

---

## A CLT E SEUS 64 ANOS: ENTRE AVENTURAS, DESVENTURAS E SONHOS

Márcio Túlio Viana

---

Pós-doutor pela Universidade de Roma I *La Sapienza* e  
pela Universidade de Roma II *Tor Vergata*  
Professor de Direito do Trabalho na UFMG e na PUC-Minas

**Resumo:** A CLT, ao longo de seus 922 artigos, envolve o Direito Individual, o Direito Coletivo, o Direito Processual e o Direito Administrativo do Trabalho. Nesse longo meio século, muitas de suas regras já foram alteradas – para o bem e para o mal – e muitas das antigas continuam não só atuais, mas criativas e inovadoras. É resultado de múltiplas influências e componente de um projeto mais amplo, voltado para a industrialização do País.

**Palavras-chave:** CLT; História da CLT; Direito do Trabalho; Legislação Trabalhista.

### *LA CLT Y SUS 64 AÑOS: ENTRE AVENTURAS, DESVENTURAS Y SUEÑOS*

**Resumen:** *La CLT a lo largo de sus 922 artículos, une el Derecho Individual, el Derecho Colectivo, el Derecho Procesual y el Derecho Administrativo del Trabajo. En ese largo medio siglo, muchas de sus reglas ya fueron alteradas - para el bien y para el mal – y muchas de las antiguas continúan no sólo actuales, pero creativas y innovadoras. Es resultado de múltiples influencias y componente de un proyecto más amplio, direccionado a la industrialización del País.*

**Palabras-clave:** *CLT – Historia de la CLT – Derecho del Trabajo - egislación Trabajista.*

## 1. Introdução

No dia 1º de maio de 2006, em Aparecida do Norte, os repórteres-fotográficos surpreenderam uma cena simbólica e tocante: milhares de trabalhadores, reunidos na praça, levantavam as suas carteiras para a bênção da santa. Com esse gesto, é possível que eles quisessem – magicamente – garantir o próprio emprego; mas também 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 aos trancos e barrancos foi-lhes dando ao menos essa *meia-cidadania* que há 64 anos era pouco mais de um sonho. Essa legislação se espalha hoje por muitos lugares, a começar pela Constituição. Mas o seu lugar de origem, a sua casa, é a Consolidação das Leis do Trabalho.

Não que antes dela nada houvesse. Tínhamos já um bom começo. Mas a CLT 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, nesses seus 64 anos, a CLT conheceu os aplausos de gerações de juristas – e mais recentemente – 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 e artigos.

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 de contrastes, misturando os pés descalços de seus pobres com os chapéus e as 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, mas outros por opção mesmo, afirmando com o seu não-trabalho a sua condição de homens livres. Durante um certo tempo, esses pés não podiam pisar nas ruas do centro do Rio, nem freqüentar 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 principais responsáveis por uma transformação estrutural na organização operária, que aos poucos foi trocando 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.

Em geral, porém, incomodavam pouco às elites, não só em razão de seu pequeno número, mas porque o grande motor da economia ainda era o campo. Além disso, era-lhes difícil repassar aos brasileiros recém-chegados à cidade a sua experiência operária e o mesmo rancor anticapitalista

que haviam cultivado em seus países de origem. Mais difícil ainda era catequizá-los com uma doutrina fortemente anticlerical. Por isso, tanto quanto os seus próprios líderes, a propaganda revolucionária circulava livremente.

Mas quando, por um motivo ou por outro, o conflito passava dos limites, a polícia também atropelava os dela, batendo, prendendo e às vezes matando trabalhadores, *empastelando* jornais e quebrando sindicatos<sup>1</sup>. Por essas e outras razões, aquelas *associações de resistência*<sup>2</sup> eram instáveis e fugazes: às vezes, nasciam e morriam com o próprio conflito.

Na medida em que a indústria – lentamente – crescia, os anarquistas se tornavam mais visíveis e perigosos. A Lei Adolfo Gordo permitiu a extradição dos líderes, enfraquecendo o movimento e abrindo espaços para socialistas, comunistas e principalmente reformistas.

Mas o próprio discurso anarquista encontrava resistência entre os trabalhadores brasileiros. Homens rudes do campo, conheciam os pintassilgos e as aroeiras, mas não sabiam sequer assinar o nome; e não tinham vivido a exploração capitalista nos moldes dos trabalhadores europeus. Além disso, era-lhes difícil rejeitar a fé cristã e os seus antigos valores.

