

ASOCIACIÓN URUGUAYA DE HISTORIA ECONÓMICA
5TAS JORNADAS DE INVESTIGACIÓN

(Simposio 18: Mercado y mundo del trabajo en
Uruguay y América: evolución en el siglo XX)

**Entre o Negociado e o Legislativo:
Trabalhadores e Tribunais no Brasil**

Fernando Teixeira da Silva
ftdsilva@gmail.com

Introdução

Este texto analisa a abrangência, a efetividade e os limites do poder normativo da Justiça do Trabalho brasileira, ou seja, o poder dessa justiça especial e autônoma de criar normas e condições de trabalho em decorrência de dissídios coletivos. Vale dizer que a Justiça do Trabalho fora criada com o objetivo de desempenhar função eminentemente conciliatória, mas quando as partes não entram em acordo, o juiz passa a definir os termos das cláusulas do dissídio, configurando uma arbitragem compulsória dos interesses em jogo.

Ao examinar quase 500 processos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª. Região, com sede na cidade de São Paulo, a questão central está em saber como o TRT agiu em relação às demandas dos trabalhadores, entre janeiro de 1963 e março de 1964, numa conjuntura de forte mobilização da classe trabalhadora e radical polarização política. O início de 1963 marcava o retorno do país ao presidencialismo e, assim, a esperança das esquerdas de que, fortalecido politicamente, João Goulart poderia implantar as chamadas “reformas de base”. Todavia, o fim do parlamentarismo não trouxe a tranquilidade político-institucional desejada pelas forças nacionalistas. O “apoio com independência” ao governo, manifestado pelas lideranças sindicais durante 1963, significou tensões agudas entre governo e movimento operário, alimentadas pela espiral inflacionária que, ao mesmo tempo em que corroía o poder de compra dos trabalhadores, potencializava suas mobilizações, particularmente contra a política econômica do governo.

Naquele período conturbado, a Justiça do Trabalho esteve entre as instituições mais disputadas pelos movimentos, demandas e articulações políticas de empresários, trabalhadores e seus sindicatos. Sua atuação ganhou enorme projeção justamente nos quinze meses que precederam o golpe porque cumpria papel estratégico nas políticas e projetos que tentavam domar o avanço do processo inflacionário. A Justiça do Trabalho jamais teve sobre seus ombros tamanha responsabilidade na questão cada vez mais espinhosa e perigosa do aumento salarial, pois nunca antes a inflação fora tão alta. Sob o princípio da equidade – o interesse público está sempre acima dos interesses particulares das classes em disputa –, conforme definição legal que regulava a Justiça do Trabalho, coube aos tribunais deliberarem sobre uma contradição deveras embaraçosa: colaborar com os planos de contenção da inflação e assegurar de algum modo o poder de compra dos trabalhadores; manter certos padrões da acumulação de capital, “a bem da Nação”, e cumprir seu papel de distribuir renda em benefício da “parte economicamente mais fraca”. Esse dilema tinha fortes desdobramentos não só econômicos, mas também político-institucionais, numa quadra da vida nacional em que os empresários faziam forte e orquestrada pressão sobre os magistrados, sempre entoando o mantra da paz social e do desenvolvimento do país. Na mão inversa, o movimento sindical exigia das cortes trabalhistas um firme posicionamento em defesa daqueles que, afinal, eram os verdadeiros responsáveis pelas riquezas nacionais, de modo a que seu quinhão não deveria ser devorado pelo crescente aumento do custo de vida. Assim, os juízes se viam confrontados com novos desafios, reivindicações e pressões vindas de todos os flancos, o que exigia revisão de seus antigos posicionamentos e novas formas de argumentação para conferir legitimidade

a seus atos. A questão essencial para a Justiça do Trabalho talvez estivesse no problema da sua própria razão de ser e na existência de seus mais importantes instrumentos de poder.

É essa história estranhamente muito mal conhecida que pretendo contar aqui. Por muitos anos, os tribunais e os magistrados da Justiça do Trabalho permaneceram como sujeitos ocultos naquela conjuntura claramente golpista, justamente quando eram chamados a lidar com centenas de processos envolvendo milhares de trabalhadores, cada vez mais impacientes não apenas com seus patrões, mas também com os rumos políticos do país e com certas práticas dos juízes no ato de julgar – ato destinado a pôr fim a incertezas, selar a paz pública, revelar preferências, expressar a força do direito, interpretar a lei, criar precedentes, tomar posição, intervir na prática social. Entretanto, “todo julgamento enseja, para além de si mesmo, um ‘mas’”,¹ e é precisamente o que essa adversativa enseja que será examinado aqui.

1. O problema: crítica à obsessão dualista

O debate em torno do instituto do poder normativo remonta às origens da Justiça do Trabalho, quando, na década de 1930, havia duas posições bem distintas sobre a jurisdição e abrangência das cortes trabalhistas. Uma, que poderíamos chamar de civilista (*civil law*), representada por Waldemar Ferreira, deputado e catedrático de direito comercial da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, que não admitia o poder normativo, pois, de acordo com a tradição da teoria da divisão dos poderes, o judiciário exorbitaria de suas funções, invadindo a esfera e as atribuições do legislativo, ferindo disposições constitucionais.² Outra, capitaneada por Oliveira Vianna, entendia que se tratava de uma justiça especial em que, nas palavras de outro jurista, o “juiz cria o direito”³, de modo que a sentença judicial deveria ter caráter normativo, com poder de reajustar salários e estipular condições de trabalho. Ao fim e ao cabo, vingou a proposta de Oliveira Vianna, que culminou na criação da Justiça do Trabalho em 1939. O poder normativo seria depois regulado pela Carta de 1946, mas o debate político e jurídico em torno desse instrumento da Justiça do Trabalho não cessou, estendendo-se até muito recentemente, haja vista a Emenda Constitucional n. 45, de 2004, que o limitou severamente. O problema permanece ainda mais atual, pois a pertinência ou não de tal poder também passou a dizer respeito a outros ramos do Judiciário, cuja esfera de ação se vê cada vez mais ampliada em diversos países democráticos.

Apesar de ter prevalecido a posição de Vianna, o problema do caráter intervencionista da Justiça do Trabalho na relação capital-trabalho não deixou de ser repisado desde o fim da Segunda Guerra, a partir de quando se passou a afirmar que o poder normativo, tido como herança nefasta do fascismo, era incompatível com a democracia, o direito de greve e a livre negociação entre patrões e empregados. As cortes trabalhistas se imiscuiriam num campo de relações em que caberia às partes chegar à autocomposição, definindo livremente elas mesmas os termos das negociações e dos acordos. Ao desprezar a autonomia das partes em disputa, a Justiça interferia no caráter contratual das relações de trabalho, de modo que no Brasil seria impossível o enraizamento do sistema contratualista, no qual as cortes não intervêm substancialmente nos contratos coletivos, garantindo a liberdade sindical.⁴

Abriu-se uma dualidade de sistemas irreconciliáveis de relações de trabalho. O contrato coletivo insere-se no direito do trabalho, em geral, como um contrapeso do papel jogado pelo contrato individual. Esse ramo novo do direito conferia caráter público a relações sociais desenvolvidas na esfera privada, na contramão do rígido contratualismo liberal. No lugar de direitos e deveres definidos individualmente, segundo as regras do direito subjetivo, empregadores e

1 RICOEUR, Paul (2008). *O justo: a justiça como regra moral e como instituição*. São Paulo, Martins Fontes, p. 176, v. 1.

2 FERREIRA, Waldemar (1938). *Princípios de legislação social e de direito judiciário do trabalho*. São Paulo, São Paulo Editora Limitada, vol. 1; Idem (1939). *Princípios de legislação social e de direito judiciário do trabalho*. São Paulo, Livraria Editora Freitas Bastos, vol. 2.

3 MARANHÃO, Délio (1991). “Processo de Trabalho”, em SUSSEKIND, Arnaldo et alter. *Instituições de direito do trabalho*. São Paulo, LTr, vol. 2. p. 1197.

⁴ Ver GACEK, Stanley (1994). *Sistemas de relações de trabalho: exame dos modelos Brasil-Estados Unidos*. São Paulo, LTr.

empregados estabelecem normas coletivas de regulação de salários e condições de trabalho enquanto sujeitos de direito. Costuma-se, grosso modo, estabelecer duas vias regulatórias opostas e, muitas vezes, mutuamente excludentes: a regulamentação pública e a via da chamada autonomia coletiva.⁵ Esta última, geralmente referida a uma tradição jurídica românica, fez-se predominante nos países que adotam a *common Law*,⁶ instaurando um sistema de negociação direta entre as partes, com mecanismos facultativos de conciliação e arbitragem. Reinaria aí a vontade das partes, livres e iguais em direitos, para celebrar contratos coletivos de caráter privado. Em suma, no veio dessa tradição, as relações de trabalho aparecem como uma operação de troca entre sujeitos formalmente iguais. No caminho oposto, geralmente associado à tradição jurídica germânica, o trabalhador não pode ser pensado como indivíduo separado da comunidade à qual pertence, de forma que a essência do direito não deve ser buscada na autonomia das vontades individuais; no lugar do contrato, se impõe o estatuto: a norma legal e publicamente regulada. Ao contrário dos países que seguiram o modelo anglo-saxônico, outros, como o Brasil, teriam seguido o direito do trabalho dominado pelo papel preponderante do poder público na regulação das relações de trabalho. As negociações entre capital e trabalho nos sistemas fortemente legislados se submetem a mecanismos públicos de regulação e proteção, sendo em muitos casos obrigatória a arbitragem judicial, impondo, nesta ótica, severas limitações à liberdade de iniciativa das partes litigantes.

Todo esse conjunto de dualidades deitou fortes raízes políticas, jurídicas e historiográficas no debate em torno do papel desempenhado pela Justiça do Trabalho brasileira na resolução dos conflitos coletivos. Assim, podemos afirmar que algumas ideias têm vida longa, demoram a gastar e, coroadas pelo tempo, reinam absolutas. Delas nos tornamos súditos e as aceitamos como autoridades investidas pela tradição. A concepção de que a tradição jurídica contratualista é o reino da autonomia coletiva e os modelos corporativos ou fortemente legislados são o reino da heteronomia de classe é uma dessas ideias que adquiriu raízes, se naturalizou e ocupou lugar vitalício no pensamento jurídico e na literatura acadêmica. Nos dois modelos, e mesmo no espaço entre ambos, há muitas nuances, mas prevalece a tendência de se estabelecer uma oposição binária em que um modelo é irreduzível ao outro. Nas palavras do jurista Ernesto Krotoschin, “*ou há uma intervenção absoluta e predominante do Estado, ou há associações livres, com o direito de celebrar convenções coletivas obrigatórias, e assim há também uma diminuição do intervencionismo e da burocracia estatais*”.⁷

Entretanto, se descermos dos modelos para o mundo dos vivos, veremos que no sistema contratualista a liberdade de iniciativa não é assim tão livre, isenta de constrangimentos legais e dificuldades de várias ordens, inclusive de constituição da própria organização e representação sindical, como nos Estados Unidos. Poderemos ver igualmente que, onde a ordenação pública dos contratos se faz sentir de modo mais intenso, a vontade e a autocomposição dos interesses das partes não estão ausentes. Mas, para os adeptos incondicionais do modelo contratualista, como na citação anterior, a sentença normativa, própria da arbitragem judicial obrigatória, imporá uma intervenção absoluta do Estado, na medida em que os juízes exercem o poder de fixar salários e novas condições de trabalho, ocupando, assim, um espaço que deveria estar reservado à vontade autônoma dos contratantes. O corolário disso é que o instrumento da livre negociação, ou seja, sem intervenção pública, não poderia, como já foi afirmado, emergir no Brasil, na medida em que prevalece a regulação minuciosa das relações de trabalho, via Consolidação das Leis do Trabalho, e a intervenção supostamente corrosiva da Justiça do Trabalho.

