

70 ANOS DE CLT: UMA ANÁLISE VOLTADA PARA OS ESTUDANTES E OS QUE NÃO MILITAM NA ÁREA TRABALHISTA

70 YEARS OF "CLT": AN ANALYSIS DIRECTED TO STUDENTS AND THOSE WHO DO NOT WORK ON THE LABOR LAW AREA

MÁRCIO TÚLIO VIANA*

RESUMO

Nascida há 70 anos, a lei geral do trabalho no Brasil – CLT – não só ajudou a elevar a condição econômica dos trabalhadores, como os transformou em sujeitos de direitos. De algum tempo para cá, porém, tem sido questionada e modificada. Esse texto resume o seu passado, presente e futuro, abordando também a questão sindical e descrevendo alguns aspectos das relações trabalhistas no Brasil.

PALAVRAS-CHAVE: CLT. Lei trabalhista brasileira. Relações de trabalho no Brasil. Flexibilização. Sindicato.

ABSTRACT

Born 70 years ago, the general labor law in Brazil - CLT - not only helped raising the employees' economic status but also turned them into subjects of rights. From a time ago to now, however, it has been questioned and modified. This text summarizes its past, present and future, addressing also the question of union association and describing some aspects of labor relations in Brazil.

KEYWORDS: CLT. Brazilian labor law. Labor relations in Brazil. Flexibility. Union.

1. INTRODUÇÃO

Há alguns anos, num 1º de maio, em Aparecida do Norte, os flashes dos repórteres surpreenderam uma cena simbólica e tocante: milhares de operários, reunidos na praça, levantavam as suas carteiras de trabalho para a bênção da santa.

Com esse gesto, é possível que eles quisessem – magicamente – garantir o próprio emprego; mas também

* Professor da Faculdade de Direito da UFMG e PUC/MG.

expressavam a sua condição de cidadãos, ainda que não *por inteiro*, no plano da realidade vivida.

Aparentemente, o que eles tinham nas mãos eram apenas aquelas carteiras. Mas elas simbolizavam toda a legislação que os protege, e que pouco a pouco foi-lhes dando ao menos essa *meia-cidadania* que há 70 anos era pouco mais do que um sonho.

Não que antes dela nada houvesse. Tínhamos já um bom começo. Mas a CLT¹ foi um marco tão grande em nosso Direito do Trabalho que quase se pode dizer que ambos nasceram juntos; e guarda uma história de amor tão profunda com o povo brasileiro que tem resistido – graças a ele – a boa parte das pressões dos que tentam destruí-la.

Na verdade, desde o seu nascimento – em 1º de maio de 1943 – a CLT conheceu tanto os aplausos de gerações de juristas como duros ataques de seus inimigos. Passou por golpes e contragolpes, ditaduras e democracias. Foi dividida e partilhada em incontáveis congressos e salas de aula e multiplicou-se em milhares de livros, artigos, sentenças, pareceres e petições.

Desde os anos 90, especialmente, tem vivido a tensão entre as suas regras protetivas e uma realidade que desprotege; entre os seus velhos princípios e uma nova ideologia; entre o antigo perfil da fábrica e o modelo imposto pela reestruturação produtiva; entre a pretensão modernista de uniformizar o fragmentado e a tentação pós-moderna de conviver com o fugaz, o variado e o pragmático. Suas aventuras se povoaram de desventuras, mas ainda hoje são salpicadas de sonho.

2. BREVES NOTAS SOBRE A “BELLE ÉPOQUE” BRASILEIRA

No início do século XX, as maiores cidades brasileiras – naquele tempo, ainda bem pequenas – já ofereciam uma paisagem

1 Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452/1943.

de contrastes, misturando os pés descalços de seus pobres com os chapéus e bengalas de seus senhores.

Com os pés descalços viviam os antigos escravos, ou filhos de escravos, que perambulavam sem rumo – uns, por falta de opção, e outros por opção mesmo, afirmando com o seu não-trabalho a sua condição de homens livres². Durante certo tempo, esses pés não podiam pisar nas ruas do centro do Rio, nem frequentar os parques da cidade.

De bengala na mão eram vistos não só fazendeiros – que exibiam na cidade as elegâncias compradas com o seu café – mas também comerciantes, bacharéis e os primeiros *capitães* de uma indústria que ainda engatinhava, e se reduzia, quase sempre, a pequenas fábricas de fundo de quintal.

Entre uns e outros – talvez usando chapéus, mas certamente sem bengalas – estavam trabalhadores portugueses, espanhóis, alemães, suíços e italianos, que o Governo havia atraído para o lugar dos antigos escravos, às vezes financiando-lhes as passagens.

Não que faltasse mão de obra nacional; mas a imensa maioria dos brasileiros era gente analfabeta, habituada aos costumes do campo e avessa aos valores da cidade. Mesmo os que conseguiam emprego na fábrica tendiam a vê-la como uma simples *passagem*: lugar de juntar dinheiro para depois voltar às origens.

Assim, o que faltava era trabalho qualificado, disciplinado e identificado com a vida operária – qualidades que os imigrantes, mesmo quando camponeses, eram mais aptos a oferecer. Muitos deles tinham apenas um projeto pessoal: fugir das duras condições de sua terra, correr os riscos de uma nova vida e – se possível – enriquecer. Mas outros sonhavam com um mundo melhor: eram socialistas, comunistas e sobretudo anarquistas. Foram eles os

2 A observação é de CARDOSO, Fernando Henrique. *Capitalismo e escravidão no Brasil meridional: o negro na sociedade escravocrata do Rio Grande do Sul*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977, p. 35.

principais responsáveis por uma transformação estrutural na organização operária, que aos poucos trocava o mutualismo e a colaboração pela resistência e conflitualidade. Em outras palavras, pelo *sindicato*.

