desprotegido o trabalhador, enquanto indivíduo. Nesse particular a norma legal italiana é tanto mais consistente na defesa dos trabalhadores, que permite inclusive que as coalizões[19] firmem contrato coletivo de trabalho, além dos sindicatos, "sujeitos típicos da contratação coletiva" (MAZZONI).

DEVEALI, diz que quando o contrato coletivo de trabalho começou a desenvolver-se em alguns países europeus, pensou-se que essa nova instituição solucionaria definitivamente o problema da *questão social*"[20], porém não obstante o importante papel por ele desempenhado no ordenamento jurídico internacional, as relações capital-trabalho continuam sem solução na maioria dos países[21].

Na república platina, o contrato coletivo de trabalho nasceu como um acordo entre uma delegação de trabalhadores e a empresa, visando quase sempre a fixação de salário, de acordo com as normas de direito comum e, só mais tarde, com a intervenção das agremiações sindicais, na pactuação, e dos órgãos jurisdicionais, na interpretação dos ajustes, é que ele deixou essa esfera para se tornar um *convenio colectivo inderogable*, perdendo necessariamente a adesão que tinha com as situações concretas da ordem do direito comum, para se transformar em um instrumento regulador dos limites inderrogáveis dos contratos individuais de trabalho.

Talmente como ocorre entre nós, na Argentina o contrato coletivo de trabalho ainda aguarda a sua vez para alcançar um lugar de destaque no concerto dos negócios jurídicos, porque as organizações sindicais patronais e obreiras não conseguiram superar a fase de desconfiança mútua e na capacidade do Poder Judiciário de bem interpretar os acordos das categorias em conflito. Essa etapa já foi ultrapassada pela legislação de alguns países, como tentei demonstrar até aqui e, certamente, o será pelos argentinos.

(19) Grupos de trabalhadores que se formam temporariamente para lutar por um propósito imediato, numa pauta de reivindicações que, tão logo atingido, se dissolvem.
(20) Ver a respeito o meu *O Pensamento Social da Igreja e o Trabalho Humano*, Shogun Arte, Rio, RJ, 1983, pp. 24-31.
(21) DEVEALI, Mario L. *Lineamientos de Derecho del Trabajo*, Tipografia Editora Argentina, Buenos Aires, Argentina, 1953, pp. 467 e segs.

O direito brasileiro, por influência do italiano, adotou a natureza jurídica contratual (mandato) para a convenção coletiva de trabalho, e de certa forma isso facilita a adoção desse instituto legal; sendo contrato as cláusulas são negociadas. Discute-se em todos os níveis na doutrina e no legislativo federal, no momento, quem são os representados (apenas os associados ou toda a categoria) e os limites dessa representação (até onde os interesses individuais devem subordinar-se aos da categoria). Vencida essa fase, o direito coletivo do trabalho no Brasil ganhará força e adeptos, diminuindo sensivelmente o número de céticos entre as lideranças políticas e sindicais.

Na verdade, estamos mais adiantados do que muitos supõem nesse instituto jurídico, porque não há questões relevantes a respeito da eficácia e formação das avenças coletivas, no entanto temos sido nada ambiciosos no que concerne ao conteúdo desses contratos. Repetindo afirmação que fiz recentemente em artigo publicado em jornal carioca, a resistência à aceitação do contrato coletivo de trabalho reside, de um lado, na premissa de que os sindicatos mais fortes e representativos conseguirão pressionar as empresas e obterão quase todas as reivindicações da pauta, enquanto que as entidades mais fracas e pouco representativas, nada lograrão nesse sentido e, por outro lado, pela presunção de que a legislação trabalhista protege em demasia o trabalhador e isso dificulta o estabelecimento de cláusulas que melhor atendam às dificuldades pelas quais passa a economia brasileira nesta etapa do seu desenvolvimento. São argumentos que ficam com as estruturas abaladas após o que apresentamos neste ensaio consideradas as soluções encontradas pelo direito estrangeiro.

A TRISTE REALIDADE DOS TRABALHADORES BRASILEIROS

Arrisco-me a dizer que, apesar de muita gente criticar a Consolidação das Leis do Trabalho, qualificando-a de corporativista, fascista e ultrapassada, ela vai permanecer durante muito tempo no cenário jurídico nacional, como lei material, administrativa e instrumental do trabalho. Não que ela seja perfeita ou que esteja atendendo plenamente às necessidades atuais da ordem jurídica nacional. Ocorre que as diversas tentativas de substituí-la por um código do trabalho e código processual do trabalho não se consumaram porque o produto das várias comissões não puderam

atender, como ela, a demanda concreta da sociedade brasileira em determinado momento.

É verdade que parte das críticas dirigidas à CLT procede, porém não nos esqueçamos de que ela é o único diploma legal trabalhista historicamente justificado que temos. Isto me faz lembrar da seguinte sentença extraída da cultura grega: consta que, indagado sobre a qualidade das leis que dera aos atenienses, Sólon respondeu: "– *Não sei se lhes dei as melhores leis, mas tenho certeza que lhes dei as melhores que podiam suportar*".

Aceito que a CLT necessita realmente de reforma e – quem sabe? – inclusive de nova sistematização, em face do elevado número de alterações que sofreu, desde que veio a lume, modificações essas que nem sempre saíram do punho de legisladores com conhecimento da matéria ou assessorados por juslaboralistas. Como este livro tem o propósito de debater a legislação trabalhista, tendo como motivação as comemorações do Cinqüentenário da CLT, achei por bem pôr as minhas dúvidas e certezas diante do juízo crítico dos estudiosos do direito social.

Concorde com as primeiras linhas desta tentativa de apontar, no espaço que me foi reservado, as incoerências do processo legislativo brasileiro moderno, desejo ressaltar, finalizando, que cerca de 4 milhões de trabalhadores rurais não recebem salário mínimo. Nesse universo camponês há mais de 600 mil pessoas trabalhando quinze horas ou mais por dia, em regime de semi-escravidão, nas lavouras canavieira, cacaueira e em atividades pastoris. Nesse mundo onde o Direito do Trabalho ainda é uma utopia, há ainda cerca de 20 mil trabalhadores que trocam a sua força de trabalho por casa e comida, como se fossem novos escravos.

Prossigo abordando esses flagrantes dignos de escritor como Dante ou de pintor como Salvador Dali. Quase 30 milhões de trabalhadores brasileiros não têm o contrato de trabalho regularmente registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social e, por isso, estão absolutamente desamparados mesmo dos precários meios de assistência médica e previdenciária social oficiais.

Da força de trabalho nacional, cerca de 58% dos trabalhadores não ganham o suficiente para terem garantidos os direitos à saúde, à

alimentação, à habitação e à educação, definidos pelo legislador de 1940, como essenciais para o trabalhador e sua família.

Após a vigência da Constituição Federal de 1988 as mulheres não tiveram mais tranqüilidade no emprego, porque aumentou de modo preocupante o número de desempregadas com mais de cinco anos de serviço e entre as casadas. Muitas empresas passaram a exigir o certificado de esterilização e as que engravidam – e não conseguem esconder o seu estado – são dispensadas e têm de recorrer à Justiça do Trabalho apenas para receber as reparações legais, já que, pelo acúmulo de processos, o emprego não está seguro até a cessação da garantia da gestante, como prevê a lei.

O preconceito racial, nunca foi tão insolente como agora, ainda que disfarçado, sendo responsável pela classificação de algumas funções na indústria, no comércio e nos serviços, como privativas de brancos. Nas artes a situação não é diferente; negros só conseguem, com facilidade, papéis ligados às tarefas domésticas ou em novelas e filmes de época.