Tais argumentos não são fantasiosos quando buscam fixar diferenças por meio do contraste entre duas grandes concepções de regulação das relações de trabalho, tampouco se equivocam quando assinalam maior ou menor liberdade e independência *de jure e de facto* dos sindicatos em relação ao Estado. Porém, se seguirmos a linha de raciocínio que opera radicalmente com a

⁵ SUPIOT, Alan (2001). *Critique du droit du travail*. Paris, Quadrige.

⁶ STONE, Katherine (2000). “Labor and the American State”, em LINDEN, Marcel van der e PRICE, Richard (orgs.). *The Rise and Development of Collective Labour Law*. Berna; Bruxelas; Frankfurt; Nova Iorque; Viena: Lang.

⁷ KROTOSCHIN, Ernesto (1975). *Questiones Fundamentales de Derecho Colectivo del Trabajo*, p. 39, apud PUECH, Luiz Roberto R. *Na vivência do Direito Social*. São Paulo, Resenha Universitária, p. 57 (grifos meus).

dualidade autonomia-heteronomia a partir de modelos apriorísticos, era de se esperar que, no período de pouco mais de um ano que antecedeu o golpe de 1964, a Justiça do Trabalho jogasse todo seu peso normativo numa conjuntura de radicalização dos conflitos, marcados, sobretudo, por uma verdadeira explosão de movimentos grevistas, buscando conciliar e arbitrar de ponta a ponta as disputas entre patrões e trabalhadores. Entretanto, essa via foi apenas parcialmente percorrida.

Assim, ao longo de todo nosso percurso, a análise sobre o lugar do poder normativo do TRT será sempre acompanhada do contraste entre processos que sofreram intervenção direta da justiça e aqueles que resultaram de simples acordos extrajudiciais, por ser este nosso único acesso empírico possível para chegarmos mais perto da comparação entre negociação coletiva direta, até certo ponto “livre”, e sentença normativa amparada nas possibilidades e nos limites do modelo legislado das relações de trabalho no Brasil. Suponho ser esse contraste o meio mais apropriado para entendermos o desempenho da Justiça do Trabalho naquela conjuntura de clara articulação das forças golpistas, com os empresários no centro do prosicênio.

2. Entre a negociação “amigável” e o juiz legislador

Em junho de 1963, nove mil trabalhadores de veículos rodoviários estavam dispostos a entrar em greve, segundo informou a Companhia Municipal de Transportes Coletivos (CMTC), da cidade de São Paulo, em comunicado enviado ao TRT, cujo presidente, Décio de Toledo Leite, logo instaurou dissídio coletivo *ex-officio* para evitar “transtornos à população de São Paulo”, conforme facultava a legislação.⁸ Como é próprio do Direito transformar as relações de força em relações de direito, em que os litigantes têm a prerrogativa de contestar as decisões da Justiça, o sindicato da categoria alegou incompetência do Tribunal para instaurar dissídio, pois que assim interrompia “o curso dos entendimentos amigáveis que vinham se processando”, sendo a greve “mera possibilidade remota”. Tudo poderia se resolver sem a indesejada intervenção judicial, cabendo ao TRT tão somente homologar um acordo em vias de ser definido pela ação concertada das partes. A livre negociação, portanto, era atropelada por um Tribunal ansioso por restabelecer a paz social, razão pela qual viera ao mundo. Para piorar, decretou aumento salarial de 63%, quando, segundo o causídico do sindicato, trabalhadores da mesma categoria da cidade de Santos conseguiram, para período idêntico, 70% “através de simples acordo coletivo”. Portanto, além de ferir o princípio de isonomia, o TRT era responsável por uma majoração inferior ao que se poderia alcançar pela livre negociação. Um associado do Sindicato dos Empregados do Comércio de São Paulo seguia na mesma direção: “aos que supõem que o melhor caminho seria o da instauração de dissídio coletivo lembrou o desastre do passado, quando se recorreu a dissídio e se obteve menos do que de início era proposto pelos srs. empregadores, além do retardamento na vigência do aumento”.⁹

Dissídio ou acordo?

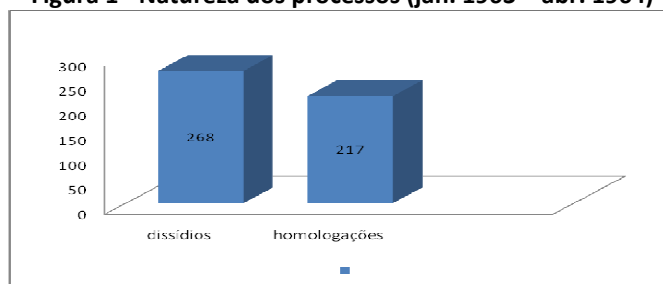
Isso mostra haver para os sindicatos duas vias possíveis: o dissídio e a homologação. Para o leitor não familiarizado com esses termos, que nos acompanharão até a última página, é essencial retê-los para a compreensão dos argumentos do texto. Homologações são processos em que as partes - sindicatos de trabalhadores, de um lado, e sindicatos patronais ou empresa(s)/empregador(es), de outro - entram em acordo na Delegacia Regional do Trabalho, órgão do Ministério do Trabalho (instância administrativa), ou em âmbito privado. Trata-se, portanto, de acordos extrajudiciais, em que o tribunal “apenas” os homologa, reconhecendo seu estatuto legal. Já os dissídios coletivos são processos em que qualquer uma das partes recorre à Justiça do Trabalho, em geral por não haver conciliação “amigável” em nenhum âmbito. Em casos de greve, o dissídio pode ser instaurado (ajuizado) também pelo presidente do Tribunal ou pela Procuradoria. Portanto, os juízes interferem diretamente no conflito, definindo em sentenças normativas (acórdãos) os termos do dissídio (aumentos de salários e modificação nas condições de trabalho). Ambas as vias, a judicial (dissídio coletivo) e a extrajudicial (homologação), estavam sempre presentes nos cálculos dos trabalhadores, bem como nos meus. Seguem então alguns números e um elenco amplo

⁸ Proc. 176/63.

⁹ Proc. 430/63.

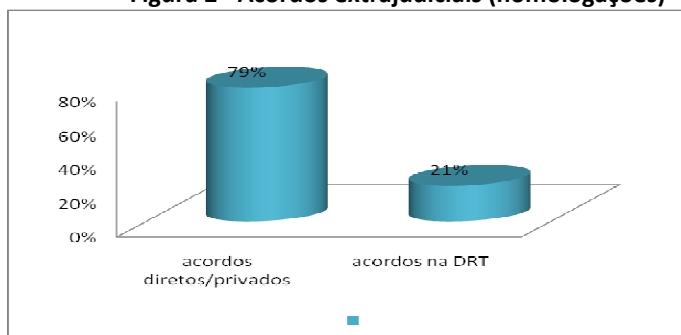
de possibilidades analíticas abertas por meio da utilização de um banco de dados elaborado e alimentado pelo método lúdico e, ao mesmo tempo, desesperador da leitura lenta, minuciosa e, acima de tudo, coletiva de centenas de autos trabalhistas.

Figura 1 - Natureza dos processos (jan. 1963 – abr. 1964)



De 485 processos abertos de janeiro de 1963 a março de 1964, apenas pouco mais da metade (55%) é composta de dissídios (figura 1). Essa constatação é surpreendente porque era de se esperar que num sistema corporativista de relações de trabalho a justiça exercesse um peso esmagador, minimizando ou impedindo a “autocomposição amigável”. Começamos pelos acordos extrajudiciais, que representavam quase metade de todos os processos. A figura 2 mostra que patrões e trabalhadores decidiram quase tudo sozinhos, sem interveniência de qualquer instância oficial. Isso não significa que, no processo de homologação, o Tribunal não pudesse interferir nos acordos, por considerar uma ou outra cláusula ilegal ou lesiva ao trabalhador, embora o tenha feito com visível parcimônia: deferiu 83% dos acordos na íntegra e indeferiu apenas 1,8%. Em ambas as vias da negociação direta (privada ou submetida a conciliação na DRT), o que se conclui é que a Justiça do Trabalho não interferiu nos processos de negociação e praticamente não tomou nenhuma decisão quanto aos itens dos acordos estabelecidos exclusivamente entre as partes.

Figura 2 - Acordos extrajudiciais (homologações)



Quando passamos para os dissídios, a expectativa é de que o TRT tivesse interferido de ponta a ponta nos casos a ele submetidos. Todavia, 30% resultaram de acordo entre as partes no trâmite judicial (nas Juntas de Conciliação e Julgamento ou nas audiências no TRT), tendo este, por fim, apenas transformado o acordo em acórdão, embora os magistrados desempenhassem papel ativo no processo conciliatório. Ao fechar parcialmente essas contas, juntando dissídios e homologações, cheguei à seguinte conclusão: os juízes definiram explicitamente as cláusulas de 46% do total de processos que lhes chegaram às mãos. Se esse quantum não é pequeno, também não chega a ser metade, num sistema de relações de trabalho em que o pressuposto, como assinalai, é a fantasmagórica intervenção estatal, ainda mais quando tratamos de um momento histórico em que muitos desejavam todo poder aos tribunais contra a República Sindicalista que se acreditava estar se impondo no país.

Conteúdo das reivindicações

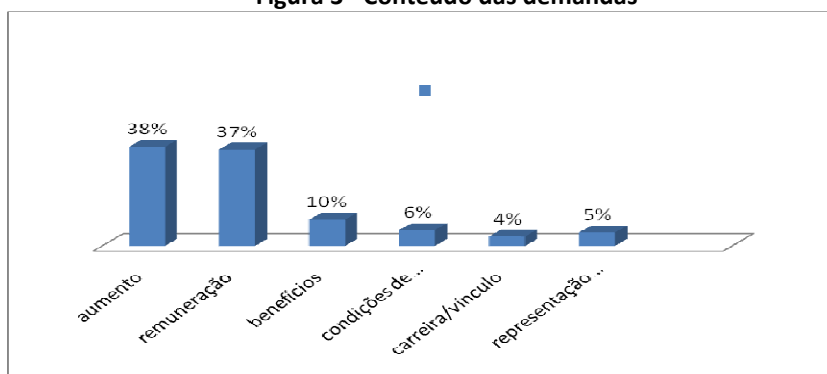
Chegamos aqui, portanto, à constatação de que, apesar de as regras do jogo imporem o peso da intervenção judicial nas negociações coletivas, os acordos extrajudiciais foram, sem dúvida, o ponto de chegada para uma parcela considerável de categorias profissionais. Contudo, estamos ainda a meio caminho das respostas para o problema colocado pelo caráter bifronte da contratação coletiva do Brasil. Cabe, assim, levantar duas questões fundamentais. Qual era o conteúdo das reivindicações dos trabalhadores e seus sindicatos nas homologações ou nos dissídios? Em que tipo de processo encontramos resultados mais favoráveis às demandas? Em outros termos, em que

medida a atuação da Justiça significou uma intervenção desejada, ou, mesmo que não o fosse, redundou em maiores benefícios que o caminho do acordo extrajudicial? Vejamos primeiro o que os trabalhadores costumavam reivindicar e em que proporção.