Pouco a pouco, surgiam novos sindicatos – já agora, organizados por ramos de atividade – que trocavam os ganhos imediatos pela aderência ao sistema, disciplinando a própria força operária<sup>3</sup>. Foram esses sindicatos que reuniram os filhos daqueles rudes trabalhadores, mais habituados à vida da cidade e menos vinculados às suas antigas raízes.

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

A partir de então, a economia cafeeira – que por muito tempo representou a quase totalidade das exportações do País – perderá sempre mais espaço para os produtos *made in Brazil*. A política de substituição de importações – que atravessaria as décadas seguintes – fez crescer as cidades, mudou o perfil da classe operária e inseriu o Brasil, ainda que tardiamente, no sistema capitalista industrial.

---

<sup>1</sup> Foi o que aconteceu, por exemplo, com a greve geral de 1917, tida por alguns estudiosos como a mais importante de nossa história.

<sup>2</sup> Era esse o nome que aquelas associações usualmente se davam, para marcar a diferença com as de natureza assistencialista.

<sup>3</sup> Sobre o papel disciplinador do sindicato, cf. BIHR, Alain. *Du grand soir à l'alternative*. Les Éditions de L'atelier, Paris, 1991, *passim*.

Vargas cria a Petrobras, 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.

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

### 3. O modelo sindical de Vargas

Em sua versão original, de perfil corporativista, 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 sindical (um sindicato por categoria na mesma base territorial); 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 categorias; uma forte intervenção legal sobre a vida do sindicato e a sua virtual transformação em *longa manus* do Estado; a cobrança da contribuição sindical obrigatória a todos os empregados e empregadores, sindicalizados ou não; o efeito *erga omnes* dos contratos coletivos; a composição tripartite da Justiça do Trabalho; e a própria CLT.

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 algumas leis esparsas, pouco conhecidas e ainda menos aplicadas. A CLT as reuniu, sistematizou e sobretudo completou. Ao longo de seus 922 artigos, envolve o Direito Individual, o Direito Coletivo, o Direito Processual e o Direito Administrativo do Trabalho. Suas regras – a um só tempo detalhadas e exaustivas – lembram o trabalho parcelado de Taylor e a fábrica concentrada de Ford<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Vejam-se, por exemplo, a regulação das férias, que abrange 24 artigos, alguns com até 6 parágrafos, e as regras de segurança no trabalho, uma das quais indica como devem ser os pisos dos locais de trabalho (arts. 129 a 153 e 172).

Nem por isso, no entanto, pode-se dizer que esteja ultrapassada. Nesse longo meio século, muitas de suas regras já foram alteradas – para o bem e para o mal – e muitas das antigas continuam não só atuais, mas criativas e inovadoras. Aliás, é importante notar que a CLT não foi apenas obra de Vargas, ou produto de uma maquiavélica conspiração para fortalecer o seu poder. É resultado de múltiplas influências e componente de um projeto mais amplo, voltado para a industrialização do País.

Como nos mostra Magda Biavaschi, entre essas influências se podem citar os pareceres de juristas, os artigos doutrinários, as notícias de além-mar e as próprias lutas operárias, que – se não tão fortes como nos países centrais – já exerciam uma pressão positiva. Embora se esquecendo dos homens do campo<sup>5</sup>, a CLT foi um marco na vida dos nossos trabalhadores.

## 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.<sup>6</sup>

No início dos anos 60, Lincoln Gordon, embaixador dos EUA no Brasil, encomendou pesquisas junto a empresários norte-americanos e brasileiros, para recolher críticas contra a estabilidade. Como era de se esperar, a grande maioria (78%) – com apoio da mídia – condenou o sistema. Para eles, a legislação vinha “amparando os maus, beneficiando-os com as indenizações pagas por ocasião da despedida (...)”<sup>7</sup>

Era o ano de 1966 – tempos de ditadura militar. O Governo queria atrair o capital estrangeiro. Ao invés de aprimorar o sistema antigo, preferiu substituí-lo por outro – o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. O FGTS oferece ao trabalhador um salário diferido, mas induz a empresa a manter o número *exato* de pessoas necessárias, agravando o problema do desempre-

---

<sup>5</sup> Só em 1963 entrou em vigor o Estatuto do Trabalhador Rural, mais tarde revogado por uma lei bem mais sintética (Lei nº 5.889/73), suplementada pela própria CLT.