E o preconceito social não fica atrás. Trabalhador humilde não tem direito de freqüentar determinados locais porque não tem roupa nem calçado bem transados, nem aparência para entrar em casas noturnas ou mesmo para entrar pela porta da frente de condomínios residenciais das classes A e B. Não têm direito a lazer e distração.

Tenho notado – e tomara que esteja equivocado – que até advogados trabalhistas estão discriminando os operários, ao selecionarem as causas que lhes interessam atuar, pelo valor e pelo número de reclamantes que devem ser arregimentados; senão não se interessam pelo mandato, deixando a assistência judicial dos que não preenchem esses requisitos por conta dos sindicatos (também nem sempre interessados por pequenas causas em face do custo dos serviços jurídicos), advogados "menos capazes" e recém-formados. Venho anotando dados significativos a esse respeito que me induzem a concluir pela iminência desse fenômeno social: o operário está sendo discriminado até por quem tem a obrigação de defendê-lo.

Embora não represente a maior força de trabalho em utilização, o Brasil é o líder mundial em acidentes de trabalho. Esse dado mórbido vem aumentando periodicamente e hoje ocorrem no País entre 580 e 600 mil acidentes por ano. Qualquer pessoa responsável sente uma

profunda frustração com essa realidade e, tirante algumas iniciativas individuais meritórias, todos estão fazendo vista grossa para essa triste liderança.

As horas extraordinárias passaram a ser ordinariamente trabalhadas como solução para reforçar o orçamento doméstico, exaurindo de modo precoce as energias e a saúde dos trabalhadores. Há doze anos atrás, destaquei com a ênfase dada por grandes autores, os seguintes motivos para a limitação da jornada de trabalho: fatores éticos e econômicos (GERALDO BEZERRA DE MENEZES), biológicos (ORLANDO GOMES) e sociais (ARNALDO SÜSSEKIND). Tive o cuidado de realçar na ocasião[22] a participação de cada um desses elementos na *exhaustion* das reservas produtivas do operariado brasileiro e, de lá para nossos dias, nada mudou, o que significa mais doença, descendência débil e mais acidente de trabalho.

Vendem-se férias como se a licença anual remunerada não fosse essencial para a restauração da força de trabalho e uma maneira de o trabalhador recuperar as energias perdidas durante os meses seguidos de labor. Todavia, como não há meios de o trabalhador aproveitá-las estabeleceu-se que é melhor vendê-las. No particular o *abono* de férias tornado norma legal pelos constituintes de 1988 não solucionou esse antigo problema.

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, criado para tornar mais segura a inatividade do trabalhador, tornou-se, ao longo do tempo e por causa da carência, um sobre-salário que é recebido periodicamente através de falsas dispensas para que o operário levante o saldo do Fundo. Patrão e empregado passaram a burlar a lei porque o motivo – nobre pode-se dizer – justifica os meios.

Tudo isso compõe um quadro muito triste para aqueles que se mantiveram sensíveis às mudanças e atentos aos rumos tomados pela legislação social e, além disso, são capazes de dizer publicamente que a nova realidade é injusta e não compatível com uma sociedade avançada. Caminhamos, nos últimos quarenta anos, apenas no sentido do coletivo, relegando o individual a um plano secundário. Diria, sem medo de errar, que a legislação brasileira trabalhista está em

(22) SANTOS Aloysio. "Horas Extras Habituais", *in* Revista LTr., São Paulo, SP, maio de 1981, vol. 45, pp. 549/553.

descompasso com a realidade do País, muito diferente da que é vista de Brasília.

Retomando o ponto inicial, creio ter deixado clara a minha preocupação diante do que se pode chamar de "proteção ilusória". Sugiro, pois, que repensemos o nosso ideal de legislação trabalhista, afastando-nos certamente do peleguismo getulista, do corporativismo italiano e do sindicalismo voltado para si mesmo, mas sem sacrificar os trabalhadores, os únicos a serem privados dos benefícios do progresso. A Consolidação das Leis do Trabalho está sob novo exame revisional e penso ser esse o momento para encontrar o verdadeiro norte do ideal social.

A SUSTENTAÇÃO PSICOLÓGICA DA RELAÇÃO SUBORDINADA

Mara Regina Chuairi da Silva*

*Professora de Psicologia Institucional da PUC/RIO e Consultora na área de Organização do Trabalho.

Mara Regina Chuairi da Silva

CLT

> Art. 2º Considera-se empregador, a empresa individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.
>
> Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

As duas figuras: o empregador e o empregado, seus atributos, respectivamente, o que corre risco, assalaria e dirige *versus* o prestador de serviços, dependente e pago. Os dois retratos estão feitos, os papéis estão definidos, um manda o outro obedece, um corre o risco e o outro é dependente. Também poderia ter sido usado para falar do casamento, dos papéis do homem e da mulher, ou de qualquer outra situação onde esteja claro que há uma relação de poder, e que, por algum motivo, reconhece-se a um dos pólos o domínio sobre o outro.

No mundo do trabalho o reconhecimento desta possibilidade – comandar, dirigir o outro – é total, na verdade é a base da construção, tanto que não é preciso subterfúgios para se falar disso. A própria lei usa as palavras "dirige" *versus* "sob a dependência".

Em outros momentos históricos foi pior, a escravidão garantia direito não só sobre o trabalho como também sobre a vida do outro. E a obediência devia andar junto à lealdade, devia-se ser fiel e leal ao dono, como se exige dos animais domésticos.

Durante a servidão, embora o senhor tivesse muito mais direito sobre a vida do servo do que se tem no mundo moderno, basta ver o chamado direito da pernada, ele interfiria menos no processo de trabalho. Embora se apropriasse diretamente de parte do produto do trabalho do servo, não havia comando sobre como deveria ser feito,

isto era um problema do servo/produtor. Mas a lealdade também devia ser total, deveria-se morrer para que o senhor não perdesse o seu feudo.

A feição do trabalho no mundo moderno tem a particularidade de inverter esta relação, cada vez menor interferência na vida e maior controle sobre o processo de trabalho. Não se precisa mais da lealdade, porque agora o controle é controle mesmo, operacionalmente implantado, medido, corrigido, ciberneticamente estabelecido.

O capital sabe tudo sobre isto: como organiza, como controla, como produz trabalho. A mágica é esta, pega-se força-de-trabalho, organiza-se, controla-se, e do outro lado sai, não partes, não dicotomia, mas trabalho íntegro, trabalho-produto.

Dois homens sabem isto de forma extremamente competente: Marx, na denúncia do processo de alienação, e Taylor[1] dizendo passo a passo como esta deve ser construída no mundo fabril. Taylor operacionalizou a produção da alienação. Aquilo que arrepia Marx, pela sua capacidade de desumanização, é o que Taylor nos ensina a fazer, e bem!

A legislação getulista foi inspirada nesta sede de racionalização de esforços trazida ou difundida pelo taylorismo, e não só no mundo fabril; a consulta à documentação de formação do DASP e de suas primeiras medidas demonstra que o mesmo modelo era preconizado para a organização da coisa pública. Os getulistas eram progressistas..., tanto quanto Lenin, que também preconizava o taylorismo como a única forma de fazer com que a URSS rompesse com o seu atraso e entrasse no mundo industrial. Ironia, o taylorismo já foi progresso, mesmo que sua essência já estivesse criticada, por Marx, desde 1860.

O estatuto básico da formulação taylorista é a desigualdade, por definição o planejamento e a execução estão separados, assim como os homens que planejam e executam, eles pertencem a "castas" diferentes, e esta separação, segundo Taylor, é condição de eficiência.

(1) Frederick Winslow Taylor (1856-1915) sistematizou princípios e métodos para organizar trabalho no mundo industrial, exigindo dos trabalhadores ritmo e infalibilidade compatíveis com os padrões das máquinas, seu real padrão de comportamento para os "dirigidos".