Na referida base de dados, distribuimos as demandas em seis grandes grupos de direitos:

- *aumento salarial*: porcentagens de reajuste anual dos salários;
- *remuneração*: fixação de normas que regulamentam ou afetam diretamente os salários, como adicional noturno, aumento de acordo com faixas salariais, antecipação de reajuste, teto/piso salarial, majoração proporcional ao tempo de contratação;
- *benefícios*: qualquer forma de incremento ou bonificação que não esteja incorporada ao salário, como salário-família, participação nos lucros, adicional por tempo de serviço,;
- *condições de trabalho*: direitos relacionados aos locais de trabalho, que afetam as condições materiais de trabalho e o exercício profissional, tais como uniformes e jornada de trabalho;
- *carreira/vínculo profissional*: demandas em torno do contrato de trabalho e da carreira do trabalhador, como estabilidade no emprego e readmissão em caso de greve;
- *representação coletiva*: envolve certas formas de atuação, organização e recursos dos sindicatos, como reconhecimento de delegados sindicais de.

Figura 3 - Conteúdo das demandas

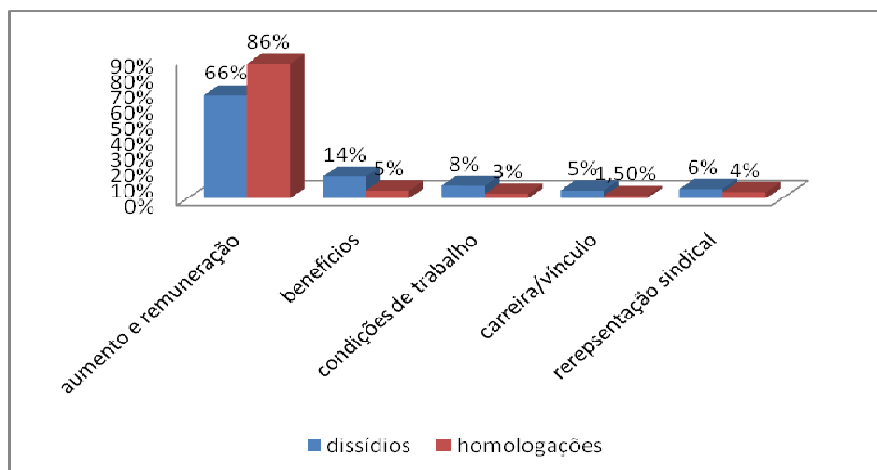


Na totalidade dos processos, houve 1041 demandas, distribuídas proporcionalmente, conforme a figura 3. A presença esmagadora de reivindicações relacionadas a majoração salarial e às formas de remuneração não é difícil de explicar. Primeiro, a existência de uma legislação abundante e minuciosa, corporificada na Consolidação das Leis do Trabalho, é “o equivalente brasileiro de contratos coletivos privados”.¹⁰ É como se a CLT, ao definir publicamente os direitos, se antecipasse às reivindicações cabíveis em negociações e dissídios. Segundo, a inflação corroía o poder de compra dos trabalhadores, levando-os quase invariavelmente a incluir na pauta de negociações cláusulas relacionadas a reajuste salarial. Terceiro, o poder normativo tinha limites, entre outros fatores porque os tribunais geralmente consideravam a interferência do judiciário em “assuntos privativos” das empresas uma extrapolação de seus poderes, relegando matérias afins aos dissídios individuais.

Poderíamos supor que nas negociações diretas haveria maior inclusão de cláusulas que não as relativas a salário e remuneração, além das não previstas em leis positivas e as que extrapolavam os limites que os juízes não ousavam ultrapassar. Livres das amarras jurídicas e políticas que condicionavam a extensão do poder normativo, talvez os sindicatos conseguissem nos acordos direitos com os patrões alargar o arco dos direitos trabalhistas. Na verdade, a figura 4 revela exatamente o oposto. Nos acordos extrajudiciais, os trabalhadores demandavam muito mais vezes aumento salarial e remuneração do que nos dissídios. Dito de outro modo, nas negociações diretas, eles eram menos ousados em relação a benefícios, condições de trabalho, carreira profissional e representação sindical. Em suma, essa distribuição desigual demonstra que, nas negociações sem intervenção direta da Justiça, o leque de reivindicações é sempre menor que nos dissídios.

Figura 4 - Conteúdo das demandas por tipo de processo

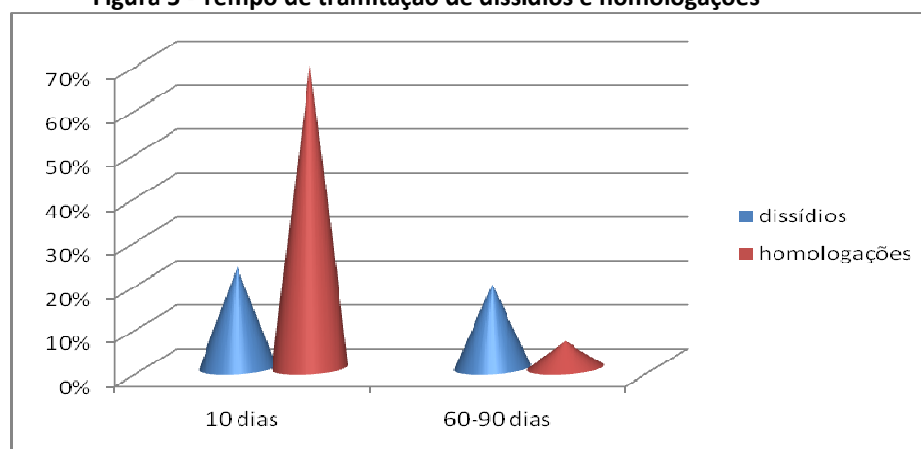
¹⁰ HALL, Michael (2000). “Labor and the Law in Brazil”, en LINDEN, M. e PRICE R., op. cit., p. 24.



Não é difícil especular os motivos pelos quais os acordos extrajudiciais tendiam a apresentar reivindicações menos ousadas e polêmicas. Não devemos descartar que houvesse dirigentes inclinados, na melhor das hipóteses, a colaborar com as empresas. Acrescente-se que não deviam ser poucos os sindicatos e categorias com fraco poder de barganha e que se intimidavam em apelar à Justiça. Muitos deles conheciam as mais variadas estratégias patronais durante o trâmite dos processos e das negociações na Justiça do Trabalho, como demissão de grevistas e dirigentes sindicais, além de não pagamento dos dias parados.¹¹ Mais comum eram os expedientes para atrasar ao máximo o trâmite do processo: pedido de perícia técnica para apurar os índices do custo de vida; alegação de ilegitimidade de determinados sindicatos em representar os trabalhadores em razão de problemas de enquadramento sindical, exigindo ser outro o sindicato suscitante; não comparecimento de empregadores ou seus representantes nas audiências da DRT ou do TRT; declaração de falta de condições econômicas e financeiras para efetuar reajuste salarial; acusação de irregularidades nos processos e incompetência dos tribunais para julgar certas demandas; pedido de decretação de ilegalidade de greves; recusa em cumprir acordos.¹²

Por certo, uma série de dúvidas assaltava a mente dos trabalhadores quando, em assembléia sindical, deparavam-se com a responsabilidade de suscitar dissídio. Ora, valeria a pena correr o risco de ver reduzidas suas expectativas nos trâmites judiciais, obter um resultado amplamente favorável mas anulado por instância superior, sentir-se vingado nos tribunais, sem que estes conseguissem fazer os patrões cumprirem uma decisão judicial, ou aguardar o desfecho de um processo arrastado no tempo, quando tempo e inflação formavam uma combinação incongruente com poder de compra?

Figura 5 - Tempo de tramitação de dissídios e homologações



De todos os processos que tramitaram no máximo em um ano, as homologações terminavam muito mais rapidamente quando definimos um tempo bastante curto de tramitação (10 dias); quando alargarmos o prazo de 60 para 90 dias, havia muito mais dissídios aguardando seu desfecho.

¹¹ Processos 112/63, 308/63, 394/63, 416/63.

¹² Processos 274/63, 112/63, 234/63, 238/63.

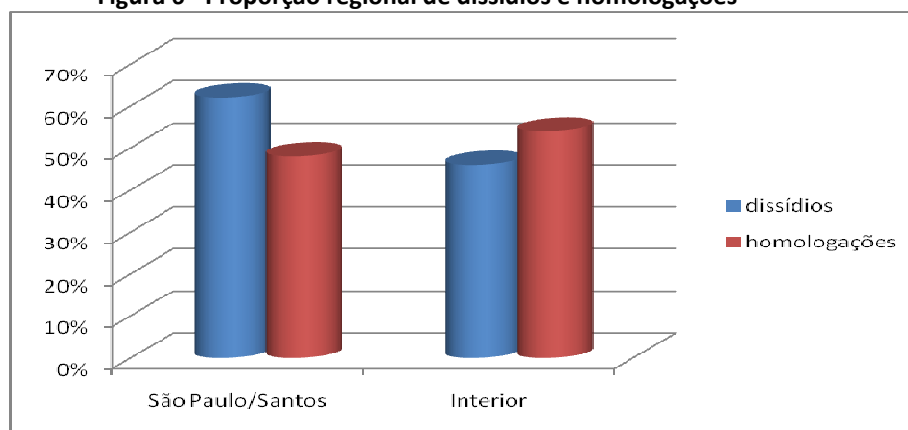
Decorre daí que, para ganhar tempo evitando trâmites processuais e possíveis recursos nas instâncias superiores (Tribunal Superior do Trabalho e Supremo Tribunal Federal), muitos trabalhadores e seus sindicatos certamente preferiam fechar acordos com cláusulas mais enxutas e aceitar contrapropostas inferiores ao que podiam obter por meio judicial. Em assembléia no Sindicato dos Trabalhadores no Comércio Hoteleiro e Similares de São Paulo, que pleiteava aumento salarial de 75%, um associado afirmou que, uma vez instaurado dissídio, os patrões recorreriam da decisão do TRT, sendo aconselhável aceitar a proposta do delegado regional de 65% de reajuste, ou mesmo menos que isso, pois “como vimos os patrões têm todo o interesse em nos levar à Justiça do Trabalho, como ficou evidenciado nas mesas redondas”.¹³

O tempo era um dos mais poderosos aliados dos patrões. Constatei que o tempo recorde de um processo que tramitou no TST foi de 152 dias, tempo suficiente para a conclusão de 180 dissídios no TRT. Entretanto, os patrões não eram os únicos a impetrar recursos. Eles apelaram 49 vezes para as instâncias superiores, enquanto os sindicatos dos trabalhadores impetraram 45 recursos. Muitas foram, portanto, as categorias que ponderaram não valer a pena ajuizar dissídio, correndo o risco ainda de ter que apelar às cortes recursais. Não parece desprezível a existência de dissídios com 27,5% de recursos, índice nada encorajador para uma parcela considerável de trabalhadores que não queria arcar com os custos de uma longa espera para verem seus salários reajustados em meio a uma inflação galopante.