Numa época de belos discursos e poucos ouvintes, os anarquistas recorriam a jornais, filmes, teatros e piqueniques para mostrar que era preciso – e possível – transformar o mundo pela ação direta, ainda que com violência. Mas o que eles ofereciam aos outros operários era também um espaço urbano, em troca do que lhes era negado pela metrópole.

Mas essas *associações de resistência* eram instáveis e fugazes: às vezes, nasciam e morriam com o próprio conflito. Por isso, no início, não incomodavam tanto, a não ser durante os (poucos) conflitos. Afinal, o grande motor da economia ainda era o campo. Pela mesma razão, tanto quanto os seus próprios líderes, a propaganda revolucionária circulava livremente.

Na verdade, o discurso anarquista encontrava resistência entre os próprios trabalhadores brasileiros. Homens rudes do campo, não sabiam sequer assinar o nome, e não tinham vivido a exploração capitalista nos mesmos moldes dos trabalhadores europeus. Além disso, era-lhes difícil rejeitar a fé cristã e os seus antigos valores.

De todo modo, na medida em que a indústria – lentamente – crescia, os anarquistas se tornavam mais visíveis e perigosos. A Lei *Adolfo Gordo* permitiu a extradição de seus líderes, enfraquecendo o movimento e abrindo novos espaços para socialistas, comunistas e principalmente reformistas. Pouco a pouco, surgem novos sindicatos – já agora, organizados por ramos de atividade – dispostos a negociar ganhos imediatos pela aderência ao sistema e assim disciplinando a própria força operária³.

3 A propósito, cf. BIHR, Alain. *Du grand soir à l'alternative*. Les Éditions de L'atelier: Paris, 1991, *passim*.

É nessa época que surge a figura contraditória, carismática e quase lendária de Vargas, o caudilho dos pampas gaúchos que começa a romper com um passado agrícola e dependente, abrindo as portas para a fábrica e para o mercado interno.

Não à toa, ele manda fazer medalhões com sua efígie de um lado e o do Papa Leão XIII do outro⁴: desse modo não apenas revela a origem de suas idéias, mas se afirma como a nova versão do velho pontífice, cujas palavras – imortalizadas na Encíclica *Rerum Novarum* – tinham ajudado a construir o Direito do Trabalho. Mas talvez ele quisesse ainda insinuar-se como uma espécie de santo ou mártir, o que de certo modo acabou acontecendo mais tarde, especialmente com o suicídio.

Segundo Gabriela Delgado, valendo-se de Ângela de Castro Gomes,

o projeto estatal articulou uma lógica material, fundada nos benefícios da legislação social, com uma lógica simbólica, que representava estes benefícios como doações⁵, o que inculcia nos trabalhadores o sentimento de gratidão e de retribuição⁶.

A partir de Vargas, a economia perderá sempre mais espaço para os produtos *made in Brazil*. A política de substituição de importações fez crescer as cidades, mudou o perfil da classe operária e inseriu o Brasil, ainda que tardiamente, no sistema capitalista industrial.

Vargas cria a Petrobrás, suspende o pagamento da dívida externa, corta o país de ferrovias, regula a remessa de juros para o exterior e começa a quebrar o antigo poder dos coronéis.

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

5 GOMES, Ângela de Castro. **A Invenção do Trabalhismo**. São Paulo: Vértice, Editora Revista dos Tribunais; Rio de Janeiro: Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro, 1988. p.23.

6 DELGADO, Gabriela Neves. **A CLT AOS 70 ANOS: rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado**. *Mimeo*, 2013, p. 7

É também por suas mãos que o sindicato cresce e se estrutura - se bem que sob o controle rígido do Estado, e com uma função mais assistencialista que reivindicativa.

3. O MODELO SINDICAL DE VARGAS

Desde o início, o Governo Vargas “assumiu o trabalhismo como sua ideologia política e o corporativismo para a estrutura sindical”⁷. Em sua versão original, o sindicato serviria para superar a luta de classes, atraindo-as para o seio do Estado. Para isso, o modelo previa: o sistema de unicidade sindical⁸; a outorga de personalidade pelo Ministério do Trabalho, que também podia intervir no sindicato; uma forte restrição (e, por algum tempo, proibição) ao direito de greve; o poder normativo da Justiça do Trabalho, julgando os conflitos coletivos e criando novas condições de trabalho para as categorias⁹; uma forte intervenção legal sobre a vida do sindicato e a sua virtual transformação em verdadeiro braço do Estado; a cobrança da contribuição sindical obrigatória a todos os empregados e empregadores, sindicalizados ou não; o efeito *erga omnes*¹⁰ dos contratos

7 GOMES, Ângela de Castro. *Apud* DELGADO, Gabriela Neves. A CLT AOS 70 ANOS: rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado. *Mimeo*, 2013

8 Apenas um sindicato por categoria na mesma base territorial.

9 Em geral, como se sabe, o juiz aplica a lei ao fato. Já no caso do poder normativo, porém, a Justiça não constrói a própria norma que vai regular o fato. Imaginemos, por exemplo, que os trabalhadores rurais de um município estejam interessados em receber um litro de leite por dia. Como não há lei a respeito, tentam primeiro uma convenção coletiva. Não tendo sucesso, podiam entrar na Justiça com um “dissídio coletivo”. O tribunal analisaria a conveniência e a oportunidade de lhes deferir ou não o pedido. Caso o deferisse, o direito ao copo de leite seria vinculante para todos, sindicalizados ou não, como verdadeira norma. Note-se que, ao longo do tempo, o poder normativo foi sofrendo restrições por parte da jurisprudência, até ser bem reduzido através de emenda constitucional (que, pelo que se entende, só o permite, basicamente, havendo prévio consenso entre trabalhadores e empregadores a respeito da própria interposição do dissídio coletivo).