Há os que sabem o que deve ser feito, e inclusive qual a melhor forma de fazê-lo, e os que devem somente executar esta melhor forma: "Está claro, então na maioria dos casos, que um tipo de homem é necessário para planejar e outro tipo diferente para executar o trabalho"[2]. O outro deve ser dirigido em seus mínimos gestos, de forma que nenhum desperdício de força ou material ocorra, deve ser *parte não resistente de uma engrenagem lógica, reproduzida fisicamente*, à qual ele empresta sua força e habilidades sem nada decidir sobre seu uso.

A mesma compreensão preside os dois artigos da CLT que estamos examinando: há um dirigente e um dirigido, e isto está estabelecido *a priori*, precede a cada contrato individual de trabalho. A *norma das normas* já decreta que a relação se dá baseada na desigualdade e na obediência de uma das partes.

Mas tal relação não poderia se estabelecer de forma tão completa e abundante se não houvesse uma crença social que a sustentasse, que a tornasse aceitável; se esta relação não estivesse sendo produzida e reproduzida continuamente, em nossos corações e mentes. A Lei é a forma última de nossas crenças habituais, ela só se contrapõe ao senso comum pela abstração, não pelo conteúdo.

Mesmo Freud[3], um dos pensadores de maior influência na nossa época, reforça a idéia de que esta divisão é inata e irremediável: "o fato de que os homens se dividem em dirigentes e dirigidos é uma expressão de sua desigualdade inata e irremediável. Os subordinados formam a imensa maioria, necessitam de uma autoridade que adote decisões para eles, às quais se submetem, em geral, incondicionalmente". Se associarmos este conceito com a hipótese psicanalítica de que as ações humanas são produtos de motivações inconscientes, fecha-se o ciclo, o dirigido assim o é porque precisa, psicologicamente, sê-lo, é uma necessidade sua que está sendo atendida, e não uma necessidade ou uma imposição social que está sendo realizada e do qual ele é parte alienada.

(2) Taylor, F. W. – Princípios de administração científica, trad. de Arlindo Vieira Ramos, 7 ed. São Paulo: Atlas, 1987, p. 52.
(3) Conforme citado por Renato Mezan em seu livro Freud, pensador da cultura, São Paulo: Brasiliense – Brasília: CNPq, 1985, p. 499.

Esta divisão dos humanos acaba nos parecendo intrinsecamente natural, nos soa como o que sempre foi e sempre o será, algo atemporal, quase como uma determinação divina, faz parte do que costumeiramente chamamos de natureza humana, atribuindo os valores morais do nosso tempo a uma suposta imutável natureza. É o que George Lapassade[4] chama de "natural social". Embora esta expressão possa parecer contraditória, já que o social existe e se afirma na negação do natural – tudo que a humanidade construiu foi para se distanciar do natural, na medida do possível controlando-o – a perda do *habitat* natural gerou a necessidade de um outro *habitat* que açambarcasse as relações características do novo bicho, o homem político, que se mantém junto não porque é matilha, mas porque é tribo, é hierarquia.

O novo *habitat* é formado por leis, por permitidos e não permitidos e uma profunda alienação das razões dos permitidos e não permitidos. As relações do cotidiano são decididas pelas "leis" do passado, não vemos o nosso presente com clareza, principalmente não vemos os seus absurdos, porque os vemos com os olhos do passado, daquilo que já foi necessário e que hoje pode não ser mais.

Na relação capital-trabalho, patrão-empregado, estão todas as leis de comportamento das relações anteriores, senhor/escravo, senhor/servo, daí a nossa crença de que sempre foi assim e que sempre o será. Não vemos o absurdo porque ele nos parece natural.

É o fenômeno da alienação, um indivíduo, um grupo agindo da forma que lhe é ditada por um desconhecimento. O que guia o alienado é o não saber, é o não compreender o mundo e as coisas que lhe estão à volta. O que não sabemos sobre porque estamos divididos e separados é que nos leva a agir de forma a manter e a produzir divisão,

(4) George Lapassade e R. Lourau são considerados os principais teóricos da Análise Institucional, disciplina voltada para uma abordagem predominantemente sociológica e política do trabalho institucional.

separação. O que não sabemos sobre relações de poder é que nos leva a agir de forma a perpetuar estas relações.

Há uma intermediação entre nós e os eventos externos, uma forma de percebê-los e de agir sobre eles de acordo com as "leis"que estão embutidas em todos os nossos relacionamentos sociais, a dimensão institucional, como define Lapassade[5], a dimensão oculta na vida e funcionamento dos grupos sociais[6], Lapassade[7] ao falar do sistema institucional que existe entre nós define a instituição como o que está estabelecido, ou em outras palavras o *conjunto do que está instituído* e mostra que é o Estado que dá às instituições, e portanto ao instituído, a força de lei. Os dois artigos citados da CLT são exemplares raros de transparência desta afirmação de Lepassade, inclusive pelo fato de terem sido outorgados por um Estado ditatorial e paternalista.

No mundo moderno esta crença se vê reforçada por um dado do real: na medida em que o trabalho foi aberto em partes, despedaçado em componentes, ferramentas, habilidades é necessário integrá-lo para que se obtenha os resultados/produtos. Este papel é do capital, aliás os dois papéis o são. O capital sabe como o trabalho deve ser dividido e como deve ser integrado. O capital é o maestro desta orquestra.

Marx discute isto de forma primorosa quando fala do trabalho coletivo: "Vimos também de início que o comando do capital sobre o trabalho era a conseqüência formal de o trabalhador trabalhar não para si mesmo mas para o capitalista e portanto sob seu controle. Com a cooperação de muitos assalariados, o domínio do capital torna-se uma exigência para a execução do próprio processo de trabalho, uma condição necessária da produção. O comando do capitalista no campo

(5) Lapassade, G. Grupos, organizações e instituições, trad. de Henrique Augusto de Araújo Mesquita. Rio de Janeiro, F. Alves, 1989, p. 13.
(6) Muita confusão tem sido feita entre a dimensão institucional, conforme vista pela Análise Institucional, e o inconsciente, conforme Freud, talvez pela definição comum de que os dois não se dão de imediato à consciência, portanto pertencem ao universo do não consciente, mas se fosse permitido alguma comparação entre os dois modelos, diríamos que a dimensão institucional, na verdade se aproximaria do superego, jocosamente poderíamos dizer que no superego está guardado o nosso repertório de instituídos.
(7) Lapassade, G. *Op. cit.* p. 15.

da produção torna-se então tão necessário quanto o comando de um general no campo de batalha"[8].

O capital tem e assume o papel específico de direção, mas isto não é meramente um exercício técnico, neutro, decorrente da natureza social do trabalho, é o exercício de uma dominação social. A cooperação provocada pelo capital não é cooperação entre homens, mas entre forças-de-trabalho que não se pertencem, ao contrário, pertencem ao capital porque por ele foram compradas: a condição para que o capital exerça a sua função social específica de dirigente, de maestro, de general, é de que primeiro ele seja capital e que administre forças-de-trabalho.

Os dois artigos que estudamos falam destes dois personagens, papéis e estratificações sociais, dois exemplares de humano, um com iniciativa, com capacidade de correr risco e de submeter o outro, que é dependente e dirigido, note-se, sem apelação, já que o que está definido são os papéis, portanto quem muda de papel muda de lugar, a iniciativa é sempre do empregador, portanto o indivíduo que tem iniciativa deve passar para o outro lado. Quem é empregado, por definição, é dependente, é obediente/dirigido.

O homem se coloca tarefas além de sua força individual, e para realizá-las ele necessariamente se organiza e ao fazê-lo ele divide, separa as condições/pessoas de dirigente e dirigido[9]. Isto absolutamente não seria dramático se esta divisão não gerasse uma estratificação, admitindo a alguns sempre o papel de dirigentes e a outros o de dirigidos. Aquilo que seria decorrente da necessidade se desloca para se tornar, em si, uma nova necessidade.