Acordo ou dissídio?

A massa documental de cerca de 500 processos abarca realidades muito heterogêneas: empresas de porte e capital diferenciados, categorias profissionais e sindicatos com poder de barganha desigual, distinções regionais, mudanças políticas e econômicas ao longo da conjuntura estudada e numerosas outras variáveis que certamente interferiam na escolha que patrões, trabalhadores e seus respectivos sindicatos faziam no momento de se decidirem pela negociação direta ou pelo ajuizamento de matéria não resolvida por meio de conciliação. Seria preciso mobilizar esses aspectos para tentar encontrar lógicas, padrões e racionalidades que presidiam uma decisão em detrimento de outra. Por falta de espaço, farei aqui uma análise apenas em torno da maior ou menor organização dos trabalhadores, considerando diferentes períodos, localidades e categorias profissionais.

Figura 6 - Proporção regional de dissídios e homologações

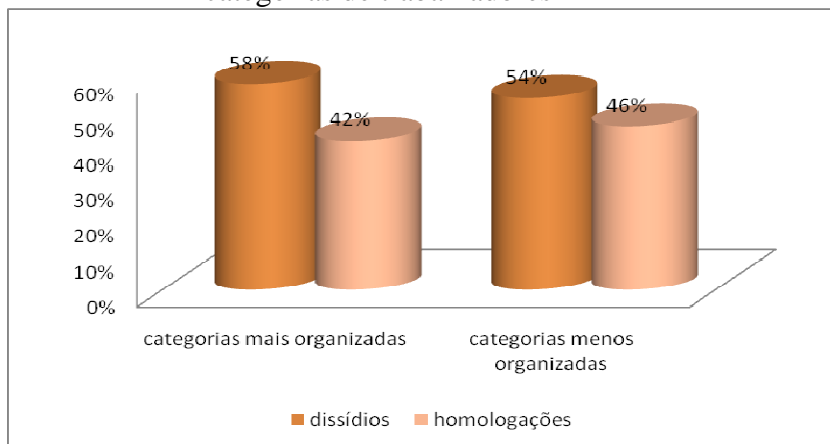


Em São Paulo e Santos, cidades onde a luta por direitos e a politização do movimento operário eram mais intensas, houve maior presença de dissídios, enquanto no interior predominaram os acordos extrajudiciais (figura 6). Ao focalizarmos grandes grupos profissionais, veremos que houve maior recorrência à justiça entre as categorias mais bem organizadas naquela conjuntura (metalúrgicos, portuários, trabalhadores da indústria química e bancários). Na direção inversa, setores com menor poder de barganha (trabalhadores do ramo de alimentação, comércio varejista, fiação e tecelagem) inclinavam-se mais para o acordo direto com os patrões (figura 7).

¹³ Proc. 282/63.

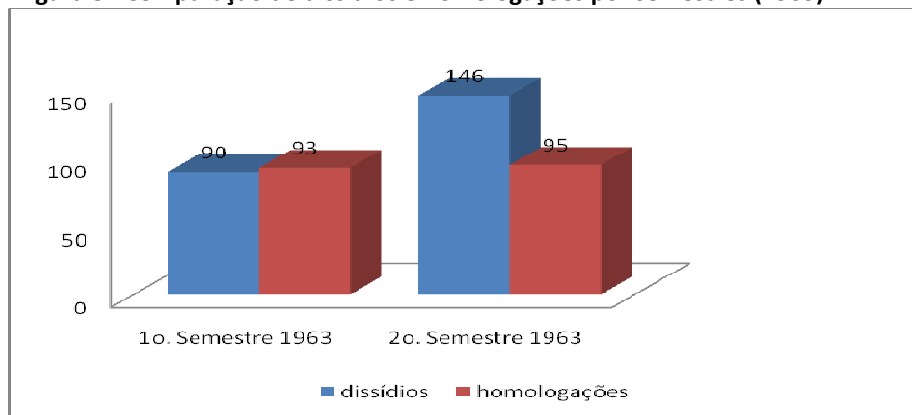
A explicação mais óbvia para esses resultados é que a judicialização das relações de trabalho se dava com mais frequência justamente entre as categorias mais propensas a declarar movimentos grevistas. Como sabemos, bastava a iminência de greve para que fosse instaurado dissídio. Com efeito, os grupos que apresentaram maior porcentagem de greves antes e durante o trâmite dos dissídios foram os mais organizados – metalúrgicos, portuários, bancários e trabalhadores da indústria química (figura 8). Do mesmo modo, o índice de dissídios aumenta muito no segundo semestre de 1963 (figura 8), quando o movimento operário se tornou um ator de proa no contexto de acirramento da polarização político-ideológica nacional.

Figura 7 - Proporção de dissídios e homologações conforme poder de barganha das categorias de trabalhadores



Todavia, há uma questão menos óbvia que merece ser considerada. Está embutida nos argumentos em defesa da livre negociação incondicional a seguinte proposição: nos momentos em que a classe trabalhadora vê aumentado seu poder de barganha, estaria em condições mais favoráveis para entabular negociação direta com os patrões, por meio da qual seriam capazes de impor um arco mais amplo de reivindicações e obter resultados mais positivos do que seria possível por meio da intermediação do judiciário. O que vimos, porém, é o oposto: houve maior intervenção do TRT exatamente no semestre, nas cidades e nas categorias que apresentaram mais forte combatividade do movimento operário. A equação contrária – correspondência entre maior mobilização operária e menor judicialização dos conflitos – tem a seu favor, ao menos em tese, que no sistema voluntarista, em que a livre negociação é a regra e prevalece o negociado sobre o legislado, as greves integram o jogo da autocomposição das partes, sem intermediação necessária da justiça e suas sentenças normativas. Sem dúvida, entre nós, a atuação dos tribunais pode interceptar o caminho da completa negociação livre.

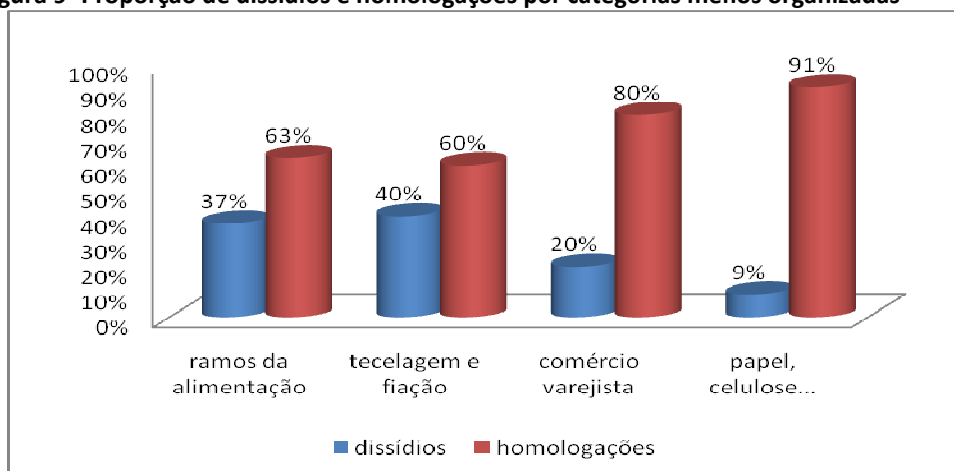
Figura 8 - Comparação de dissídios e homologações por semestres (1963)



Mas é preciso cautela quando saímos dos modelos e tentamos nos aproximar do que acontecia. Incurriríamos em erro ao concluir que as categorias mais inclinadas à greve não entabulavam negociações que levassem a acordos extrajudiciais. Nos processos sem registro de greves, verificamos que os metalúrgicos, por exemplo, tomaram parte em 7 homologações e 7 dissídios, enquanto entre os químicos foram 7 dissídios e o espantoso número de 27 homologações.

Isso revela que categorias com maior propensão aos movimentos grevistas também abriam com frequência as portas do acordo extrajudicial, embora, as homologações (do total de autos sem greves) fossem muito mais frequentes entre os grupos com menor poder de barganha.

Figura 9- Proporção de dissídios e homologações por categorias menos organizadas



Chegamos até aqui à verificação de que, apesar de as regras do jogo imporem a intervenção judicial em muitos casos, sobretudo entre os trabalhadores mais organizados e com maior poder de negociação, particularmente em razão de as greves preverem solução judicial, as homologações foram, indubitavelmente, o ponto de chegada para uma parcela considerável de categorias profissionais. Mas estamos ainda a meio caminho das respostas para o problema colocado pelo caráter bifronte da negociação coletiva no Brasil. Cabe recolocar a questão: as demandas dos trabalhadores tinham maior acolhida nas homologações ou nos dissídios?

3. Quem dá mais? Resultados dos dissídios

Vimos que a “vantagem” dos trabalhadores nas homologações, ao menos no quesito tempo, era correlata a um leque menor de reivindicações. Resta, agora, saber como os tribunais respondiam às reivindicações dos trabalhadores nos 268 dissídios instaurados (figura 10). A Justiça do Trabalho garantiu algum direito aos trabalhadores em 62,5% de todos os dissídios, fazendo predominar sua “vocação para a conciliação” (acordos). As demandas dos trabalhadores na sua integralidade (deferimento total) tinham acolhida relativamente pequena entre os juízes, que tendiam a seguir o princípio salomônico de distribuir a matéria em disputa, prevalecendo assim os deferimentos parciais, embora fosse bastante baixo o número de indeferimentos. A alta porcentagem de arquivamentos é, em grande medida, fruto de processos que lidavam quase exclusivamente com o Abono de Natal, que não será objeto de análise aqui.¹⁴ Ao considerarmos então apenas os dissídios efetivamente julgados, a taxa de direitos garantidos pelos tribunais sobe para 93%, embora se deva considerar que o concedido fosse quase sempre inferior ao solicitado, questão que retomarei adiante. Quando há recursos e contrastamos os resultados obtidos no TRT e no TST (figura 11), verificamos que na primeira instância, onde a grande maioria dos processos era concluída, os resultados eram flagrantemente mais favoráveis aos trabalhadores, havendo muito maior deferimento integral. O TST tinha uma tendência mais conservadora em relação aos direitos dos trabalhadores, parecendo acenar aos patrões para que levassem suas insatisfações até ele. Entretanto, os empregadores apenas ingressaram com recursos em 17% dos dissídios, enquanto os empregados o fizeram quase na mesma proporção, sobretudo por causa da cláusula relativa ao abono de Natal.