<sup>6</sup> O valor da indenização era de um mês da maior remuneração recebida multiplicado pelos anos de serviço.

<sup>7</sup> *Ibidem*, p. 41

go – que em 2005, em São Paulo, atingia quase 17% da força de trabalho e se estendia, em média, por 12 meses, em relação a cada trabalhador.<sup>8</sup>

Ademais, o acesso à Justiça diminuiu. Mesmo quando explorado ao máximo, o trabalhador só a procura quando – tendo perdido o emprego – já não tem o que perder. E isso o torna um demandante vulnerável: privado da fonte de sobrevivência, depende do rápido resultado da demanda para se manter, aceitando, muitas vezes, baixos acordos.

## 6. A chegada do furacão

Depois das primeiras rajadas de vento, chega finalmente o furacão. O seu arauto 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.

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 de 22 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.

Em seu congresso de 2003, a CUT defendeu a supressão do que

<sup>8</sup> Mais exatamente, de 16,9%, segundo o DIEESE.

chamou de “entulho de FHC” – representado pelas leis flexibilizadoras editadas no governo Fernando Henrique Cardoso. Ao mesmo tempo, reivindicou a ampliação de alguns direitos, como a jornada menor, a garantia de emprego e o combate mais eficaz ao trabalho escravo e infantil.

A própria central Força Sindical, de perfil mais conservador, posiciona-se formalmente contra a redução de direitos. Mas não se nota a mesma ênfase quando se trata de transformar normas imperativas em negociáveis imperativas. Esta é também uma questão estratégica para o setor empresarial.

Por outro lado, apesar de sua ligação estreita com grande parte do movimento sindical, o próprio Governo Lula vem sendo marcado por fortes ambiguidades. Há cerca de três anos, o então ministro do Trabalho defendeu uma “faxina na CLT” – parecendo apontar no sentido de uma legislação básica, complementada pela negociação coletiva, como também acontece em países da *common law* e mesmo em alguns outros que integram o sistema romano-germânico. Ao mesmo tempo, porém, não são raros os pronunciamentos garantindo a preservação dos direitos dos trabalhadores.

Para tentar construir um novo modelo de relações trabalhistas e sindicais, o presidente criou em 2003 um Fórum Nacional do Trabalho, com participação tripartite. A idéia era começar com a questão sindical, passando depois para as relações individuais. Após longos debates, o Governo apresentou um anteprojeto, com mais de 200 artigos, sobre o modelo sindical – contendo os pontos de consenso e inserindo outros que não tinham sido aceitos pelos patrões, como a organização operária nos locais de trabalho.

Nesse ínterim, porém, fortes segmentos empresariais reviram algumas de suas posições e passaram a exigir que a reforma sindical fosse analisada em conjunto com a reforma nos direitos individuais, a fim de que contassem com uma moeda de troca para flexibilizá-los.

Simultaneamente, doutrinadores e grupos de trabalhadores passaram a questionar vários pontos do anteprojeto, como os que fortaleciam as centrais, em detrimento das bases.

Ao mesmo tempo, as novas alianças firmadas por Lula sugerem que o seu segundo mandato será marcado por uma política mais *light*, de menos atritos e gestos de impacto. Basta notar que o seu Ministério do Trabalho, antes ocupado por um ex-presidente da CUT, hoje tem à frente um político ligado à Força Sindical. Tudo isso fez com que o anteprojeto se escondesse numa das gavetas do Palácio e o próprio FNT se recolhesse

nas sombras.

No entanto, no dia 1º de maio de 2007, a grande mídia iniciou uma série de duros e longos ataques à CLT, defendendo a flexibilização de direitos individuais. Essas pressões parecem indicar uma nova ofensiva das forças neoliberais, que ganharam espaço neste segundo mandato do presidente Lula. Embora a data escolhida tenha sido o Dia do Trabalhador, as reportagens tentavam superar essa incoerência com o conhecido argumento de que alguns direitos a menos significarão muitos postos de trabalho a mais.

### 7. Exemplos de alterações no Direito Individual

Além do peso simbólico da própria CLT, a instabilidade no emprego explica por que 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, dispositiva. 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 seletivamente<sup>9</sup>, de acordo com as suas conveniências.