Abandonam-se as características individuais e as especificidades do problema a ser enfrentado, não se sabe mais se efetivamente um ou outro cumpriria melhor a condição de dirigente frente àquele problema. Um dirigente é sempre um dirigente e um dirigido é sempre um dirigido. A própria função social de direção fica comprometida: ela passa a ser um veículo de afirmação de poder dos dirigentes e não uma função social de realização.

(8) Karl, M O Capital. Vol. I. trad. Reginaldo Sant'Anna. Rio de Janeiro, Ed. Civilização Brasileira. s/d. p. 379.
(9) Lapassade, G. *Op. cit.* p. 35-37

Como antes já havíamos mencionado, no caso específico do capitalismo, para cumprir sua função social de "maestro", o capital primeiro tem que ser capital para depois ser dirigente do processo que, cotidianamente, o faz mais capital. E que, paralelamente, mais contingência o outro na condição de dirigido.

É claro que o poder, na sociedade atual, deriva da propriedade, mas ele se afirma e se constrói também garantindo a propriedade sobre o ato de organizar. O dirigente passa a ser proprietário também do ato humano de organizar-se para produzir e não só dos meios e instrumentos de produção.

Voltemos a Taylor: "à gerência é atribuída a função de reunir todos os conhecimentos tradicionais que no passado possuíram os trabalhadores e então classificá-los, tabulá-los, reduzi-los a normas, leis ou fórmulas, grandemente úteis ao operário na execução do seu trabalho diário"[10]. Ele preconiza que todo o conhecimento adquirido empiricamente pelos trabalhadores seja incorporado pela gerência – a última expropriação – como condição para que o trabalho de direção fique completamente restritivo aos dirigentes, que nenhuma iniciativa sobre nas mãos dos dirigidos.

A concepção taylorista, em última instância expropria o trabalhador até do trabalho, a ele só cabe a tarefa: "na tarefa é especificado o que deve ser feito e também como fazê-lo, além do tempo exato concebido para a execução"[11]. É uma parte, só uma parte, e mesmo assim o sujeito (ou objeto) não pode ter controle sobre ela.

Os dirigentes se apossam do ato de organizar como se fosse propriedade sua, privada. As teorias de administração estão aí para provar que a "organização" é uma função da gerência, que inclusive com isso considera que está dividindo as responsabilidades: eles ficam com a atribuição de dizer o que fazer enquanto os outros fazem.

Marx nos fala do processo progressivo de expropriação dos trabalhadores até que eles nada mais tenham para levar ao mercado além de sua força de trabalho. Quem compra a força-de-trabalho quer usá-la de acordo com o seu interesse, a sua lógica e não vai se ver

(10) Taylor, F. W. *Op. cit.*: p. 51
(11) Taylor, F. W. *Op. cit.*: p. 53

impedido por esta força se abrigar num ser específico que tem, além da força, capacidade de organizar, ou discernir, ou ter iniciativa.

O que o capital compra é a força-de-trabalho e fica absolutamente embaraçado com o fato disto não vir em forma pura, e sim confundida com as "habilidades" e "sentimentos" do ser que contém a força-de-trabalho que ele comprou. Tantas e tantas teorias de motivação, organização, administração, etc. são criadas e experimentadas para dar cabo desta questão: a força-de-trabalho não vem só, traz o homem junto.

A primeira tentativa – a taylorista – tentou evitar que isto ocorresse, tentou evitar que o homem entrasse junto, pensou uma máquina "behaviorista" que frente aos estímulos certos daria as respostas certas. Depois a escola humanista que tentou que o homem entrasse primeiro e, por estar emocionalmente vinculado à organização, aplicasse de forma magnânima a sua força-de-trabalho. Depois os estruturalistas, as teorias da qualidade total, todos às volta com o mesmo problema.

A propriedade dos meios de produção trouxe junto a necessidade da liberdade no uso destes meios de produção, foi preciso anular-se os constrangimentos ao seu uso, aumentar-se os graus de liberdade na determinação dos processos de produção que fossem mais convenientes, isto é, que dessem maior rapidez ao processo de acumulação do capital. A organização, o ato humano de organizar, teve que ser apropriado junto com os meios de produção para que a sua utilização fosse a mais rendosa possível.

René Descartes, no século XVII, ao supor no homem a convivência de duas extensões: o corpo orgânico, ou seja, uma máquina complexa mas totalmente explicável e a alma, aquilo que pensa, que efetivamente nos distancia dos outros animais, criou a condição moral necessária para as investigações científicas da chamada "máquina humana". Ele dividiu o homem em uma porção terrena e uma porção divina, separou e protegeu o divino, permitindo que a matéria pudesse ser explorada. Desapareceram os impeditivos morais, já que o que tinha ligação com o divino – a alma – estava preservada, por separada, da invasão.

A divisão do homem na sua parte "homem" e sua parte "força-de-trabalho" tem a mesma conseqüência no mundo

contemporâneo, a exploração da força-de-trabalho é realizada sem qualquer contração moral ou ética, é como se o que se fizesse à força-de-trabalho não atingisse o homem, como se ele ficasse do lado de fora esperando-a voltar. Os trabalhos em turno são uma demonstração disto, distribui-se um contínuo de utilização de força-de-trabalho entre homens que se revezam, jamais cessa a presença da força-de-trabalho, é possível empregá-la de forma ininterrupta, força-de-trabalho não cansa, o que cansa é o homem.

Lenin, depois da revolução socialista de 1917, preconizava a introdução sistemática do taylorismo na Rússia, tentado pelo "progresso técnico" resultante dos métodos tayloristas que poderiam garantir um enorme incremento da produtividade. Lenin trabalhava com a hipótese de que este incremento levaria posteriormente à redução da jornada de trabalho liberando tempo para o exercício das funções públicas. Novamente a separação da porção homem da porção força-de-trabalho, um ser esquizofrênico, capaz de ser um agente político subversivo, revolucionário e ao mesmo tempo um operário do mundo taylorista, absolutamente obediente a uma vontade fora dele.

É claro que as questões concretas não podem ser esquecidas, havia a fome e o inverno de 1918, a base técnica da produção, mas será que se a divisão não já estivesse instituída como verdade, Lenin e os dirigentes revolucionários teriam optado pelo taylorismo?

Os dirigidos acabam condenados à infantilização, sempre alguém tem que lhe dizer o que fazer, como fazer, a que horas e em que tempo fazer. O paternalismo, nas relações de trabalho, é outra face desta moeda, há um pai porque há filhos, que devem ser "educados", nos quais devem ser instalados hábitos sadios.

Um dos maiores exemplos desta extrapolação de papel, de dirigente de trabalho para "pai", "educador", ocorre nos alojamentos, aí a empresa controla todo o tempo do sujeito: sua hora de acordar, de dormir, de fazer as refeições, o que for, está decidido por outro. Até os hábitos de higiene dos "filhos" estão sob suspeição.

Mas que não se tenha uma visão maniqueísta deste fenômeno, o instituído é partilhado por toda a sociedade, o dirigido também acha que tudo sempre foi assim e sempre o será, ele compartilha a crença de que ele deve ser governado, o dai a César o que é de César não vale só para as moedas, vale igualmente para o ato de governar, dirigir.

Esta é a questão central, os dois lados compartilham o mesmo instituído. É comum que o dirigente e o dirigido se expressem com as mesmas palavras sobre questões que imaginar-se-ia que tivessem posições díspares: se tomar cuidado não acontece nada não... Esta é a frase, sobre acidente de trabalho, que é repetida de cima a baixo na escala de poder da produção. O dirigido se acidenta porque não tomou cuidado, não obedeceu corretamente o que lhe tinha sido dito, orientado. Não cabe qualquer culpa ao dirigente, pois se ele (eu) tivesse tomado cuidado nada aconteceria. O dirigente está absolvido antes, por todos, inclusive pelos dirigidos.