¹⁴ Ver CORRÊA, Larissa (2011). *A tessitura dos direitos: patrões e empregados na Justiça do Trabalho, 1953-1964*. São Paulo, LTr.

Figura 10 - Resultado dos dissídios

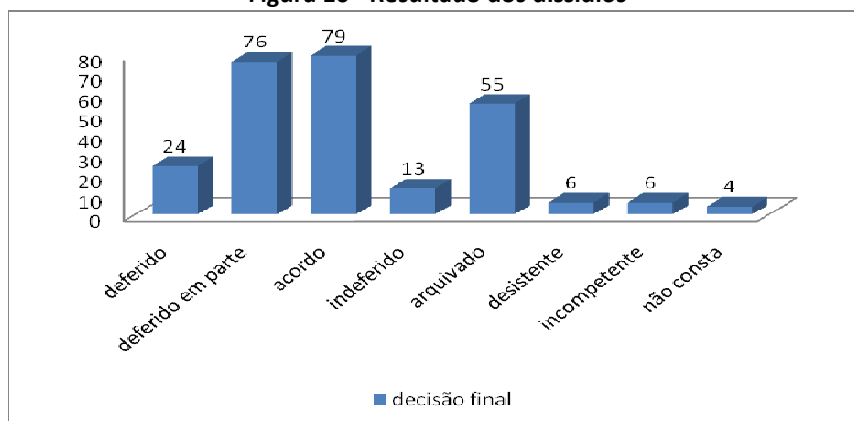
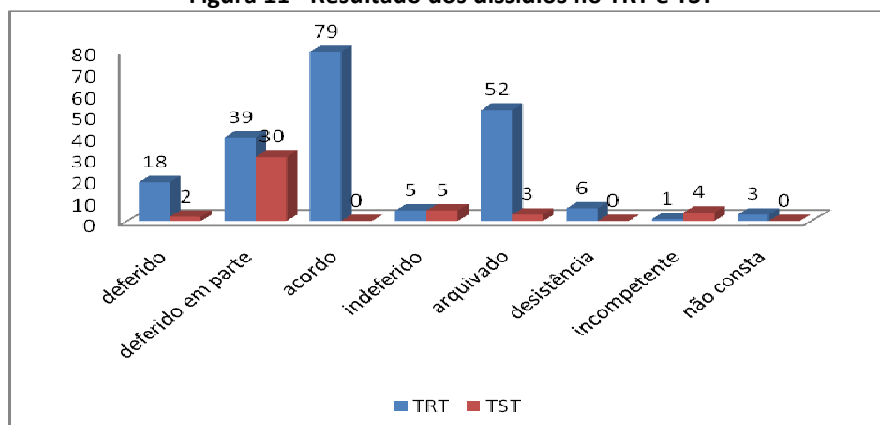


Figura 11 - Resultado dos dissídios no TRT e TST



Todos esses últimos raciocínios, hipóteses e resultados em torno dos dissídios não podem ser testados no exame das homologações, pois o TRT basicamente referendava o acordado entre as partes, de modo a não fazer sentido computar a porcentagem de deferimentos, indeferimentos etc. Tal comparação, para prosseguirmos na análise mais acurada da eficácia de dissídios e acordos extrajudiciais, exige um tratamento mais qualitativo, com algumas aproximações quantitativas. Para tanto, examinarei as questões e demandas que mais geraram controvérsia e acirraram os ânimos entre as partes. Eram elas que determinavam, na maioria dos casos, se os trabalhadores ingressariam no caminho da justiça ou no atalho da homologação. Também em torno delas é que os tribunais precisaram agir com redobrada cautela, mobilizando questões doutrinárias e tradições jurídicas, o que implicava a própria mudança dos juízes em sua maneira de julgar e se posicionar diante dos direitos trabalhistas. Isso porque foram tais cláusulas ainda que exigiram um posicionamento político dos juízes naquela quadra de avanço das forças golpistas e de redobrada luta do movimento operário por direitos e por participação na cena política. A questão, afinal, é sobre o lugar do poder normativo da Justiça do Trabalho num momento em que uns lhe exigiam um posicionamento “em defesa da Nação” e contra a República Sindicalista, enquanto outros insistiam na defesa dos “hiposuficientes” – a “parte mais frágil” nas relações de trabalho. Os tribunais trabalhistas sempre tiveram que lidar com a ambigüidade que lhe era congênita: decidir com base no interesse público e, em caso de injustiça, proteger e tutelar os trabalhadores. Naqueles meses que precederam o golpe, aquela ambigüidade se transformara em verdadeira encruzilhada.

4. “A lei... Ora a lei!”

As análises que buscam ponderar acerca da maior ou menor propensão de os tribunais julgarem de forma mais favorável ao trabalhador são sempre falhas e bastante limitadas quando não se baseiam em séries documentais completas, operam com amostras acidentais (a partir dos processos não eliminados pela Justiça) e não acompanham *pari passu* as decisões dos juízes e suas mudanças de opinião e voto. Além de utilizar nessa pesquisa a totalidade dos autos instaurados entre janeiro de 1963 e março de 1964, esmiuçados em detalhes em uma base de dados, adotei o

procedimento da leitura em série: analisei sucessivamente todos os processos, única forma de perceber, de forma acurada, regularidades, padrões e recorrência de argumentos, sutilezas e alterações na maneira de julgar, que compõem um conjunto mais ou menos coerente de pressupostos, preocupações e inquietações dos magistrados.¹⁵ Assim, vamos acompanhar um repertório de questões que se colocavam diante dos juízes no momento em que eram chamados a exercer o poder normativo, pondo fim à incerteza aberta pelo conflito entre as partes e exprimindo a força do direito na definição das sentenças.

Aumento salarial

Naquela conjuntura de acelerada elevação do custo de vida, a Justiça do Trabalho era chamada a colaborar para o sucesso do Plano Trienal, elaborado pelo prestigioso economista Celso Furtado e tornado público em janeiro de 1963, com o fito de estabilizar a economia e, ao mesmo tempo, manter o desenvolvimento do país. O Plano, entre outros objetivos, visava obter ajuda do Fundo Monetário Internacional, o que implicava política austera de controle dos aumentos salariais. É imperativo reafirmar que as cortes trabalhistas, ao se defrontarem com a ingente demanda de reajuste dos salários, nunca antes haviam se deparado com tamanha responsabilidade em razão da alta inflacionária. Não foram poucos os empregadores, como os donos de hotéis de São Paulo,¹⁶ que consideraram ser “vantajoso o caminho” de interromper as negociações diretas e levar a controvérsia para as dependências do TRT, acreditando que, unidos no combate à inflação, os juízes aplicariam reajustes inferiores ao solicitado pelos trabalhadores. Afinal, Celso Furtado e o ministro da Fazenda, San Tiago Dantas, haviam acordado com o ministro do Trabalho, Almino Affonso, para que este não permitisse que os aumentos salariais se transformassem em fator de inflação.¹⁷ Não foi por acaso que o presidente da delegacia Regional do Trabalho de Santos, “em nome do Governo Federal”, pedia sacrifícios mútuos: as empresas deveriam absorver, “na margem de lucro”, os reajustes salariais, enquanto os metalúrgicos da cidade deveriam observar com rigor a assiduidade e aumentar a “produção nacional”.¹⁸

Todavia, a análise dos processos revela que o TRT, cioso de sua independência na partição dos poderes, não foi um caminho tão vantajoso para os empregadores. Excluídos os processos em que não houve pedido de aumento salarial e que não foram a julgamento, a média dos reajustes nas homologações foi de 55%, enquanto nos dissídios foi de 70%. Num período de crescente inflação, apelar à Justiça era para os trabalhadores o caminho mais vantajoso. Contudo, tais indicadores carecem de precisão, pois, desde as primeiras negociações até o desfecho dos processos, são muitas as variáveis em jogo, principalmente as diferenças de datas-bases, com distintos índices de elevação do custo de vida. Portanto, restringi o cruzamento de informações apenas aos processos instaurados em novembro, que representam 35% do total, uma vez que grande quantidade dos contratos de trabalho venciam naquele mês. Os resultados agora se aproximam bastante: 83% de aumento salarial médio nos dissídios e 78% nos acordos extrajudiciais. A conclusão imediata é que valeria mais a pena os trabalhadores se acertarem diretamente com os patrões, sem incorrerem no ônus das greves, na demora do trâmite processual e em eventuais recursos judiciais, o que compensaria a pequena diferença de reajuste salarial em favor dos dissídios.

Porém, cabe lembrar que um dissídio é, em geral, um acordo malogrado e a decisão de acionar os tribunais não resultava simplesmente de pequenas divergências entre o que era pedido pelos trabalhadores e o oferecido pelos patrões. De uma amostra de 70 dissídios, encontrei 14 nos quais foi possível identificar a diferença entre o reajuste médio solicitado pelos trabalhadores (80%) e a contraproposta patronal (44%). Ora, tamanha discrepância (36%) motivava, em grande medida, a instauração de dissídio. Se retivermos somente os processos julgados e nos quais é possível

¹⁵ Sobre o método da leitura em série, ver JOFFILY, Mariana “A voz do dono e o dono da voz” EN *Revista Esboços*, v.14, n.17.

¹⁶ Proc. 282.

¹⁷ BANDEIRA, Moniz (2010). *O governo João Goulart*. São Paulo, Ed. Unesp, 2010, p. 216-217. No entanto, o ministro não demoraria a se opor francamente à política econômica de Jango. ERIKSON, Kenneth (1970). *Sindicalismo no processo político no Brasil*. São Paulo, Brasiliense, 1979.

¹⁸ Proc. 102/63.

distinguir claramente as porcentagens médias pedidas (88%) e as concedidas pela justiça (72%), a diferença é bem menor (16%), o que demonstra ser preferível aguardar a sentença normativa da Justiça. Tal diferença era, na verdade, ainda mais baixa, pois, para efeito de negociação, algumas categorias tendiam a solicitar porcentagem acima dos índices do custo de vida. Os trabalhadores da indústria de calçados de Cuiabá, por exemplo, pediram 160% de reajuste “para ficar num mínimo de 100%”.¹⁹ Todavia, as demandas salariais e as sentenças do TRT gravitavam geralmente muito próximas dos índices de elevação do custo de vida.