10 Ou seja, eles passaram a valer para todos os trabalhadores da categoria naquela base

coletivos; a composição tripartite da Justiça do Trabalho¹¹; e a própria CLT, tida na época como uma das mais avançadas – senão a mais avançada – do mundo capitalista. Assim, como resume Maurício Godinho Delgado, a CLT representou uma mistura de coerção, cooptação e condição para a cidadania¹² - ainda que nem sempre realizada por inteiro.

Esse modelo passou por governos democráticos, sem grandes mudanças, e serviu a um novo (e longo) período autoritário, no regime militar (1964-1985). Como veremos adiante, a atual Constituição Federal preservou apenas uma parte de sua estrutura.

4. ASPECTOS GERAIS DA CLT

A CLT também nasceu pelas mãos de Vargas. Até então, o Direito do Trabalho do Brasil se reduzia a leis esparsas, pouco conhecidas e ainda menos aplicadas. Ao longo de seus 922 artigos, a CLT as reuniu, sistematizou e completou – embora só lentamente lhes tenha dado alguma efetividade. Salvo em raros aspectos, não se aplicava ao camponês nem ao doméstico.

Embora Vargas tenha usado a CLT como estratégia de poder, ela se inseria num projeto mais amplo, voltado para a industrialização do País. Além disso, foi obra de renomados juristas e incorporou o que havia de mais moderno, na época, no Direito do Trabalho Comparado¹³. Nesse longo tempo de vida,

sindical, *mesmo os não sindicalizados*.

11 Por décadas, a Justiça do Trabalho era composta por juízes de carreira e representantes das duas classes sociais (trabalhadores e empresários). As chamadas “Juntas de Conciliação e Julgamento”, por exemplo, que julgavam as causas em primeiro grau, eram formadas por um juiz presidente (concurado, bacharel em direito), e dois “classistas”, que em teoria deveriam julgar (o juiz apenas desempataria), mas na prática se restringiam a facilitar os acordos.

12 DELGADO, Maurício Godinho. *Introdução ao direito do trabalho: relações de trabalho e relação de emprego*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 58.

13 A propósito, cf. BIAVASCHI, Magda. *O Direito do Trabalho no Brasil – 1930/1942*:

muitas de suas regras já foram alteradas, mas outras continuam tão *novas* que nem foram aplicadas ainda...

5. OS PRIMEIROS SINAIS DA CRISE

Os furacões não chegam de improviso: são anunciados por rajadas de vento. No caso brasileiro, o furacão neoliberal veio precedido pelos ventos do Norte, ainda nos anos 60.

Até então, era tradição do nosso Direito do Trabalho o sistema da estabilidade. Com dez anos de emprego, o trabalhador só o perdia por falta grave, apurada judicialmente. Com menos de dez, era indenizado.

No início dos anos 60, uma pesquisa organizada por Lincoln Gordon, embaixador dos EUA no Brasil, mostrou que 78% dos empresários condenavam o sistema da estabilidade. Eram tempos de ditadura e o Governo queria atrair o capital estrangeiro. O resultado foi a criação de um novo sistema – o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço¹⁴.

O FGTS oferece ao trabalhador um salário diferido, ou seja, um valor que retribui parte de seu trabalho, mas só pode ser sacado – em princípio – no futuro, sob certas condições. Mas facilita as dispensas, induzindo a rotatividade e potencializando o desemprego¹⁵. Além disso, a instabilidade que o sistema produz – em que pese sua promessa de “garantia” – impede que o empregado resista à violação de seus direitos, inibe o acesso à Justiça no curso do emprego e afasta o trabalhador do sindicato.

a construção do sujeito de direitos trabalhistas. Instituto de Economia da Unicamp, Campinas, 2005, *passim*.

14 JUNIOR, Cesarino. *Estabilidade e Fundo de Garantia*. Rio de Janeiro: Forense, 1968, *passim*

15 No Brasil, nos últimos anos, estamos vivendo um período de quase pleno emprego. Mas não se sabe até quando esse quadro irá continuar. Num passado recente (2005), na cidade de São Paulo, as taxas de desemprego atingiam quase 17% da força de trabalho e se estendia por 12 meses, em média, em relação a cada trabalhador.

6. A CHEGADA DO FURACÃO

Depois das primeiras rajadas de vento, chega finalmente o furacão. O seu profeta foi o Presidente Collor de Mello, que nos discursos de campanha já defendia a abertura da economia, as privatizações e a flexibilização de direitos. Mas durante o seu curto governo – atropelado pelo *impeachment* – a correlação de forças era ainda favorável ao sindicato.

Na década seguinte, o jogo de forças foi-se alterando. De um lado, o desemprego e a reestruturação produtiva minavam a resistência coletiva. De outro, a política de estabilidade econômica do Governo lhe aumentava a legitimidade. Estava aberto o caminho para as primeiras reformas já imaginadas por Collor.¹⁶

No plano sindical, a expressão mais concreta desse novo quadro foi a criação de uma central de perfil neoliberal – a Força Sindical –, em oposição à Central Única dos Trabalhadores – CUT –, a maior do País, com uma base que supera os 20 milhões de trabalhadores.