Isto forma o seguinte paradoxo, se eu me acidentei é porque eu não tomei cuidado, logo além de tudo eu sou um trabalhador relapso. A vítima é ré frente a si mesma e frente aos outros também, claro. O substrato psicológico está dado, cabe a culpa pelo acidente, não o questionamento de sua vinculação com o processo de organização do trabalho e da alienação que lhe é subjacente. O dirigente e o dirigido partilham da certeza *de que o mundo já está organizado*, e que o que deve mudar são as pessoas, eternas responsáveis por todo o bem e todo o mal.

A idéia do livre-arbítrio, a idéia de que cada um é plenamente responsável por todos os seus atos, o contradito da onipotência de Deus. Como juntar estes dois pedaços, num só homem a figura do dirigido e do possuidor do livre-arbítrio. A relação empregatícia, instituindo com força de lei a divisão entre dirigentes e dirigidos, se baseia na desigualdade, na crença, portanto, de que um pode e deve comandar o outro, onde encaixar, nesta lógica, a figura do livre-arbítrio? Na possibilidade de obedecer ou não? Mas se o próprio contrato, em sua forma mais abstrata, define a relação como de direção-dependência, onde então se encontra o homem dotado de livre-arbítrio, o ser cristão por excelência? Só o homem livre é capaz do livre-arbítrio. Só aquele que é dono de si próprio pode responder plenamente por seus atos, aquele que os tem comandado responderá por si ou por quem o comanda?

A sociedade só se lembra que os dirigidos poderiam exercitar o livre-arbítrio quando quer lhes chamar a atenção por alguma falha, aí exige-se a sua integridade, a mesma que lhe foi expropriada para que a sua porção força-de-trabalho pudesse ser utilizada sem constrangimentos.

A sociedade não é um grupo de iguais, ao contrário a sociedade é um grupo de desiguais, *que antes de pelas diferenças individuais, se diferenciam pela sua condição social.* Muitas vezes estes postulados se confundem e tenta-se explicar as diferenças sociais a partir das diferenças individuais. Esta é uma lógica perversa, o indivíduo que eu sou é resultado da minha história, que se dá a partir de um ponto zero para mim, mas que não é o ponto zero da sociedade, a minha história se dá dentro da história do meu tempo, da sociedade em que vivo, da desigualdade que me precede. Nós não nascemos todos iguais socialmente e alguns vão ser dirigentes e outros dirigidos, de acordo com as diferenças individuais. Nós nascemos já divididos entre dirigentes e dirigidos e se alguns de nós conseguem escapar da sua "sina", de um lado ou do outro, por conta de atributos pessoais, este fato não desmente a precedência do social sobre as diferenças individuais.

O povo brinca dizendo que todos somos iguais, mas alguns são mais iguais que os outros. É exatamente isto, enquanto possibilidade todos seríamos iguais (se nos ausentarmos das condições em que a gestação se deu) e nos distanciaríamos de acordo com as características e o esforço individual, mas a possibilidade está contingenciada pelo real, e alguns nascem mais iguais (mais possíveis) do que os outros.

Toma-se a igualdade possível como uma igualdade real, e julga-se o homem de acordo com as suas características individuais, como se ele não sofresse qualquer constrangimento em sua formação, como se a sua liberdade fosse total, como se ele já não nascesse sob um signo social. Usa-se a proposição humanista da igualdade das possibilidades contra os que não puderam ser tão iguais. Aliena-se o dado social na definição das individualidades. A pretexto de valorizar o indivíduo, nega-se uma das suas características principais, a de pertencer a um grupo, instala-se o desconhecimento, a alienação da condição de classe, da divisão da sociedade. É como se todos fôssemos realmente iguais, como se a desigualdade não fosse o estatuto básico a partir do qual nos relacionamos.

Este é o jogo psicológico que jogamos, somos diferentes socialmente, temos pontos de partida diferentes, mas fazemos de conta que somos iguais, como se a admissão da realidade da diferença é que a cristalizasse. Ao contrário, a alienação, o desconhecimento desta

realidade é que nos leva a agir frente a ela como se decorresse de uma determinação até divina, imutável.

As leis de proteção à mulher e à criança são exemplos claros de que sabe-se que eles são diferentes social e biologicamente e que reconhecer a diferença é dar-lhes a possibilidade de serem iguais, tenta-se colocá-los em linhas de partida diferentes para que eles possam chegar junto na linha final. Se colocados na mesma linha eles serão sempre perdedores e junto com eles perde a humanidade, que alija e diminui as possibilidades de sua contribuição.

A própria existência de uma Justiça do Trabalho afirma a especificidade das relações humanas que se dão no âmbito do mundo do trabalho, onde as responsabilidades são, por força de lei, diferenciadas, os papéis estão atribuídos e aprisionam pessoas, para além de suas diferenças individuais.

A Justiça não pode ser cega: ela sabe que lida com dessemelhantes, aquinhoados de forma diferenciada na distribuição das necessidades e das possibilidades. Ao mesmo tempo, a imagem da Justiça, sua estátua é uma mulher de olhos vendados, atingindo sem ver a quem, desconhecendo as diferenças, considerando todos como iguais, já que todos devem ser iguais perante a lei.

Será isto possível? Será possível que sejam iguais o que comanda e o comandado? Há uma verdade independente, não contaminada pela relação onde ela ocorre, e que pode ser recuperada para e no julgamento dos fatos acontecidos no âmbito da própria relação? Não. A verdade é dentro da relação. O mundo do trabalho se estrutura sobre o estatuto da desigualdade, a Justiça do Trabalho está contida neste universo relacional, e mesmo quando dá ganho de causa ao empregado não desmente este estatuto, coíbe os desvios da expropriação, mas não confronta a "justiça" da existência da expropriação e da desigualdade.

Este não é um problema técnico, passível de ser resolvido pela reforma da lei ou da justiça, este é um problema político, de como o homem se organiza na *polis*, para se fazer homem, produção e sociedade.

Que uma nova forma social se viabilize, onde seja possível produzir sem constranger parte do contingente humano à condição de força-de-trabalho, onde a condição de dirigente e dirigido não seja

estratificada, mas mutável como são também mutáveis os problemas e as soluções que o homem busca e encontra em seu caminho.

BIBLIOGRAFIA

Karl. M. – O Capital. Vol. I. trad. Reginaldo Sant'Anna. Rio de Janeiro, Ed. Civilização Brasileira, s/d.

Lapassade, G. – Grupos, organizações e instituições. trad. de Henrique Augusto de Araújo Mesquita. Rio de Janeiro. F. Alves, 1989.

Linhart. R. – Lenin, os camponeses, Taylor. trad. Daniel Aarão Reis e Lucia Aarão Reis. Rio de Janeiro: Ed. Marco Zero, 1983.

Mezan, R. – Freud, pensador da cultura, São Paulo: Brasiliense – Brasília: CNPq, 1985.

Taylor, F. W. – Princípios de administração científica, trad. de Arlindo Vieira Ramos, 7 ed. São Paulo: Atlas, 1987.

COMENTÁRIOS SOBRE O ANTEPROJETO DA COMISSÃO DE MODERNIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO DO TRABALHO

Júlio Cesar do Prado Leite*

*Advogado. Membro efetivo do Instituto dos Advogados Brasileiros e da Academia Nacional de Direito do Trabalho. Ex-Consultor Técnico da OIT e ex-Consultor Jurídico do Ministério do Trabalho.