Já os empregadores não se cansavam de reclamar que a Justiça do Trabalho concedia aumento superior ao postulado pelos sindicatos. A despeito dos exageros e exercícios retóricos, identificamos nove dissídios em que o TRT concedeu majoração salarial um pouco acima da reivindicação inicial. Isso não representava muito, mas, ao lado da observância de reajustar os vencimentos dos trabalhadores de acordo com os índices do custo de vida, mesmo que oficiais, era o bastante para que os patrões se prevenissem contra o tribunal. Este vinha adotando a prática de condenar as empresas cujos representantes não compareciam às audiências, negando-se assim a negociar. Quando havia diferentes acordos ou sentenças dentro de um mesmo processo, os juízes adotavam para aquelas empresas a decisão que oferecia cláusulas mais favoráveis aos trabalhadores, ou simplesmente aplicavam um percentual mais elevado no reajuste dos salários.²⁰

O problema residia na apuração dos índices do custo de vida, e a aritmética social em que se baseavam os tribunais era evidentemente precária. Os empregadores aferravam-se aos dados fornecidos pelo Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho (SEPT), órgão vinculado ao Ministério do Trabalho, cujos percentuais de aumento do custo de vida eram quase sempre repelidos pelos sindicatos, pois estavam sempre abaixo dos números apresentadas pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudo Sócio-Econômicos (DIEESE), instituição criada em 1955 e mantida pela contribuição de entidades sindicais a ela filiadas, cujo “trabalho criterioso e minudente já foi várias vezes consagrado por este Egrégio Tribunal”, como queria fazer crer o sindicato dos bancários de São Paulo.²¹ Embora tradicionalmente baseado nos estudos do SEPT, o TRT passou a mudar de posição a ponto de o órgão cair no desagrado de alguns juízes. O presidente do TRT, Décio de Toledo Leite, assim se manifestou em um acórdão:

“entende esta presidência que o SEPT é um órgão eminentemente político, que oscila de acordo com as conveniências políticas do momento. (...) Compete aos órgãos de classe, principalmente aos órgãos que representam a classe trabalhadora do Brasil, reformar certos costumes que existem nesta grande Pátria e se fazer do branco preto ou vice-versa.”²²

Com efeito, no final de 1963, período crítico da inflação e da política nacional, com greves de grande magnitude, o TRT começara a se livrar dos tais índices e a reajustar em 80% os salários das categorias com data-base entre final de outubro e início de novembro. Esta era, aliás, uma das principais vitórias da famosa Greve dos 700 Mil, de 25 de outubro a 3 de novembro. O movimento grevista, dirigido pelas lideranças de esquerda, lutou pela unificação de todos os dissídios que se encerravam no final de outubro. Embora não tenha alcançado tal objetivo, o fato é que, justamente a partir daquela greve, o TRT tomou a decisão de uniformizar parte dos reajustes, fazendo-o em 50% dos dissídios. Esse número só não é maior porque em alguns deles os trabalhadores, por razões várias, reivindicavam porcentagem menor, mas, dos 13 processos em que a reivindicação era de 80%, o tribunal os deferiu integralmente, de modo que tal uniformização tornou-se jurisprudência, para desagrado quase generalizado das empresas. A saída que alguns empregadores encontraram foi aferrar-se aos dados fornecidos pelo SEPT, sempre abaixo dos 80% decretados pelo TRT. As empresas do ramo de artefatos de borracha de São Paulo alegaram não haver no processo em que estava implicada qualquer prova de elevação do custo de vida, ao que o procurador simplesmente respondeu: “certo é, porém, que vai predominando a estimativa do Egrégio Tribunal”, referindo-se

¹⁹ Proc. 437/63.

²⁰ Proc. 138/63.

²¹ Proc. 295/63.

²² Proc. 295/63.

aos 80%.²³ Pouco antes do golpe de 31 de março, o TRT decretou aumento de 100% nos salários dos professores de Curitiba. Talvez o TST se rendesse aos reclamos dos donos das escolas e reformasse a decisão da instância inferior, como outras vezes o fez. No entanto, o TST manteve o reajuste aplicado pelo TRT, com um argumento bombástico:

Os tribunais não estão afetos a pronunciamentos periciais e informações de órgãos administrativos, de modo que devem dar o aumento que entendam justo. No caso, *o tribunal que se acha mais próximo da categoria suscitante* entendeu necessário o aumento de cem por cento e não há nos autos elemento algum que permita concluir em contrário”.

O caráter intempestivo do voto do juiz relator do TST, redigido no dia 18 de novembro de 1964, só pode ser entendido no contexto de confrontos que se abriram entre juízes e governo logo após o golpe civil-militar, quando o Executivo deu início à famosa política de arrocho salarial, arrolhando para isso também a Justiça do Trabalho por meio de um rigoroso controle do seu poder normativo, sobretudo em relação à decretação dos aumentos salariais. O argumento do juiz do TST, declarando independência em relação aos órgãos administrativos (leia-se, poder Executivo), pode ser compreendido como uma resposta às leis que, desde meados de 1964, limitavam crescentemente a prerrogativa dos juízes de aumentar os salários. O princípio de que “o Juiz funciona como legislador e tem ampla liberdade para a criação da norma”, tal como declarado em voto por outro magistrado,²⁴ precisava ser mutilado, em nome da estabilidade econômica. O controle dos salários por meio do controle dos tribunais continha fórmulas consideradas indispensáveis ao êxito da política antiinflacionária do governo, “mormente a Justiça do Trabalho” – lembrou-se mais tarde um jurista – “persistia na prática de conceder reajustes na base do índice de elevação do custo de vida, e, em alguns casos, até em bases superiores”.²⁵ A verificação empírica desse diagnóstico ainda precisa ser feita, mas é muito provável que vários juízes mantiveram logo depois do golpe a prática adotada antes de 1964 de reajustar os salários com base, ao menos, na inflação ou em patamares superiores ao que os empresários pretendiam conceder, passando por cima das fórmulas emanadas do governo. A prova disso são as sucessivas leis decretadas depois de 1965 que retiraram dos tribunais qualquer liberdade no reajustamento dos salários.

Em síntese, nos vários meses que precederam o golpe, estavam cada vez mais distantes os argumentos em torno de um pacto social, por meio do qual os trabalhadores deveriam apertar os cintos em nome da estabilidade econômica. Cabia ao TRT velar pelo seguinte princípio: o dissídio coletivo “visa deixar em termos de valor real, a expressão do valor nominal, tal como se encontra nos contratos individuais de trabalho celebrados por integrantes das categorias em causa”, afirmou o relator de outro acórdão.²⁶ Num caso rumoroso envolvendo os enfermeiros da Santa Casa de Santos, com desastrosos desdobramentos políticos, o juiz relator assim justificou a concessão de 80% de reajuste:

“Está em consciência de toda a gente o conhecimento de quanto ocorre nos dias atuais a respeito do sensível desequilíbrio verificado na remuneração do trabalho de um modo generalizado como direta e imediata conseqüência da espiral inflacionária a que se vê submetida a moeda dentro da política financeira adotada pelo país. Forçoso, portanto, o reajustamento demandado.”

É conhecido na historiografia o combate do movimento operário e das organizações de esquerda ao Plano Trienal, mas completamente desconhecida é a atuação da Justiça do Trabalho, chamada justamente a controlar o processo inflacionário por meio do controle dos salários. No entanto, à medida em que os trabalhadores fortaleciam suas organizações, muitos dos seus argumentos passaram a influenciar fortemente os juízes, cada vez mais inclinados a uma política distributiva em detrimento de cálculos desatinados à penalização dos trabalhadores. Essa

²³ Proc. 375/63.

²⁴ Proc. 91/63.

²⁵ SITRÂNGULO, op. cit., p. 35.

²⁶ Proc. 327/63.

contradição entre o imperativo da acumulação de capital e a contenção do ritmo inflacionário era constitutiva não só do Plano Trienal, mas também dos embates cotidianamente travados nos tribunais em centenas de processos envolvendo milhares de trabalhadores.

Mas tão ou mais importante que a majoração salarial eram as cláusulas que regulavam a remuneração dos trabalhadores e motivavam as mais encarniçadas contendas dentro e fora da Justiça do Trabalho. Um olhar atento para elas coloca-nos ainda mais próximos do exercício do poder normativo, comparando-o com os acordos “amigáveis”.

Antecipação

Desde o início de 1963, para fazer frente ao aumento constante do custo de vida, os trabalhadores reivindicavam antecipação de aumento depois de concluído o sexto mês dos acordos ou dos dissídios. O TRT inicialmente indeferia a demanda alegando, na mesma linha dos empresários, combate à inflação e amarras legais, pois a CLT só permitia revisão após o prazo de um ano de vigência do último acórdão, evitando “quebra de contrato”.²⁷ Porém, o tribunal começou a vacilar em seus julgados, cedendo algumas vezes à pressão pela antecipação.²⁸ Todavia, os sindicatos cobravam coerência da Justiça do Trabalho, conforme afirmou um recurso sindical ao TST:

“diante dessa dubiedade de proceder, nós cidadãos, nós trabalhadores, queremos saber quando é que um dispositivo legal está em vigor (...) para que tenhamos certeza de que a lei existe, não prevalecendo aquele rifão irônico “A lei... Ora a lei”, e não imperando a anarquia social, onde só prevalecem as opiniões de alguns.”

A depender da composição dos juízes, a antecipação era deferida em alguns acórdãos, com um argumento caro aos sindicatos e seus advogados: a lei permitia revisão de dissídio quando há “alteração fundamental nas condições econômicas”.²⁹ Tal linha de raciocínio convenceu primeiro alguns poucos juízes, geralmente mais favoráveis às reivindicações dos trabalhadores,³⁰ depois o procurador, que emitiu, *em novembro*, o seguinte parecer: “permitir a revisão salarial, dentro de seis meses de vigência. Os índices alarmantes do aumento do custo de vida no momento, autorizam essa cláusula, que possibilita aos trabalhadores uma antecipação, condigna e provisória, antes do reajuste futuro”. Convictos da justeza dessa formulação, o TRT finalmente decidiu pela antecipação semestral, com o voto vencido apenas de Wilson de Souza Batalha, magistrado sempre favorável aos patrões.³¹ O fato é que, de 179 dissídios que chegaram a julgamento, 50% contaram com a cláusula de revisão. Apenas 11% dos dissídios favoráveis à revisão ocorreram antes desse acórdão, na maior parte das vezes por acordo entre as partes, enquanto 88% contemplavam a cláusula depois dele, ou seja, a partir de *novembro*. Sublinhei novamente esse mês, pois outra das reivindicações da Greve dos 700 mil foi a revisão de quatro em quatro meses. A conquista foi parcial, mas importante.

De qualquer modo, não havia unanimidade em torno da questão. O juiz Roberto Prado afirmou que, a persistir a inflação, “os acréscimos salariais poderão ser acordados diretamente pelos empregados junto com seus empregadores, (...) sem que haja necessidade do aumento compulsório previamente fixado em sentença”.³² Tal chamamento aos acordos extrajudiciais tinha fundamento, na medida em que, de 216 homologações, 47% contemplavam cláusula de revisão semestral. Quando em dissídio, as empresas pleiteavam justamente que a questão fosse estabelecida “por meio de livre estipulação amigável”, ocasião em que teriam mais condições de impor sua vontade.³³ Contudo, visto estarem os empregadores mais ou menos conformados com o novo padrão de votação da maioria dos juízes, a batalha passaria por outras sutilezas. Inicialmente, a antecipação

²⁷ Proc. 176/63

²⁸ Proc. 186/63.

²⁹ Proc. 133/63.