Desde então, o debate sobre a flexibilização tem posto em confronto concepções diferentes a respeito de qual seria o papel da legislação: proteger o trabalhador, visto (também) como agente propulsor do consumo, ou a empresa, vista (também) como fonte de trabalho? Ou, em termos mais simples: intervencionismo ou neoliberalismo? Mas não existem apenas os que combatem e os que defendem um direito menor: entre uns e outros se introduzem os que lutam por um direito ainda maior, em contraponto às crescentes desigualdades. Por outro lado, discute-se a necessidade de transformações na estrutura sindical, que já era considerada ultrapassada muito antes da atual crise.

Para tentar construir um novo modelo de relações trabalhistas e sindicais, o ex Presidente Lula criou em 2003

16 A propósito, cf., dentre outras, os estudos de KREIN, José Dari. A reforma trabalhista de FHC: análise de sua efetividade. *Revista Trabalhista*. Rio de Janeiro: Forense, v II, abril/junho 2002.

um Fórum Nacional do Trabalho, com participação tripartite. O Fórum chegou a alguns consensos em relação ao Direito Coletivo do Trabalho. Mas foram tantas as críticas às propostas que o Governo resolveu arquivá-las quase todas, pelo menos temporariamente. A regulamentação das centrais sindicais – que hoje, segundo certo entendimento, podem realizar acordos globais, envolvendo os três grandes atores sociais¹⁷ – foi uma das exceções à regra.

No entanto, de tempos em tempos, a mídia insiste na “necessidade” da flexibilização de direitos individuais. Com frequência, o assunto volta à baila, paradoxalmente, no Dia do Trabalhador – quando os jornais, as revistas, as TVs e emissoras de rádio insinuam a informação de que alguns direitos a menos significarão muitos postos de trabalho a mais. Cada nova crise econômica, mesmo fora de nossas fronteiras, fortalece esse discurso.

7. ALTERAÇÕES NO DIREITO INDIVIDUAL

Além do peso simbólico da própria CLT, a instabilidade no emprego explica porque não têm sido tão frequentes, nem tão importantes, as alterações explícitas no sentido da flexibilização. Em geral, no curso da relação de emprego, a legislação se torna, na prática, dispositiva¹⁸. O poder diretivo patronal extrapola os seus limites, para alcançar já não só a força de trabalho, nem apenas o homem que trabalha, mas a própria lei que o protege. O empregador a cumpre seletivamente¹⁹, de acordo com as suas conveniências.

17 LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. *Centrais sindicais*. São Paulo: LTr, 2010, *passim*.

18 Ou seja, depende da vontade das partes, tal como acontece, em geral, com as regras dos contratos civis (só atuam quando as partes se silenciam). Isso embora, formalmente, as normas trabalhistas sejam quase sempre imperativas (só podendo ser superadas pela vontade das partes quando estas prevêm maior proteção ainda ao trabalhador)

19 A expressão é de FÁRIA, José Eduardo. *Direito e globalização econômica*. São Paulo: Malheiros, 1997.

Com a reestruturação produtiva, esse problema se agrava. No início desse novo século, já eram 60,8%²⁰ dos trabalhadores brasileiros que prestavam serviços em pequenas empresas, menos visíveis à fiscalização e mais vulneráveis à concorrência – e esse percentual vinha crescendo. Assim, tanto por necessidade, como por facilidade, elas exploram em grau crescente seus empregados. É desse modo que conseguem contratar com as grandes, o que significa que *também estas* as exploram, através daquelas.

Outra razão para a pequena incidência de alterações formais são as baixas taxas salariais. Até alguns anos atrás, os trabalhadores ganham em média de 1 a 3 salários mínimos²¹. Embora esse quadro tenha melhorado, parece não haver ainda necessidade de novos modos de contratação, pois o clássico contrato a tempo indeterminado pode ser feito, desfeito e refeito sem grandes ônus.

Seja como for, vejamos alguns poucos exemplos de alterações legislativas:

1. Uma das inovações mais importantes, embora não tão recente, deu-se no campo da intermediação de mão de obra. No setor público, já existia desde 1967, para as atividades-meio. Com a Lei n. 6019, de 1974, passou a ser admitida no setor privado, pelo prazo de 3 meses em relação a cada tomador de serviços, e apenas em duas hipóteses: a) para substituição temporária de pessoal regular e permanente; b) no caso de acréscimo extraordinário de serviços. Os “terceirizados” têm direito aos mesmos salários dos empregados do tomador, embora na prática isso não costume ocorrer.

20 INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *As Micro e Pequenas Empresas Comerciais e de Serviços no Brasil: 2001*. Rio de Janeiro, 2003. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/microempresa/microempresa2001.pdf>. Acesso em 23 jan 2013.

21 DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS ECONÔMICOS. *Anuário dos trabalhadores DIEESE/ 2000-2001*. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/anu/2001/4/pg84.pdf>. Acesso em 23 jan 2013.

Em caráter permanente, a Lei no. 7102, de 1983, permite a terceirização no setor de vigilância. A jurisprudência também a admite em caráter contínuo para: a) prestação de serviços em atividades-meio; b) serviços de limpeza, asseio e conservação. Nas três últimas hipóteses, não pode haver pessoalidade nem subordinação perante o tomador dos serviços. Caso contrário, o vínculo se forma com este. Mesmo quando lícita a intermediação, o tomador de serviços tem responsabilidade subsidiária.

De todas as mudanças, talvez a mais grave tenha sido exatamente essa aceitação – ainda que limitada – dessa intermediação de trabalho. Na prática, substancialmente, uma empresa *vende* ou *aluga* trabalhadores para outras, ganhando na diferença. Trata-se de verdadeiro mercado humano, que não só cria uma subclasse de trabalhadores, mas violenta sua dignidade.²²

2. Tradicionalmente, em nosso Direito, só eram lícitos contratos a prazo em quando a natureza dos serviços os justificasse, ou a atividade empresarial fosse transitória, ou ainda quando o contrato fosse de experiência (art. 443 § 2º. da CLT). A Lei n. 9601/98 passou a permiti-los ainda que não haja uma razão lógica que os justifique, desde que haja concordância do sindicato.