Júlio Cesar do Prado Leite

1. A nomeada Comissão de Modernização da Legislação do Trabalho apresentou ao Ministro Walter Barelli o relatório das atividades por ela desenvolvidas, acompanhado do correspondente texto-base que vem de ser publicado no Diário Oficial para merecer sugestões.

De logo, refira-se que a aludida Comissão foi constituída no Governo Collor, sendo Ministro o então Deputado João Mellão Neto.

2. Deveria integrar a Comissão, entre outros ilustres membros, o jurista Arnaldo Lopes Sussekind. S. Exa., no entanto, declinou da distinção alegando razões morais, em virtude dos escândalos que já emergiam dos subterrâneos da administração em vigor e porque já adivinhava, com boa base, os reais propósitos a serem atingidos pelo grupo em causa, vale dizer, o afastamento da ordem jurídica traçada pela CLT de que ele, Sussekind, participara na elaboração.

O fato em causa merece destaque porque, com efeito, o então objetivo governamental era retirar o Estado de seu papel de intervencionista no campo das relações de trabalho, devolvendo às partes que perfazem o contrato laboral a livre disposição sobre as regras e procedimentos a ele inerentes, tal como se ditas partes tivessem idêntica força de postulação.

3. Está, aliás, expresso tal propósito, no já referido Relatório da Comissão de Modernização, assim:

> "Em verdade, a CLT não se ajusta mais à realidade brasileira. A CLT perdeu a razão de ser. Basta contemplar as idéias forças deste limiar do século XXI para compreender o seu descompasso. As diretrizes da política legislativa que serviram de base à CLT perderam em grande parte sua atualidade, abrindo caminho à institucionalização de novos processos para

a composição dos interesses coletivos do empresariado e dos trabalhadores".

Em trecho mais nítido, ressalta o relatório o propósito real almejado pelos "inovadores":

> "As aspirações presentes encontram fundamento na concepção pluralista da sociedade que, no campo trabalhista se traduz na orientação de que atores sociais – empresários e trabalhadores – devem elaborar, eles próprios, as regras de sua conveniência, longe da influência dos Poderes Públicos. A solução do conflito está no diálogo, na negociação, não mais na lei, nem na sentença coletiva e muito menos na ação policial".

4. Vê-se, assim, translucidamente, que a idéia matriz da comissão dita modernizadora é afastar a lei e o aparelho judiciário do Trabalho, do trato e do regramento e das soluções dos conflitos de trabalho.

Devem eles ser solvidos pelas negociações diretas entre trabalhadores e empregadores.

Vale observar, de início, que a Comissão não escondeu o seu propósito.

No art. 1º do Capítulo referente à Introdução às Relações Individuais do Trabalho por ela elaborado, estabeleceu-se, em estranha ordenação jurídica, que o instrumento acordado entre as partes sobreleva o disposto na lei.

Assim está expressamente, na regra desenhada pela Comissão:

> "Art. 1º – A presente lei disciplina as relações individuais do trabalho urbano, rural e avulso, na ausência de instrumento normativo que disponha de modo diverso, ressalvadas as garantias constitucionais".

A lei, portanto, fica subordinada ao contrato. E o que rezar passa a não ter efeito se, em sentido contrário, acordarem as partes.

Trata-se de uma inversão de hierarquia. As partes de direito superiores prevalecem sempre sobre as partes inferiores.

Ressalve-se que no Direito do Trabalho admite-se que disposição contida em contrato individual ou coletivo mais favorável ao trabalhador, *desde que não se oponha ao determinado objetivo legal*, pode vir a ter plena vigência e eficácia obrigacional.

A regra do art. 1º acima referida, porém, não diz assim.

Categoricamente afirma que a lei pretendida, ela mesma, só terá eficácia ser não houver instrumento normativo que disponha de modo diverso.

Logo, o instrumento normativo terá sempre eficácia hierarquicamente superior ao que dispuser o pretendido diploma legal.

Trata-se, à evidência, e em prejuízo do que dispõe o novo pretendido texto, de quebra da hierarquia legal, do leque piramidal de que nos fala com tanta propriedade Jellineck.

Pode o acontecido com o art. 1º do Projeto de Introdução ter sido uma falha formal, redacional. Mas ele reflete, conforme o muito bem redigido Relatório, perfeito reflexo do propósito colimado: inverter a hierarquia das fontes de direito em causa.

Referir à falha formal na redação do art. 1º da parte introdutória pode, sem grande embaraço, levar a que se levante dúvidas, também, relativamente às embaraçantes redações dos arts. 3º, 4º, 9º e 10º, porque pleonásticos, repetitivos e todos em derivação direta de postulados jurídicos em pleno vigor.

As novidades que possa conter o anteprojeto da lei introdutória, são muito poucas e referem-se, tão-somente, a prazos. Dá-se, a nosso ver, que prosperando o propósito de levar avante o Projeto como um todo, mereça novo desenho a parte introdutória, de modo a seguir a linha já bem perfilhada pela Consolidação das Leis do Trabalho, contra a qual, em tantos passos, arremete a Comissão, sem se dar conta que o repositório em causa foi montado por uma plêiade de juristas notáveis, plenos conhecedores da ramificação especial e de toda a árvore jurídica.

5. Cuidando, pois, da "modernidade", a Comissão em causa dá um rigoroso passo de saudosismo buscando as utopias que medraram pouco antes da nomeada "revolução industrial".

Como afirma Lima Teixeira, Presidente da Comissão de Modernização, em entrevista ao Jornal Trabalhista, editado em Brasília (nº 432, pág. 1239).

> "Em linhas gerais a técnica é reduzir a presença do Estado no campo das relações coletivas de trabalho, mantendo-a apenas supletivamente no campo das relações individuais".

Indagado pelo entrevistador se as modificações pretendidas na organização sindical – imprescindibilidade de reordenação da organização sindical – importa em choque com a disciplina traçada pela Constituição em vigor, respondeu o ilustre jurista:

> "Sim. E, nesse ponto, a Comissão aponta para a necessidade de Emenda à Constituição".

A Comissão, tal como revela translucidamente o seu Presidente, tinha plena consciência de que o que estava a propor chocava-se abertamente com a ordem jurídica vigente.

Curiosamente, aliás, e com o ânimo que impulsiona sua dissertação, Lima Teixeira, na aludida entrevista, indagado sobre ponto concreto, fez uma asseveração, curiosa que vale repontar. São suas palavras:

> "Uma consolidação com a CLT se esgota nas leis que já consolidou, por isso não se revê uma consolidação".

Como então: as Consolidações são "imexíveis"? Os Códigos também?

6. Ressalta ao exposto uma incontida manifestação de preconceito. Inúmeras alterações sofreu a CLT ao correr do tempo. A sua espinha dorsal, em verdade, permaneceu íntegra e isso porque, como se sabe, a Legislação do Trabalho Brasileira, em grande parte, deriva diretamente dos protecionistas preceitos contidos nas Convenções e Recomendações aprovadas pela Organização Internacional do Trabalho.

Preocupa-se o jurista com a idade de nosso repositório trabalhista: 50 anos. E o nosso Código Civil que vem de 1916?

7. É preciso que se procure a origem das coisas. As alterações subtâneas e impostas sob a capa simplista e ingênua do anseio pela *modernização* podem apenas escamotear propósitos bem definidos de quebra de raízes culturais para servir a interesses exógenos eventualmente preponderantes e com incontido ânimo imperialista.

A verdade verdadeira é que, no que toca ao campo jurídico em causa, o Estado não pode abrir mão de ser o principal instrumento apto a assegurar a proteção ao trabalho.

A Lei é a fonte mais essencial e mais preciosa de proteção aos trabalhadores.

É certo, isto sim, e ninguém se contrapõe à verdade, que as regras que se estabelecem nos Contratos Coletivos são o melhor instrumento para complementar as Normas Legais Imperativas. Por isso que se estimula e defende a autêntica representatividade sindical.