Com a reestruturação produtiva, esse problema se agrava. Hoje, 60,8%<sup>10</sup> dos trabalhadores brasileiros prestam serviços em pequenas empresas, menos visíveis à fiscalização e mais vulneráveis à concorrência. 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. Os trabalhadores ganham em média de 1 a 3 salários mínimos<sup>11</sup>. Assim, não há tanta necessidade de novos modos de contratação, pois o clássico contrato a tempo indeterminado pode ser feito, desfeito e refeito sem grandes ônus.

Mesmo quando surgem novas leis, elas acabam se mostrando

<sup>9</sup> A expressão é de José Eduardo Faria.

<sup>10</sup> <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/microempresa/microempresa2001.pdf>

<sup>11</sup> <http://www.dieese.org.br/anu/2001/4/pg84.pdf> e <http://www.dieese.org.br/anu/2001/4/pg99-100.pdf>

pouco operantes, ou mesmo desnecessárias. Foi o que aconteceu, por exemplo, com a Lei nº 9.601, de 1998, que abriu o campo para as contratações a prazo. Tem sido mínimo o interesse em sua utilização. Até os contratos a tempo parcial, também regulados em lei, são relativamente pouco frequentes.

Mas embora seja esta a regra, tem havido exceções. Aqui ou ali, surgem inovações legislativas importantes. Algumas delas, mais tímidas, tentam atacar o desemprego sem precarizar as relações de trabalho. A maioria, porém, acaba utilizando aquele argumento como justificativa para diminuir (direta ou indiretamente) a proteção. Vejamos algumas:

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 nº 6.019, de 1974, passou a ser admitida no setor privado, pelo prazo de três 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.

Em caráter permanente, a Lei nº 7.102, 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 personalidade 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.

2. Em 1994, introduziu-se na CLT uma norma<sup>12</sup> segundo a qual inexistia vínculo de emprego entre as cooperativas e seus sócios, bem como entre estes e os tomadores de serviço. Esta última regra provocou uma verdadeira explosão de falsas cooperativas. Os trabalhadores, quase sempre, são subordinados; a Justiça tem lhes dado ganho de causa.

3. No governo FHC, o Plano Real, que estabilizou a moeda, acabou com a política de indexação salarial, que previa reajustes automáticos de salários. A lei proibiu a vinculação de aumentos salariais a índices de preços, mesmo quando acertados em contratos coletivos.

---

<sup>12</sup> Art. 442, § único.

4. Até há alguns anos, só eram lícitos contratos a prazo 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 nº 9.601/98 passou a permiti-los ainda que não haja uma razão lógica que os justifique, desde que haja concordância do sindicato.

5. O contrato de trabalho a tempo parcial sempre foi admitido pela doutrina e pela jurisprudência, mas não havia norma que o regulamentasse. A Lei nº 103, de 26 de julho de 1999, veio a fazê-lo, reduzindo o número de dias de férias.

6. Em 1999, a Medida Provisória nº 2.164 ampliou as hipóteses de estágio de estudantes, sem vínculo de emprego. Agora, ele existe não só para alunos de universidade ou de curso profissionalizante, mas para os do ensino médio comum<sup>13</sup>.

7. Em abril de 1996, passou a ter vigência no Brasil a Convenção nº 158 da OIT, sobre proteção ao emprego. Parte dos juristas entendia que ela assegurava estabilidade, com reintegração do trabalhador despedido, salvo casos excepcionais. O presidente denunciou a Convenção. Corre no Supremo Tribunal Federal uma ação contra essa denúncia.

8. 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.

9. A prescrição do trabalhador rural não corria no curso do contrato de trabalho. Em doutrina, de um modo geral, entendia-se que a mesma solução deveria ser estendida ao trabalhador urbano, que na prática só tem direito de ação depois de despedido. No entanto, com a Emenda Constitucional nº 28/2000, ocorreu o inverso.

10. 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.

<sup>13</sup> Parte da doutrina tem tentado “corrigir” a lei, num esforço de interpretação.

Nas últimas décadas, como a lógica passa a ser reduzir custos, o movimento se inverte. Ora os casos fronteiriços 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 nos nº 10.243/01 e nº 9.300/96, que fizeram o mesmo em relação a benefícios como planos de saúde, assistência médica, escola e seguros.

11. Com a Medida Provisória nº 4.840, de 2003, passou-se a admitir o desconto em folha de dívidas contraídas pelo empregado, desde que atendidos certos requisitos. Recentemente, tem havido uma série de ações, movidas por entidades de consumidores ou de trabalhadores, questionando a aplicação dessas novas regras – que produziram não só um aumento de vendas como o comprometimento da renda familiar da classe mais pobre.