³⁰ É o caso de Luis Figueiredo de Sá, Antonio Fava e Carlos Bandeira Lins, nos processos 136/63, 140/63.

³¹ Proc. 274/63.

³² Proc. 295/63.

³³ Proc. 276/63.

girava em torno de 25% a 30% de reajuste a partir do segundo semestre de vigência do acórdão. Mas, na medida em que a inflação se elevava, os trabalhadores passaram a reivindicar reajuste semestral “de acordo com o custo de vida”, pois aquelas porcentagens haviam se tornado obsoletas.³⁴ Para novo dissabor dos patrões, o TRT passou a adotar tal norma, o que levou algumas empresas a impetrarem recurso no TST, com o argumento de que seria insensato recorrer novamente aos tribunais seis meses depois para que estes declarassem o índice de reajuste, de modo a ser mais racional a fixação antecipada de dada porcentagem.³⁵

O fato é que, na prática, o TRT transformou grande parte dos dissídios, ao menos em relação à cláusula da antecipação, em revisões, o que raramente fora praticado até aquele momento. Para chamá-lo de volta à “legalidade” é que o TST, sempre que acionado pelos patrões, negava invariavelmente a antecipação, reprisando a necessidade de contenção do processo inflacionário e a observância da CLT³⁶, embora tal reforma da decisão do TRT tenha ocorrido em apenas meia dúzia de dissídios. Em suma, o TRT, ao antecipar os reajustes sem prévia fixação de porcentagem, mais uma vez ignorava os índices oficiais. Mas não poderiam mais fazê-lo depois do arrocho salarial imposto pelos militares.

A polêmica dos avos

Estava consagrada na Justiça do Trabalho a “cláusula dos avos”, que consistia em dar aumento integral apenas aos empregados admitidos após a data-base, ou seja, que tivessem completado pelos menos 12 meses na empresa. Assim, os empregados admitidos há menos tempo receberiam reajuste proporcional, na base de 1/12 por mês trabalhado. A cláusula, adotada desde 1960,³⁷ simplesmente surrupiava parcela do aumento de um contingente considerável de trabalhadores num mercado de trabalho instável e com altos índices de *turnover*. Os patrões, claro, defendiam a necessidade da preservação da tradição dos julgados, da hierarquia salarial e “o estímulo para a permanência no emprego”.³⁸ Já os sindicatos, na sua maioria, estavam de acordo que a cláusula gerava desigualdade salarial e estimulava demissões antes que o trabalhador completasse um ano de serviço na empresa. Como questionou o sindicato dos trabalhadores da construção de Campos de Jordão: “Onde [há] mais velho nas firmas da construção civil se a maioria, quase totalidade é dispensada com onze meses de casa”? A procuradoria seguiu essa linha de argumentação e instruiu em seu parecer destinado ao TST que a fórmula dos avos era contraindicada, “porquanto na construção civil a mobilidade da mão de obra é muito acentuada e, poderia mesmo vir a acentuar a troca dos obreiros mais antigos”.³⁹

Mais uma vez, o TRT passou a alterar sua forma de julgar, sensível aos debates sobre o assunto e ao preceito constitucional sempre evocada pelos trabalhadores: “o princípio da igualdade de salários para o mesmo trabalho”. Mais uma vez, depois de novembro, o único voto vencido a respeito foi o do jurista Wilson Batalha. Do total dos dissídios julgados, 34% apresentavam a cláusula dos avos; entre os que foram instaurados antes de novembro, 56% a contemplavam, enquanto após aquele mês apenas 21% a mantiveram, tanto por força do conservador TST quanto dos acordos entre as partes em âmbito judicial. Importante frisar que os avos eram moeda de troca nas negociações, sobretudo em acordo extrajudicial, quando algumas categorias abriam mão da majoração igual para todos em troca de algum benefício ou de reajuste salarial pouco mais elevado.⁴⁰ Com efeito, 50% das homologações incorporavam a cláusula dos avos, índice muito mais alto que o encontrado nos dissídios. Enquanto o TST, em mais meia dúzia de casos se apegava à tradição jurisprudencial, o TRT alterava sua antiga tendência à preservação da cláusula. Decisão nesse sentido foi justificada pelo presidente do tribunal com base no processo 320/63.⁴¹ Saiba o

³⁴ Proc. 333/63.

³⁵ Proc. 375/63, 363/63.

³⁶ Proc. 295/63.

³⁷ SITRÂNGULO, op. cit. p. 70.

³⁸ Proc. 130/63.

³⁹ Idem.

⁴⁰ Exemplos disso estão nos processos 271/63 e 276/63.

⁴¹ Proc. 285/63.

leitor que esse foi o processo que resultou de decisão da Greve dos 700 Mil de suscitar um único dissídio para todas as categorias com a mesma data-base. Mais uma vez, o movimento operário influenciava decisivamente nos julgados do TRT.

Abaixo o teto

Algo estranho acontece quando outra versão da “ideologia da justificação da hierarquia salarial”⁴² é combatida pelos patrões e defendida pelos trabalhadores. Ao falar em nome dos operários menos qualificados, as empresas insistiam na inclusão da cláusula do teto, fórmula que, desde 1953, consistia em fixar um valor máximo para os reajustes salariais.⁴³ Para ao patrões, a medida era justificada em razão dos “reajustes astronômicos” que incidiam sobre a remuneração de “engenheiros, técnicos e pessoal especializado”.⁴⁴ Alegavam ainda que o teto, “cláusula já consuetudinária”, “sempre figurou nos acordos efetuados”.⁴⁵ De fato, do total das homologações, nada menos que 65% incorporavam o teto, que, assim como a fórmula dos avos, era moeda de troca nas negociações.⁴⁶ Os empresários saíam em defesa da autonomia das vontades: “é um princípio informante do direito contratual, o de que a vontade faz lei entre as partes. Ora, a vontade no tocante à manutenção do teto, está plenamente provada pelos acordos anteriores”.⁴⁷

Além de desrespeitar esse princípio, tradicionalmente caro aos preceitos liberais, o que mais exasperava os empregadores era o TRT utilizar a cláusula como instrumento de punição contra empregadores recalcitrantes em negociar, conforme um recurso patronal: “a Justiça do Trabalho existe para elevada e precípua função de dirimir os dissídios, dentro dos pressupostos legais, que não contêm nenhuma disposição que autorize o Órgão Julgador, a castigar as partes litigantes, que não conciliarem”.⁴⁸ O argumento tinha razão de ser, pois os juízes não apenas deixavam de aplicar o teto para empresas que não compareciam às negociações,⁴⁹ como assim procediam mesmo quando a matéria não era objeto de dissensão entre as partes, constituindo “decisão *ultra petita*”, como os advogados gostavam de bradar.⁵⁰ Talvez o que mais irritasse mesmo os empresários apegados à “regra interpretativa dos contratos”⁵¹ fosse o tribunal deixar de fixar o teto porque estabelecê-lo em sentença normativa “importaria em desrespeitar o caráter contratual do salário”.⁵² Isso parecia ser dito sem ironia, mas não deixa de ser irônico, sobretudo quando os tribunais interferiam diretamente no aumento salarial e nas cláusulas que regiam sua aplicação. O TRT e, desta vez, *também* o TST, pareciam recolocar o princípio da hierarquia salarial em outros termos: o teto causaria “nocivo nivelamento de salários”,⁵³ ferindo “diretamente os interesses da classe média”.

Se, de um lado, aquele princípio fora caro aos julgadores, havia, por outro, uma razão maior para deixar de fixar o teto: que sentido este faria quando a maioria dos empregados de uma firma eram “baixamente remunerados”?⁵⁴ Ora, o teto era a fórmula usada pelas empresas para limitar, na verdade, os reajustes dos trabalhadores menos afortunados. Assim concluiu um acórdão: “constituindo-se em baixos níveis os salários da categoria, resultaria inteiramente descabida a manutenção de um teto, qualquer que fosse ele, a impedir a realização [do aumento] em toda a sua extensão”.⁵⁵ Quando o teto era muito baixo, mesmo os não qualificados teriam parte do reajuste decepado.

⁴² CASTORIADIS, Cornelius (1985). *A experiência do movimento operário*. São Paulo, Brasiliense, p. 255.

⁴³ SITRÂNGULO, p. 72.

⁴⁴ Proc. 102/63.

⁴⁵ Proc. 188/63.

⁴⁶ Proc. 337/63 e 367/63.

⁴⁷ Proc. 188/63.

⁴⁸ Proc. 188/63.

⁴⁹ Proc. 367/63.

⁵⁰ Proc. 188/63.

⁵¹ Proc. 354/63.

⁵² Proc. 128/63.

⁵³ Proc. 130/63.

⁵⁴ Proc. 377/63.

⁵⁵ Proc. 327/63.

Os dissídios mostram forte resistência dos trabalhadores à inclusão do teto. A possibilidade de sua eliminação era maior quando as negociações naufragavam e então se apelava aos dissídios, principalmente porque os sindicatos acompanhavam os movimentos dos juízes e sabiam que a tendência era o TRT deixar de incorporar a cláusula. Isso é patente quando se constata que 31% dos dissídios a contemplam, ou seja, menos da metade em relação às homologações. Tal cifra é em grande medida determinada pelos acordos realizados antes dos acórdãos. De qualquer modo, vale registrar esta fala do presidente do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria do Papel e do Papelão de São Paulo, em audiência na Junta de Conciliação e Julgamento. Segundo ele, a exclusão do teto “não representava concessão alguma eis que ele jamais fora admitido [pelos trabalhadores], constituindo mesmo uma das vantagens obtidas pela categoria, há cerca de cinco anos. Esta proposta tinha sido mesmo rejeitada pela ASSEMBLEIA DOS TRABALHADORES (sic), anteriormente”.