Esse, o quadro verdadeiro e não a inversão hierárquica pretendida.

O Direito do Trabalho, todos sabem, tem sua carta básica no famoso Tratado de Versalhes que pôs fim à Primeira Guerra Mundial. Foi basicamente por esse instrumento que as regras de proteção ao trabalhador na prestação do trabalho concertado com o empregador vieram a ingressar no mundo jurídico. O Direito do Trabalho consiste, exatamente, em regular, por via legal, as relações de trabalho, dando-se por pressuposto que a superioridade econômica patronal poderia encontrar freio apropriado no suporte jurídico traçado por regras de pronta e segura obediência, editadas pela força inerente ao Estado. Persiste a liberdade contratual, mas, cingida ela, aos limites demarcados pela lei.

8. Direito do Trabalho é o termo conveniente para incluir todas as regras que ditam as condições de proteção, sob as quais, as pessoas podem trabalhar em subordinação hierárquica de outras pessoas, seus empregadores.

O Direito Norte-Americano e o Direito Inglês, diferenciam-se sistematicamente do direito continental europeu, que marca nossa tradição cultural pelo direito escrito e tem sua disciplina marcada por códigos ou leis integradas, enquanto naqueles dois países há um

somatório de atos, às vezes tópicos, às vezes controvertidos sobre matérias trabalhistas. De todo o modo, as disposições legais em causa nas duas vertentes têm como objetivo assegurar aos trabalhadores um mínimo de condições de segurança, saúde e bem-estar. Dispõem tais regras e regulamentos sobre a proteção do trabalhador no aceitar as condições contratuais, estabelece-se condições mínimas, quer salariais, quer de duração de trabalho e regular também as condições de prestação de serviço, vigilando pela higiene e segurança do trabalho. Essas obrigações maiores à lei trabalhista em todo o mundo – mesmo nos Estados Unidos cuja legislação não se projetou sobre nenhuma outra – não transferiu da imposição legal para contratos de trabalho mesmo se coletivos e procedentes de entendimento entre sindicatos obreiros e de empregadores.

Os contratos coletivos são fonte suplementar de inegável importância porque deles se podem estabelecer – mais além da proteção legal – regras típicas e também protecionistas inerentes aos vários segmentos profissionais, cada qual com sua singularidade a ser refletida no pacto que celebram empregadores com o sindicato de seus trabalhadores.

Devem os sindicatos gozarem de plena autonomia para negociarem com seus empregadores, utilizando-se, inclusive, o recurso à paralisação do trabalho, desde que ela não afete a segurança, a saúde, e o bem-estar da coletividade. "A greve, como bem referia Mario de La Cueva, não é uma finalidade e, sim, um meio para realização de fins". Não se deve tolerar o transbordamento do direito em si e, por isso mesmo, as várias legislações traçam os limites do direito de greve, condicionando-a ao seu verdadeiro objetivo e objetando contra as paralisações abusivas que põem em risco a própria empresa, em danos contra a economia como um todo, e ao interesse imediato da população, muito além do círculo de atuação do sindicato responsável pela paralisação. O condicionamento das relações obreiro-patronais necessariamente concentra-se no Estado, vale dizer, no sistema legal, pois a nomeada autodefesa dos trabalhadores – a greve – pode ela mesmo expandir nocivamente seus efeitos para um campo populacional, muito além do quadro da atividade profissional em litígio.

Por isso mesmo, não é realístico procurar afastar o Estado, pela Administração do Trabalho, do acompanhamento das visões obreiro-patronais, dado seu manifesto interesse de, assegurando plena

liberdade de ação ao sindicato, ser resolvida, no mais breve possível prazo, a pendência que pode suspender uma atividade produtiva e cuja paralisação pode levar em cadeia sucessivas atividades, em dano geral à população.

É claro que o Estado não poderá pressionar a entidade sindical obreira e só ela.

Deverá acompanhar o litígio no que diz respeito às duas corporações – a patronal e a dos trabalhadores. E se não se obtiver acordo, prescindindo as partes de arbitragem que escolham, oferece o Estado o Poder Judiciário do Trabalho pelos seus tribunais para conhecer do dissídio, promover o acordo das partes e, não sendo possível tal acordo, decidir por eqüidade e segundo os lineamentos da justiça social, para tanto usando do Poder Normativo que vai mais além dos pontos apresentados por ambas as partes.

Não há louvor maior que se faça ao Judiciário Trabalhista que verificar o espantoso volume de feitos que lhe chega e de dissídios coletivos que perante ele se instauraram, em demonstração viva da confiança no acerto da decisão final e na eficácia do aparelho, não obstante tão congestionado e sob pressão ininterrupta.

Não há como investir contra o Poder Normativo da Justiça do Trabalho.

Não foi sem acurado estudo e convicção plena do acerto, que a Assembléia Constituinte fez constar da Carta de 88 a regra inscrita no art. 142 e seguintes. Nela se revigora, com mais força ainda, a competência dos Tribunais Trabalhistas. O anteprojeto de contrato coletivo elaborado pela Comissão Modernizadora navega contra a maré.

Muito há que se aperfeiçoar no Processo Trabalhista. Mas não é derruindo-o que se vai alcançar bom fim.

O projeto, no ponto concreto, é também irrealista e insiste em negar uma experiência vitoriosa de nossa carreira jurídica, para fazer o jogo fácil dos interlocutores internacionais interessados em investir contra a nossa estrutura jurídica, com todo seu baseamento teórico e prático, para servir mimetricamente a sopros advindos de além-fronteira.

9. Afastar o Estado das questões trabalhistas, como procura entre a ingenuidade e a malícia o texto sob exame, é dele retirar uma das suas principais e ínsitas missões, que é exatamente assegurar a paz social.

O mundo moderno caracteriza-se, todos sabem, pela preocupação das nações organizadas em manterem em seus contextos internos regras e normas que funcionem como diques eficazes contra a ganância e a exploração do homem pelo homem. O trabalho não é uma mercadoria e o ajuste de seu valor não pode ser depositado ingenuamente na livre discussão entre a empresa organizada e com forte e duradouro suporte econômico e os trabalhadores, que dependem de seu estipêndio justo a cada dia, para que preservem a dignidade humana.

Os sindicatos, que são uma conquista histórica dos trabalhadores, surgem nesse quadro que a Comissão, dita de Modernização, quer montar com pedras falsas, como o substituto do Estado, tal como se sua força fosse sempre eficaz e direcionada aos bons propósitos da classe que representa. A vida sindical é permeada, como todos sabem, por tecituras de ordem político-pessoal que, muitas vezes, desviam a condução da entidade do rumo certo dos interesses classistas, ou mesmo da sociedade como um todo.

10. No anteprojeto de Relações Coletivas do Trabalho que a Comissão elaborou, pode-se ver claramente, mais além de flagrantes inconstitucionalidades, como há riscos nos pressupostos da inversão hierárquica e do afastamento do Estado do Direito do Trabalho, quando dele é fonte inarredável, quando se prevê, por exemplo e sem limitações, a participação dos sindicatos em consorciações com entidades estrangeiras do mesmo gênero.

O forçoso intercâmbio de recursos por essa via dos canais internacionais, como de modo supostamente ingênuo, dispõe o item VI, do art. 2º, em razão do qual se autoriza

> "O sindicato a constituir federações, confederações, centrais sindicais ou organizações internacionais, nelas ingressam e permanecem ou delas retiram-se livremente"

oferece um risco evidente aos verdadeiros interesses de nossos trabalhadores e do rumo de desenvolvimento que perseguimos. Por

isso, o Estado não pode, de modo algum, descurar-se do campo em causa. Porque a ele cabe, em verdade, a defesa e salvaguarda dos interesses permanentes da comunidade nacional.