### **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. A taxa de filiação gira 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 1.000, 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 pro-

cesso de intensa pulverização, que os levaria a alcançar o número de quase 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<sup>14</sup>.

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 do governo Lula, os ganhos salariais desses segmentos voltaram a aumentar um pouco.

Até antes da Constituição de 1988, a única hipótese em que a negociação coletiva podia diminuir direitos era a da Lei nº 4.923/65, 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 *in melius*, 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 fenômenos dos 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”; 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

<sup>14</sup> Pesquisa na indústria metalúrgica de grandes estados brasileiros indicou queda de 50% entre 1995 e 2000.

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 *in melius*. 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 *quorum* 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 *in peius*. 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).

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<sup>15</sup>, e 97% das empresas brasileiras são de pequeno porte.<sup>16</sup>

## 9. Mutações no plano da efetividade

<sup>15</sup> O anteprojeto da reforma queria estender a este órgão o papel de celebrar acordos coletivos, o que se chocaria com a CF e foi visto com muita preocupação por grande parte da doutrina, dada a realidade nacional.

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 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”.

Em geral, tanto a mídia quanto os operadores jurídicos preferem ignorar essa realidade, direcionando as suas críticas à morosidade de algumas ações – em geral, as que chegam ao TST. A pior “demora”, porém, é a que atinge os que não têm acesso real à Justiça... Temendo retaliações, deixam correr o tempo e a prescrição avançar sobre os seus direitos.

Desse modo, ainda que não se trate de algo realmente novo, a facilitação das dispensas – interagindo com a crise do emprego – tem trazido efeitos bem mais graves que em 1967. Como notou certa vez um de nossos juízes<sup>17</sup>, 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 anos também mostraram alguns poucos – mas importantes – avanços legislativos. Parte dessas inovações veio combater discriminações no ambiente do tra-

<sup>16</sup> <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/microempresa/microempresa2001.pdf>.

<sup>17</sup> José Roberto Freire Pimenta, integrante do TRT da 3ª Região e professor na PUC-Minas.

balho, 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 de aprendiz.

Outras inovações, refletindo-se no Ministério Público do Trabalho, contribuíram para diminuir as distorções do sistema e aumentar as esperanças dos juslaboristas. O ponto de partida foi o Código do Consumidor, com as chamadas ações civis públicas e coletivas. Graças a elas, o MP tem defendido interesses de grupos de trabalhadores em situação precária, como os novos escravos dos latifúndios brasileiros e as crianças nos nossos canais. Além disso, tem participado de verdadeiras *blitzes* com os fiscais do trabalho e a polícia federal. Algumas vezes, em situações mais dramáticas, os próprios juizes participam dessas ações, julgando *in loco* as infrações.

A propósito do trabalho escravo, merece destaque a criação de uma “lista suja” das empresas que o exploram<sup>18</sup> – dificultando o seu acesso a incentivos e financiamentos. Essas empresas têm sido alvo de ações judiciais pelo Ministério Público, pleiteando indenizações, inclusive a título de dano moral coletivo. Os seus dirigentes podem sofrer ação criminal.

Por outro lado, embora também sofrendo a influência dos ventos neoliberais – especialmente em casos de fronteira – os juizes do trabalho, de um modo geral, 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 procuradores do trabalho – através de sua ANMPT – e a muitos auditores fiscais do próprio Ministério do Trabalho, que se dizem – com razão – funcionários do Estado e não do Governo<sup>19</sup>. 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. E a própria sociedade, através de partidos e associações, tem se mostrado mais vigilante, dando notas a políticos e cobrando coerência.

Tudo isso nos mostra, 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

<sup>18</sup> Portaria nº 540, do Ministério do Trabalho e Emprego.

<sup>19</sup> Observação de um dos líderes de classe em congresso.

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 húmus 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.

#### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BATALHA, Cláudio. *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.

HARDAMAN, Francisco Foot. *Nem pátria, nem patrão*. São Paulo: Unesp, 2002.

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

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

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, [19—].

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: Sérgio Antônio Fabris, 1986.

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

VIANA, Márcio Túlio. *A proteção social do trabalhador no mundo globalizado*. Revista LTr. São Paulo: LTr, outubro de 1999.