3. Em abril de 1996, passou a ter vigência no Brasil a Convenção n. 158 da OIT, sobre proteção ao emprego. Parte dos juristas entendia que ela assegurava estabilidade, com reintegração do trabalhador despedido, salvo casos excepcionais. O então Presidente Fernando Henrique denunciou a Convenção. Corre no Supremo Tribunal Federal uma ação contra essa denúncia, cuja constitucionalidade é no mínimo duvidosa. Ao mesmo tempo, o Governo encaminhou projeto para a sua re-ratificação.

22 A propósito, cf. VIANA, Márcio Túlio. A terceirização revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 78, 2012.

4. A possibilidade de compensação de jornada é antiga em nosso Direito. Mas era semanal e se tornou anual. Além de dificultar a ação dos fiscais, a nova regra afeta a saúde do trabalhador. Por tudo isso, parte da doutrina questiona a sua constitucionalidade, lembrando que o art. 7º, *caput*, da CF, sinaliza no sentido de que os direitos devem ser progressivos.

5.. Ao longo de décadas, tanto o conceito de subordinação como o de salário foram se ampliando. Pessoas que, no início, eram tidas como autônomas, foram atraídas para a órbita da relação de emprego – especialmente na prática dos tribunais e nas obras de doutrina. Ao mesmo tempo, parcelas que não eram antes consideradas salariais entraram para a órbita do salário. A razão pode estar na própria lógica do período taylorista-fordista-keynesiano, que transformava trabalhadores em empregados, e empregados em consumidores.

Nas últimas décadas, como a lógica passa a ser reduzir custos, o movimento se inverte. Ora os casos fronteiros deslizam para a autonomia, no julgamento dos tribunais, ora o legislador admite novas hipóteses de trabalho subordinado sem vínculo de emprego (como nos estágios), ora são criadas hipóteses ambíguas, sujeitas a fraude e/ou passíveis de interpretações contraditórias (hipótese das cooperativas). No caso do salário, a mesma tendência restritiva se fez notar, primeiro, pela Constituição, que excluiu a natureza salarial da participação nos lucros, e depois pelas leis nº 10.243/01 e .9 300/96, que fizeram o mesmo em relação a benefícios como planos de saúde, assistência médica, escola e seguros.

Ao mesmo tempo, porém, numa elogiável prática de resistência, segmento importante da doutrina²³ tem levantado

23 Representada sobretudo pelo professor e ministro Maurício Godinho Delgado e pelo grande mestre paulista Jorge Luiz Souto Maior. Na mesma direção, o nosso sempre brilhante Luiz Otávio Linhares Renault e a ex-aluna, hoje Procuradora do Trabalho Lorena Vasconcelos Porto, autora da importante obra “**A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**”, LTr, S. Paulo, 2009.

novos argumentos e teorias para fortalecer um alargamento do conceito de subordinação.

6. Em 2013, um avanço significativo: com a PEC no. 72, o empregado doméstico é finalmente equiparado em direitos aos outros trabalhadores dependentes.

8. ALTERAÇÕES NA ESTRUTURA SINDICAL E NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Como vimos, o modelo sindical brasileiro passou por governos democráticos, sem grandes mudanças, e serviu a um novo (e longo) período autoritário, no regime militar (1964-1985). A atual Constituição preservou parte da estrutura, mas proibiu a intervenção e interferência do Estado na vida sindical, tornando inválidos muitos artigos da CLT; e ampliou o direito de greve. Permanecem o sistema de unicidade sindical, embora muito atenuado pela prática dos sindicatos e da própria jurisprudência; e a contribuição sindical obrigatória, que vem sendo recusada pelos sindicatos filiados à CUT. Até há alguns anos, a taxa de filiação girava em torno de 18%.

A negociação coletiva só ganhou expressão a partir da década de 80, quando o “novo sindicalismo” rompeu com a cultura anterior e liderou grandes greves. O número de contratos coletivos saltou de cerca de 1000, nos anos 70, para quase 40 mil, ao fim dos anos 80. Embora o foco principal fossem os reajustes salariais – num contexto de alta inflação – passou-se a incluir temas não salariais, como garantia de emprego, saúde do trabalhador, proteção contra discriminações e organização no local de trabalho.

No início da década de 90, os sindicatos começam a sentir os primeiros sinais da globalização econômica e da reestruturação produtiva – agravados pela política econômica do Governo. Além disso, iniciam um processo de intensa pulverização, que os levaria a alcançar o número de cerca de 20 mil – não obstante o sistema da unicidade.

Esse novo quadro se refletiu nas negociações coletivas, revertendo a tendência de aumento do número de cláusulas e alterando em parte o seu conteúdo. Na zona de influência do sindicalismo mais pragmático, as negociações passaram a ignorar até normas imperativas, reduzindo a proteção da CLT – e influenciando na produção de leis flexibilizadoras. Nesse período, houve mais exclusão do que inclusão de cláusulas convencionais.

Em termos salariais, algumas categorias mais fortes conseguiram, no mesmo período, compensar parte das perdas com vantagens de outra natureza (como auxílio funeral, abono por aposentadoria, indenização por morte ou invalidez, seguro de vida). De 2004 para cá, graças ao relativo sucesso da política econômica dos Governos Lula e Dilma, os ganhos salariais desses segmentos voltaram a aumentar um pouco²⁴.