Sob prisma objetivo e realístico, vista firmada no ordenamento jurídico, pode-se ter na escala demarcada, que o Estado e os sindicatos são as principais fontes do Direito do Trabalho: pelas normas legais e regulamentares e pelos contratos coletivos de trabalho.

11. Tocando outro ponto da matéria, vale agora referir, de logo, que a Comissão de Modernização tinha pré-fixado como programa de desenvolvimento da tarefa que lhe foi cometida a elaboração de (cinco) anteprojetos, a saber:

1 – Lei de Relações Coletivas do Trabalho,
2 – Lei de Relações Individuais do Trabalho,
3 – Lei de Administração Pública de Trabalho,
4 – Lei de Processo de Trabalho,
5 – Lei de Organização Judiciária do Trabalho.

Nas palavras do Relatório, no entanto, vê-se que a meta não veio a ser alcançada.

> "De plano, a Comissão pôs de lado os dois últimos anteprojetos, uma vez que existem propostas afins em discussão no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho"
>
> Relativamente ao anteprojeto da Lei de Administração Pública do Trabalho, decidiu a Comissão solicitar à Organização Internacional do Trabalho apoio técnico no sentido de formular, considerando experiências de que tivera conhecimento no cenário mundial, proposta de modelo ideal, moderno e de reconhecida eficácia para a inspeção do trabalho".

Ora, já se tem que a Comissão de Modernização, tendo *eleito 5 tópicos* para servirem de anteprojetos autônomos a serem debatidos pelo colegiado, *fez arredar, de logo, três deles,* deixando claros indícios de que *a meta a que se propunha não pudera alcançar por*

falta de tempo. Em decorrência restou praticamente sem atuação alguns dos mais notáveis membros da equipe, entre eles o inteligentíssimo Ministro Almir Pazzianotto que, aliás, pertencendo a outro Poder, não poderia integrar a Comissão do âmbito executivo, salvo para sugestões levadas à Comissão como contribuição pessoal e ponto de partida para estudo na área competente.

Vê-se, assim que não há obra integrada sobre a qual devam os órgãos técnicos especializados, como o nosso Instituto, manifestarem, notadamente se se está a cogitar de remeter a matéria à apreciação do Poder Legislativo.

12. Por outro lado, e tendo em conta a letra do Relatório acima transcrito, não pode deixar de causar estranheza que o Brasil, como se não fora a oitava potência industrial do mundo e em esforço continuado para recuperar-se do atraso econômico em relação aos sete mais desenvolvidos, necessite pedir ajuda técnica à OIT para encontrar normas hábeis e atualizadas para marcar o campo executivo da Administração do Trabalho.

O procedimento da Comissão de Modernização desdenhou nesse passo a enorme experiência trabalhista nacional, com técnicos e especialistas que têm sido chamados pela própria OIT para desenhar as codificações de trabalho das nações que ainda remanescem em grande atraso e carecedoras da experiência que, de longo tempo, já desfrutamos. Causa espanto, a decisão da Comissão.

13. É de rever-se, sem sombra de dúvida, o aparelho burocrático que servia à Administração Collor na parte referente à Administração do Trabalho, quer no plano interno, quer no plano internacional. Vale lembrar, nesta oportunidade, que o Ministério do Trabalho no caso do Governo Collor, permitiu, sem o protesto devido, que uma Comissão de *experts* (Peritos), concluísse que praticávamos, como normalidade institucional, a escravidão.

Em vez de o governo brasileiro protestar energicamente contra essa ignomínia, ao contrário, criou uma Comissão Especial para erradicar a Escravidão nas relações de trabalho no País. Fina ironia! Marca indelével da "Operação Indiana Jones"que procurou, em todos os passos, a todos os momentos, rebaixar a moral do cidadão brasileiro, de modo a que ele pudesse vir a se conformar com uma pretendida e absurda inferioridade intrínseca!

Vê-se, com a digressão que nos permitimos, que a Comissão, tal como consta do seu Relatório em trecho que transcrevemos, errou de maneira crassa ao chamar a seu concurso o Dr. Efren Cordova, esse ilustre cubano naturalizado norte-americano, para dispor como seria desenhado o nosso novo Ministério do Trabalho.

14. Voltando a abordar concretamente o teor do anteprojeto desenhado com maliciosa ingenuidade, deparamos com a redação do art. 8º, que refere expressamente:

> "art. 8º – Fica extinta a Contribuição Sindical obrigatória, revogados os arts. 578 e 610 da Consolidação das Leis do Trabalho".

Ora, *a regra que vem sendo reclamada* pelos grandes sindicatos de São Paulo (metalúrgicos) e pelas Confederações paralelas que recebem substanciosa ajuda monetária de entidades sindicais internacionais, como não se faz segredo, *choca-se diretamente com a norma contida, também, no art. 8º, da Constituição Federal* que prevê, de maneira explícita, a contribuição legal em causa.

Como já se tem dito seguidamente, a instituição da contribuição sindical, foi sem dúvida engenhosa; atende o estágio atual de desenvolvimento do País; caracteriza-se por realidades regionais diversas e não por uma harmônica distribuição de renda em todo o território nacional. A sua natureza, corresponde a um salário-dia de cada trabalhador, muito arguta. Com a contribuição, assegura-se a sobreexistência das entidades sindicais, mesmo as das regiões menos desprovidas de recursos. Ora, assim sendo e ao contrário do que se vem sustentando sem nenhuma razão, harmoniza-se perfeitamente, o que prescreve a nossa Constituição, com o propósito da Convenção 87 da OIT de fortalecer o sindicalismo e torná-lo possível.

15. Tornando ao tema geral: arrima-se o anteprojeto em exame, no seu Título II, no propósito de colocar barreiras à atuação da Justiça do Trabalho na solução de conflitos coletivos de trabalho. O propósito declinado é reservar para os sindicatos e seus árbitros esse papel, transformando o contrato coletivo de trabalho, a convenção e o acordo coletivo de trabalho nos exclusivos instrumentos normativos de autocomposição.

Pretendem afastar a missão normativa e compositiva da Justiça do Trabalho, tal como se não revestira o aparelho das condições ideais para o desempenho de tal missão, como vem fazendo.

Remarcou, muíto bem, em artigo recente, Arnaldo Sussekind:

> "A decisão constitutiva de direito novo nada mais é do que arbitragem compulsória do conflito coletivo de trabalho. E essa competência pode ser conferida, tanto a órgão administrativo permanente encarregado da arbitragem obrigatória, como o tribunal do trabalho. A sentença normativa por este proferida, equipara-se ao laudo arbitral. E nem se invoque o fato de ficar a arbitragem circunscrita às questões equacionadas pelas partes, porque a sentença do tribunal também há de ser proclamada dentro da litiscontestácio caracterizada pela petição inicial e a contestação".

16. De tudo que foi exposto, leva a que esse Instituto manifeste-se ao Ministério do Trabalho *no sentido de que deve sustar o andamento da matéria contida nas sugestões apresentadas pela dita Comissão de Modernização da Legislação do Trabalho,* tendo em conta que, dos cinco capítulos preconizados pela equipe em causa, só dois tiveram andamento e que, do texto resultante, apareceram sensíveis preconceitos contra os poderes constitucionalmente deferidos à Justiça do Trabalho, assim como desobediência expressa à regra contida no item IV, do artigo 8º, da Constituição Federal e, ainda, desmesurada abertura deferida à sociedade sindical que deve gozar de plena liberdade, mas não de autonomia em referência à ordem jurídica, como se fora entidade desligada do contexto legal a que se prendem todas as outras sociedades.

(Extraído do Relatório do IAB sobre o anteprojeto da Comissão de Modernização da Legislação do Trabalho.)