

A SEPTUAGENÁRIA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Arion Sayão Romita

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

1. Introdução.

Há setenta anos, 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 a regulação das relações de trabalho não sofreu 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: 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 vigor, 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 setenta 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: 1) o individualista; 2) o do intervencionismo estatal; 3) 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 frequentemente 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 às prestações e das contraprestações.

Observa-se o pressuposto coincidência de igualdade formal e igualdade material entre os sujeitos da relação, cuja vontade não só cria a relação como lhe preenche conteúdo. Este modelo, entretanto, desconhece a realidade e 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 inviabiliza o modelo individualista de regulação das relações e 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, em ora pareça paradoxal. Em princípio, a autonomia dos sujeitos da regulação, como conceito doutrinário, representa a mais perfeita expressão e autogoverno. Contudo a exteriorização prática do governo 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, substituí 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 consequência, redundando 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. Afeiçoasse, 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 frequentes 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 assembleias 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 virtude das nossas próprias características culturais e deriva não só da formação histórica do povo brasileiro como também o momento político em que surgiu e se desenvolveu até hoje.

As relações de trabalho no Brasil, durante séculos, travaram-se em regime de escravidão. Pouco mais de cem anos nos separam da supressão do cativo;

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 profissionais 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 consequências 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 consequência 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; 2) condicionar os interessados a buscarem no Estado a solução dos conflitos ocorrentes; 3) outros objetivos, que no momento não cabe analisar.

Como consequência dessa intervenção, abundante legislação é promulgada, em obediência a alguns pressupostos básicos, dos quais cabe destacar: heteroregulação 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 a 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 o 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 instituiu 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: "Cumprida, 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 dei 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 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 consequência, 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. Na 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 magisterdixit, 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 anação 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 organização 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 frequência 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 nº 1.237 e 1.402) foram incorporados à Consolidação das Leis do Trabalho, fácil é perceber que as características autoritárias e corporativistas ainda singularizam a septuagenária 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 pós-guerra e o movimento reivindicatório operário nas fábricas do norte do país levaram os industriais a

aliar-se ao fascismo e a procurar no corporativismo 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 anticontratalista vem exposta com naturalidade no Relatório: "A precedência das "normas" sobre os "contratos" acentuou, portanto, que a ordem estatutária prevalece sobre a concepção contratalista, 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, § 12, j), a Carta de 1937 atribuiu-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 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 modoreciprocamente 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 atribuiu 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 apoia 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 considerandos 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 ordinária, 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 assembleias 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

frequentemente 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, § 12), repetida pela Emenda nº 1, de 17 de outubro de 1969 (artigo 166, § 1º) e conservado pela Constituição de 1988 (art. 8º, IV, *in fine*).

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 dei 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 dei 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 dei 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 dissídios 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 dei 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 lockout 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 tão 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 juizes não seriam juizes, 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 juizes as mesmas garantias dos juizes 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 juizes do trabalho aos juizes 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 juizes, 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 juizes 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 - arts. 111-117. 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 (Titulo 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 redundava 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 Estadointervencionista, 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. Verbetes "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. Apreguiça 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 pouco mais de 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 setenta anos, em estágio político e econômico que não é o mesmo de hoje, ainda contém inúmeros dispositivos vigentes, a traduzira permanência da mentalidade protecionista e paternalista, em contraste com os novos rumos abertos pela Constituição dc. 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.

Ao longo de setenta anos, alguma coisa deveria mudar, e realmente mudou! No campo do direito individual do trabalho, a recente Emenda Constitucional nº 72, de 2013, tacitamente revogou (não recepcionou) o art. 7º da CLT, que excluía os empregados domésticos do seu campo de aplicação: agora, aos domésticos são assegurados os mesmos direitos concedidos aos trabalhadores em geral.

Quanto à organização da Justiça do Trabalho, a Emenda Constitucional nº 24, de 1999, extinguiu a representação classista na composição dos seus órgãos. E, no tocante à competência da Justiça do Trabalho, a Emenda Constitucional nº 45, de 2004, ampliou-a consideravelmente para os dissídios individuais, enquanto reduziu a olhos vistos o exercício do poder normativo, destinado a apreciar os dissídios coletivos.

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 prática da 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 concentram-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, democratic 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 não 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, não 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.