Até antes da Constituição de 1988, a única hipótese em que a negociação coletiva podia diminuir direitos era a da Lei no. 4923/65, que autorizava a redução proporcional de salários e jornada de trabalho, quando a empresa entrava em crise econômica. As outras poucas hipóteses em que o sindicato podia alterar o patamar mínimo legal, sem que fosse *para melhor*, não significavam propriamente redução de direitos. Era o caso, por exemplo, da compensação semanal. Com a Constituição de 1988, ocorreram dois movimentos inversos:

1. O primeiro, como vimos, foi a constitucionalização em massa de regras trabalhistas. Esse fenômeno pode ser explicado por três acontecimentos que marcaram os anos 80: a) o fortalecimento do sindicato, não só pelo aumento do parque industrial e das cidades, como em razão de um forte movimento de bases, que destruiu velhas lideranças, criou as primeiras centrais sindicais e se uniu à sociedade na luta contra a ditadura; b) o próprio fim da ditadura, que provocou uma reação oposta, de valorização dos direitos humanos, inclusive os de “2ª. geração”,

24 A propósito, cf. investigações do já citado Dari Alves Krein.

ou seja, de natureza social, voltados para a redistribuição de renda; c) a percepção, pelo sindicalismo, de uma forte pressão “flexibilizadora” nos países centrais, e a conseqüente tentativa de proteger *as próprias normas de proteção* contra eventuais alterações (já que a nossa Constituição adota o modelo rígido).

2. O segundo movimento foi a constitucionalização das primeiras regras flexibilizadoras, em meio às protetivas. A mais importante é a que permite a redução de salários via negociação coletiva, sem articulá-la (ao menos expressamente) com a diminuição proporcional da jornada ou outra compensação. Com isso, os papéis dos atores sociais se invertem: é a classe empresarial que reivindica, é a profissional que resiste. E nesse quadro se tornam ainda mais difíceis as conquistas. Ao mesmo tempo, setores do empresariado e do sindicalismo conservador pressionam no sentido de “valorizar a contratação coletiva”, expressão que esconde a estratégia, já referida, de transformar as normas de ordem pública (ainda hoje, a imensa maioria) em normas de ordem dispositiva, em nível coletivo.

Essa estratégia, no Governo anterior, traduziu-se inicialmente por uma tentativa (não formalizada) de modificar o caput do art. 7º. da Constituição Federal. Onde está escrito: “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais”, introduzir-se-ia uma vírgula, seguida da expressão: “salvo negociação coletiva”. Como era difícil obter o quórum necessário para a mudança, optou-se por um projeto de lei ordinária, limitando à CLT as possibilidades de alteração. Mas, diante da reação contrária, o projeto não chegou a ser votado.

No entanto, pode ser que o sindicalismo, pouco a pouco, venha a ser atraído por esta idéia. Com efeito: como as conquistas de novos direitos têm sido cada vez mais difíceis, o sindicato vai perdendo a sua razão de ser; se, porém, um número maior de normas se tornar negociável, ele se verá de novo convocado pelos trabalhadores, desta vez para evitar ou reduzir o ímpeto das alterações *para pior*. Seja como for, em termos jurídicos, há um forte obstáculo ao “enxugamento” das normas de proteção,

pelo menos sob a ótica da melhor doutrina. É que a CLT foi em boa parte “constitucionalizada”. E a Constituição impede a sua própria alteração, no tocante aos “direitos e garantias individuais” (art. 60 §4º., IV)²⁵.

3. Outra mudança na negociação coletiva é a sua crescente descentralização. Com o fim da política de indexação de salários, e a perda do poder de pressão da classe trabalhadora, elas passam a se relacionar mais com cada empresa, em particular, do que com as categorias.

Quanto à organização nos locais de trabalho, é ainda incipiente. Como vimos, a CF o prevê, mas só para as empresas maiores, e a imensa maioria das empresas brasileiras é de pequeno porte.

Recentemente, o TST editou uma súmula importante, que permite que as conquistas dos trabalhadores, obtidas através de uma convenção coletiva, persistam até que sobrevenha uma outra. É que toda convenção coletiva tem um prazo de validade, e nem sempre é seguida de outra, imediatamente. Assim, de acordo com a súmula, é como se o prazo se estendesse:

SÚMULA 277 - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE *As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificados ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.*

9. MUTAÇÕES NO PLANO DA EFETIVIDADE

A grande afluência de ações à Justiça do Trabalho (mais de 3 milhões/ ano) parece indicar que os trabalhadores nada temem. No entanto, revela apenas o alto grau de violação da

25 A propósito da impossibilidade de retrocesso dos direitos fundamentais, cf. REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

lei, na medida em que representa, provavelmente, um percentual pequeno, face ao universo das demandas possíveis. Em outras palavras, há um número maior ainda de lesados que já não se arriscam a demandar sequer depois de perder o emprego, com medo de “listas negras”.

Como notou certa vez um de nossos juízes²⁶, enquanto nos EUA o cidadão cujo direito foi violado reage com a ameaça “nós nos veremos na Corte!”, tão reprisada na cinematografia, entre nós é o violador que desafia: “se quiser, vá procurar os seus direitos!” A falta de uma cultura de respeito à cidadania e à própria Justiça é outro fator que agrava esse quadro.

É importante notar, a propósito, que desde Collor de Mello, e à exceção, talvez, de Itamar Franco, todos os últimos governos têm afirmado, vez por outra, a necessidade de uma reformulação geral na CLT, acusada de “velha” e “ultrapassada”. Essa retórica acaba reduzindo ainda mais a efetividade das normas trabalhistas, pois sinaliza no sentido de que elas são rígidas em excesso e, portanto, carecem de legitimidade. O resultado desse quadro é que a distância entre o direito proclamado e o direito vivido é cada vez maior. As fraudes e violações à lei se multiplicam.

10. OS VENTOS QUE SE OPÕEM AOS FURACÕES

Em contraponto à tendência geral de precarização, os últimos dez ou quinze anos também mostraram alguns poucos – embora importantes – avanços legislativos. Parte dessas inovações veio combater discriminações no ambiente do trabalho, seja, por exemplo, impedindo “revistas íntimas” nas mulheres, seja determinando a reintegração do empregado despedido em razão de sexo, cor, estado civil ou razões similares. A idade mínima para o trabalho, antes de 14 anos, subiu para 16, salvo na condição

26 José Roberto Freire Pimenta, proveniente do TRT da 3ª Região, atualmente Ministro do Tribunal Superior do Trabalho.

de aprendiz. Um exemplo recente de inovação para melhor veio com a Súmula nº 443 do TST, que diz:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

Outra inovação importante diz respeito ao novo papel do Ministério Público do Trabalho, órgão completamente autônomo. O MPT participa de *blitzes* no combate ao trabalho em condições degradantes. Às vezes, são acompanhados por juizes, que julgam as causas no local. Além de defender direitos dos próprios trabalhadores, o MPT move ações de reparação de dano moral coletivo, caso em que as indenizações são destinadas a um fundo oficial – o Fundo de Amparo ao Trabalhador. A propósito do trabalho escravo, merece destaque também a criação de uma “lista suja” das empresas que o exploram, dificultando o seu acesso a incentivos e financiamentos.

Por outro lado, embora também sofrendo a influência dos ventos neoliberais, os juizes do trabalho – ao que parece, ainda em maioria – continuam fiéis ao velho princípio de proteção ao trabalhador. Além disso, através de sua associação de classe – a ANAMATRA – têm lutado bravamente no Congresso contra projetos que flexibilizam e a favor de iniciativas progressistas, inclusive fazendo *lobbies*.

O mesmo se pode dizer em relação aos fiscais do Ministério do Trabalho, muitos dos quais se dizem “funcionários do Estado e não do Governo”. E a própria sociedade, através de partidos e associações, tem se mostrado mais vigilante, dando notas a políticos e cobrando coerência. Ao mesmo tempo, crescem no movimento sindical as correntes que se opõem à linha (moderada) da própria CUT e exigem maior independência em relação à política oficial.

Desde o primeiro Governo Lula, pode-se dizer, sem a menor dúvida, que a composição do TST tem mudado para melhor. Hoje, esse tribunal não tem tido apenas a função de uniformizar a jurisprudência. Além disso, ou talvez mais do que isso, tem sido – com algumas exceções, é claro – um importante defensor dos direitos trabalhistas. Mas mesmo o TST tem as suas contradições, como as teve (e têm tido) os Governos do Partido dos Trabalhadores.²⁷

É também importante notar a existência de um descompasso nas tensões que afligem o Direito do Trabalho. Aquelas que se relacionam com ideais *civilistas*, como a igualdade e a liberdade – tão enfatizadas e disseminadas hoje – são impulsionadas para o alto; já as que importam distribuição de renda tendem a ser pressionadas para baixo.

Seja como for, essas tendências podem interagir: na medida em que um juiz, por exemplo, condena a empresa que humilhou um empregado a lhe pagar indenização por danos morais (atendendo às exigências cada vez mais fortes de preservação da dignidade etc), acaba contribuindo para uma melhor distribuição de renda (como se tivesse aumentado o valor das indenizações ou do próprio salário, e nesse ponto neutralizando o ideário neoliberal).

No campo da interpretação, verifica-se outra dualidade: os princípios, que respondem melhor àquela mesma atmosfera de liberdade, ocupam os vazios que as regras vão deixando; mas eles próprios às vezes são lidos ao avesso, enquanto elas vão se tornando, de certo modo, também o avesso de si mesmas, na medida em que perdem efetividade e imperatividade²⁸.

27 Para uma crítica interessante a respeito dos Governos FHC e Lula, cf. COUTINHO, Grijalbo. *O Direito do Trabalho flexibilizado por FHC e Lula*. São Paulo: LTr, 2009.

28 A propósito, cf. VIANA, Márcio Túlio. *A função judicante: entre a racionalidade taylorista e a pós-modernidade*. São Paulo: Anais do 6º COMTRES – Congresso dos Magistrados do Trabalho da Região Sudeste, 2012.

Todos esses elementos nos mostram, ainda uma vez, a complexidade do debate. Vivendo, como vivemos, num país de profundas desigualdades, é muito tênue a linha entre a inclusão social e a miséria absoluta; e é por isso que a legislação protetora pode encontrar tantos e tão ardorosos defensores, mesmo num contexto desfavorável à classe trabalhadora.

É a percepção dessa nova “questão social” – bem mais grave entre nós do que nos países centrais – que faz com que as bases sindicais questionem as suas cúpulas, fiscais do trabalho às vezes “fiscalizem” o próprio Governo, magistrados se tornem verdadeiros políticos e políticos se vejam na condição de réus. E é também todo esse humus que poderá nos ajudar a defender e ao mesmo tempo a reconstruir a nossa boa e velha CLT, de modo a ampliar o campo e o conteúdo de suas normas de proteção.

A propósito, Gabriela Delgado observa como a CLT está viva:

Aos seus 70 anos de existência, mantêm-se dinamicamente situada num tempo criador, assumindo espaço para novos traçados, ângulos, projetos de renovação e de inserção econômico-social protegida de dezenas de milhões de trabalhadores no mercado de trabalho formal do país. Assim, nestas últimas décadas, caminha rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado.²⁹

Num tempo que se abre para os princípios, mais do que para as regras; para o múltiplo e o fluido, mais do que para o homogêneo e o contido; e sobretudo para as vozes e os *empoderamentos*, toda reconstrução jurídica depende – muito mais do que antes – da postura comprometida do profissional do Direito. Já não basta esperar pelo legislador, mesmo porque – de uma forma ou de outra – já estamos todos, de certa forma, *legislando*. O que falta é assumir de modo mais consciente e determinado esse papel político, utilizando o conhecimento do

29 DELGADO, Gabriela Neves. A CLT AOS 70 ANOS: rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado. *Mimeo*, 2013, p. 2

Direito como instrumento de transformação social³⁰. E para isso o próprio juiz tem de descer de seu estrado e tocar o mundo.³¹

Mas a reconstrução do Direito do Trabalho também passa pela sociedade como um todo. Ela reclama sobretudo a voz dos trabalhadores, sejam eles formais ou informais, incluídos ou excluídos, operários de indústria ou empregados do comércio, vendedores viajantes ou malabaristas de rua. Mesmo os setores mais abastados podem e devem ajudar, deslocando parte da luta para o circuito do consumo – como têm feito diversos grupos de pessoas pelo mundo afora, com práticas que envolvem desde a denúncia até o boicote.

Se fizermos tudo isso, ou pelo menos algo próximo a isso, certamente a *Velha Senhora*, no alto dos seus setenta anos, nos olhará agradecida.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BATALHA, Claudio. **O movimento operário na primeira República**. Rio de Janeiro: Zahar, 2002.

BIAVASCHI, Magda. **O Direito do Trabalho no Brasil – 1930/1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas**. Campinas: Instituto de Economia da Unicamp, 2005.

BIHR, Alain. **Du grand soir a l'alternative**. Paris: Les Editions de l'atelier, 1991.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. “Consolidação das Leis do Trabalho”. **Diário Oficial da União**, Brasília, 09 ago 1943.

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

30 Nesse sentido, cf., por todos, a obra de Jorge L. Souto Maior. **O Direito do Trabalho como instrumento de transformação social**. S. Paulo: LTr, 1998

31 A propósito, cf. sobretudo o trabalho de Maria Cecília Máximo Teodoro: **O juiz ativo e os direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2009

COUTINHO, Grijalbo. **O Direito do Trabalho flexibilizado por FHC e Lula.** São Paulo: LTr, 2009.

DELGADO, Gabriela Neves. **A CLT AOS 70 ANOS: rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado.** *Mimeo*, 2013

DELGADO, Gabriela Neves. **A CLT AOS 70 ANOS: rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado.**³² Conferência proferida na solenidade comemorativa dos 70 anos da CLT. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 01-05-13

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Introdução ao Direito do Trabalho: relações de trabalho e relação de emprego.** 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 58.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS ECONÔMICOS. **Anuário dos trabalhadores DIEESE/ 2000-2001.** Disponível em: <http://www.dieese.org.br/anu/2001/4/pg84.pdf>. Acesso em 23 jan 2013.

FARIA, José Eduardo. **Direito e globalização econômica.** São Paulo: Malheiros, 1997.

HARDMAN, Francisco Foot. **Nem pátria, nem patrão.** São Paulo: Unesp, 2002. **Capitalismo e escravidão no Brasil meridional: o negro na sociedade escravocrata do Rio Grande do Sul.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977, p.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **As Micro e Pequenas Empresas Comerciais e de Serviços no Brasil: 2001.** Rio de Janeiro, 2003. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/microempresa/microempresa2001.pdf>. Acesso em 23 jan 2013.

JUNIOR, Cesarino. **Estabilidade e Fundo de Garantia.** Rio de Janeiro: Forense, 1968, *passim*

32 Palestra proferida na Solenidade Comemorativa dos 70 Anos da CLT, realizada pelo Tribunal Superior do Trabalho e Conselho Superior da Justiça do Trabalho, no dia 2 de maio de 2013, em Brasília.

KREIN, José Dari. A reforma trabalhista de FHC: análise de sua efetividade. **Revista Trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense, v II, abril/junho 2002 .

LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. **Centrais sindicais**. São Paulo: LTr, 2010, *passim*.

MAIOR, Jorge L. Souto. **O Direito do Trabalho como instrumento de transformação social**. S. Paulo: LTr, 1998

MORAES, Evaristo de. **Apontamentos de Direito Operário**. São Paulo: LTr, 1971.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009.

REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

RODRIGUES, José Albertino. **Sindicato e desenvolvimento no Brasil**. São Paulo: Edições Símbolo, 1979.

RODRIGUES, Leôncio Martins (org.). **Sindicalismo e sociedade**. São Paulo: Difusão Européia do Livro (s.d.).

RODRIGUES, Leôncio Martins. **Conflito industrial e sindicalismo no Brasil**. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1966.

RUAS, Miriam Diehl. **A doutrina trabalhista no Brasil**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1986.

SIMÃO, Azis. **Sindicato e Estado**. São Paulo: Dominus Editora, 1966.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O juiz ativo e os direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2009.

VIANA, Márcio Túlio. **A função judicante: entre a racionalidade taylorista e a pós-modernidade**. São Paulo: Anais do 6º COMTRES – Congresso dos Magistrados do Trabalho da Região Sudeste, 2012.

VIANA, Márcio Túlio. **A terceirização revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria**. Brasília: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 78, 2012.