O mesmo sindicato, nas “contra-razões” enviadas ao TST, buscou mostrar que “não se trata de norma que tenha sido traçada pelo acórdão recorrido”, mas era parte das conquistas “arrancadas, em batalhas travadas nas ruas e nas fábricas”, de modo que o “retorno do teto”, reclamado pelas empresas, “constitue uma volta, um regresso a estado anterior, já ultrapassado”.⁵⁶ Em provocação aos magistrados, um recurso sindical ao TST, sempre pronto a incluir a cláusula, foi além: “quem admite o máximo [teto], terá que admitir um mínimo [piso], a fim de que haja justiça”.⁵⁷

Piso

A cláusula do piso objetivava estabelecer um valor mínimo para os salários, visando, sobretudo, empregados com ganhos inferiores e sem qualificação profissional, mas os tribunais pouco a incluíam nos dissídios (26%), aceitando-a desde que houvesse acordo entre as partes (o piso apareceu em 23% das homologações). Os juízes mostravam-se preocupados com os efeitos da medida sobre a inflação e insistiam no respeito à “liberdade contratual”. Por outro lado, ao menos uma versão do piso, muito demandada pelos sindicatos, obtinha guarida nos dissídios, com o respaldo do TST. Em janeiro de 1963, o salário mínimo subiu para 21 mil cruzeiros, mas, para os empregados contratados nos meses anteriores, os patrões queriam fazer incidir o reajuste sobre o valor do mínimo que aqueles recebiam antes de janeiro. As empresas entravam com recurso contra decisão do TRT, alegando que todo trabalhador admitido, por exemplo, entre maio e 31 de dezembro de 1962, que recebiam abaixo do mínimo fixado em 1º de janeiro de 1963, teria assegurado o reajuste de 80% sobre salário que não podia ser inferior a Cr\$ 21 mil.⁵⁸ Eis aí uma forma encontrada pelo TRT para que os empregadores não gargassem parte considerável dos reajustes desses trabalhadores contratados por um valor inferior ao mínimo em vigência. A principal alegação dos patrões, como em um dos recursos ao TST, era que julgados como esse se caracterizavam como piso e fariam retroagir o salário mínimo de janeiro. Assim o fazendo, “investiram-se os Dignos Juízes do TRT das funções de Legislador”, ao que o experiente advogado Carvalho de Jesus rebateu que o recorrente estava “esquecido do poder normativo conferido à Justiça do Trabalho, pela própria Constituição Federal”.⁵⁹

Foi justamente com base nesse poder que, em pleno regime civil militar, o TRT pôs fim à famigerada cláusula do teto, em 1966, e passou a consignar em suas sentenças a cláusula do piso salarial, depois de 1965. Talvez em duelo com a camisa de força que o governo queria lhe impor, pois houve controvérsia de que a medida era inconstitucional, o próprio TST passou a denominar o piso de “salário normativo”, para escapar das críticas, configurando um “salário profissional”, o que passou a ser “regra costumeira nos dissídios coletivos”.⁶⁰ Cabe sublinhar que a Greve dos 700 mil demandava justamente a “incidência das porcentagens sobre remuneração vigente em janeiro de 1963”.

⁵⁶ Proc. 337/63.

⁵⁷ Proc. 375/63.

⁵⁸ Proc. 333/63.

⁵⁹ Proc. 325/63.

⁶⁰ SITRÂNGULO, op. cit., p. 77.

Incompetência ou risco?

Foi também a partir de 1965 que os empregadores não puderam mais recorrer a cláusula tão odiada pelo movimento operário como essa: “fica ressalvada às empresas a faculdade de, por incapacidade econômico-financeira comprovada perante a Justiça do Trabalho, ficarem excluídas do presente reajustamento”. Mas foi em 1963 que ela passou a ser bombardeada pelo TRT, que a deferiu em apenas 5% dos dissídios, enquanto sua incidência era três vezes maior nas homologações. Não contentes com isso, os empresários davam asas à cláusula, acrescentando argumentos “contratualistas”: podiam firmar “com seus respectivos empregados, acordos salariais com bases inferiores no presente acordo”, o que caiu na fúria do procurador: “a disposição é absurda e admira com ela tenha concordado o Sindicato de empregados. (...) A cláusula, portanto, além de estranhável, é abusiva e ilegal, não podendo ser objeto de homologação judicial”. Mais uma vez, seguindo a orientação da procuradoria, com exceção do nosso já conhecido Wilson Batalha, os juízes fizeram prevalecer o legislado sobre o negociado.⁶¹ Os empregadores recorriam ao TST quase sempre que o TRT não permitia a inclusão da cláusula de incapacidade econômica, por este entender que alegados “gravames” como retração do crédito bancário, inflação e déficits eram parte do “risco que o empregador assume ao explorar o seu empreendimento”,⁶² assim como “constitui risco da empresa, previsível, arcar com aumento de salário de seus empregados”.⁶³ Às vésperas do golpe de 1964, o relator Hélio Tupinambá foi ainda mais incisivo:

“o fato de ser precária a situação econômica das mesmas [instituições hospitalares], por certo, (...) mais precária, ainda, é a situação daqueles que vivem exclusivamente dos salários. Têm os suscitados [empregadores] os meios cabíveis, para minorar a situação em que se encontram”.⁶⁴

Para desfechos como esse também concorreu a pressão do movimento operário que, desde os anos 1950,⁶⁵ vinha buscando estancar a “verdadeira onda de pretensas incapacidades econômicas com o fim de quebrar a eficácia da decisão que reajustou os salários”, nas palavras de um parecer da procuradoria para o TST,⁶⁶ que em apenas três casos reformou a decisão do TRT.

A dança das datas

Temos acompanhado as várias estratégias de os empregadores, respaldados na jurisprudência, sobretudo a emanada do TST, se apoderarem de parte das majorações salariais por meio da fórmula dos avos, da cláusula do teto, da incapacidade econômica, da recusa do piso com base no mínimo em vigor. Mais um artifício, entre vários outros, era exigir vigência do acórdão a partir da data da sua publicação e não da data-base, o que, dependendo do tempo entre uma coisa e outra, podia abocanhar alguns meses de majoração salarial. Em flagrante desprendimento em relação ao conservador TST, que considerava inconstitucional a retroação de uma decisão judicial, os juízes do TRT, com voto sempre vencido de Wilson Batalha, insistiram em considerar que, ao não viger a partir da data-base, o acórdão “viria apresentar danos injustos e indevidos aos empregados, não corrigindo de maneira integral o desnível existente entre o salário nominal e o salário real”.⁶⁷ Portanto, em mais um aspecto, a intervenção do TRT foi visivelmente favorável ao poder de compra dos trabalhadores.

5. Balanço final

Angela de Castro Gomes chamou de “cultura do desprestígio” a avaliação que tradicionalmente se faz da Justiça do Trabalho, instituição marcada por supostos erros de origem: inicialmente subordinada ao Ministério do Trabalho, voltada para o cidadão comum e presa aos

⁶¹ Proc. 168/63.

⁶² Proc. 128/63.

⁶³ Proc. 274/63.

⁶⁴ Proc. 29/64.

⁶⁵ Corrêa, op. Cit., cap. 2.

⁶⁶ Proc. 130/63.

⁶⁷ Proc. 128/63.

princípios de oralidade, informalidade, gratuidade e conciliação entre as partes, foram alguns dos elementos que concorreram para a depreciação desse ramo novo e especial da justiça.⁶⁸ Esse era um problema que também não se restringia à Justiça do Trabalho no Brasil, porquanto foi o direito do trabalho como um todo que se viu rebaixado na tradição do pensamento jurídico. Do seu nascedouro até a recente onda neoliberal, ele tem sido alvo de reações negativas e mesmo de rejeição no próprio campo do direito. Tratar-se-ia de um ramo novo, sem qualquer autonomia diante das ciências que lhe emprestam seus conceitos fundamentais, como a Economia e a Sociologia; em sua condescendência paternalista, destinar-se-ia ao vulgar dos homens, constituindo-se em um “direito de classe”, acusado portanto de agir com parcialidade; apegado aos fatos, careceria de racionalidade lógico-formal, na medida em que suas regras obedeceriam a objetivos determinados, concretos e contingentes, e não a princípios universais, necessários e abstratos. Em suma, uma longa cultura jurídica negou que o direito do trabalho pudesse até mesmo reivindicar qualquer especificidade no reino do próprio direito.⁶⁹

No campo acadêmico, as coisas não se passam de modo muito diferente. Segundo avaliações mais contundentes, a Justiça do Trabalho teria retirado dos sindicatos “a iniciativa no que diz respeito às condições de trabalho”,⁷⁰ “consolidado “a democracia burguesa”;⁷¹ transformado a questão social em questão técnico jurídica, com “regras só acessíveis aos especialistas”;⁷² bloqueado a ação direta dos trabalhadores, em razão da competência normativa dos tribunais;⁷³ referendado “a morte da vida política e das aspirações a uma presença ativa dos sindicatos” e se voltado contra os princípios liberais de justiça, oferecendo “as armas contra a formação de um espaço público, participativo da construção de uma medida justa nos conflitos sociais”.⁷⁴ Acrescente-se a isso a ineficiência da máquina judiciária, a tendência à conciliação, as origens e a formação social dos juízes, que os inclinariam a defender sobretudo os interesses dos patrões, sem falar nos juízes classistas, escolhidos entre os “trabalhadores mais dóceis”,⁷⁵ fazendo da Justiça do Trabalho “um viveiro de pelegos”.⁷⁶ Mas a afirmação que mais diz respeito aos argumentos deste texto é a de que, da perspectiva dos efeitos práticos da Justiça na vida dos trabalhadores, a arbitragem judicial converteria a negociação e a contratação coletivas “em verdadeiros rituais, desprovidos de qualquer significado econômico para os trabalhadores”.⁷⁷

Muitas dessas avaliações têm sólidos pontos de apoio, mas são muito parciais e precisam ser validadas historicamente. A essa altura e depois de ler meio milhar de processos coletivos, não estou convencido de que o jargão jurídico retirara dos sindicatos e trabalhadores a capacidade de intervenção na arena judiciária; que a judicialização dos conflitos houvera eliminado a ação e a negociação direta com os patrões; que os representantes classistas (vogais) tivessem votado invariavelmente a favor dos empregadores; que os juízes togados, por suas origens sociais, agissem da mesma maneira, haja vista que apenas Wilson Batalha era sempre, sem exceção, voto vencido nas cláusulas mais polêmicas; que tudo não passava de um ritual sem retornos palpáveis aos trabalhadores, esvaziando a esfera pública e o sentido político dos conflitos por direitos.

⁶⁸ GOMES, Ângela de Castro (2006). “Retrato falado: a Justiça do Trabalho na visão de seus magistrados”, em *Revista de Estudos Históricos*, n. 37.

⁶⁹ Posição assaz radical encontra-se em um dos pais fundadores do neoliberalismo, HAYEK, Friedrich. *Droit, Legislation et Liberté*. Paris, Université de France, 1986. Para uma crítica a tal posição, ver Supiot, op. cit.

⁷⁰ ROWLAND, Robert (1974). “Classe operária e Estado de compromisso” em *Estudos CEBRAP*, n. 48, p. 32.

⁷¹ VIEIRA, Vera. *Cooptação e resistência: trabalhadores de São Paulo de 1945 a 1950*. São Paulo, PUC, 1989, p. 218.

⁷² MUNAKATA, Kazumi (1984). *A legislação trabalhista no Brasil*. São Paulo, Brasiliense, p. 105.

⁷³ PUECH, Luiz R. (1962). “Evolução do sindicalismo no Brasil” em *Revista de Estudos Sócio-Econômicos*, n. 7, 1962, p. 8

⁷⁴ PAOLI, Maria C. (1994) “Os direitos do trabalho e sua justiça”, em *Revista USP*, nº 26, p. 107.

⁷⁵ FRENCH, John (2004). *Drowning in Laws: labor law and Brazilian political culture*. Chapel Hill and London, The University of North Caroline Press, pp. 46-53.

⁷⁶ CARVALHO, José M. de (2001). *Cidadania no Brasil*. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 2001, p. 122.

⁷⁷ BOITO JUNIOR, Armando (1991). *O sindicalismo de Estado no Brasil*. São Paulo, Hucitec, p. 49.

Ora, creio haver demonstrado que, a despeito de algumas vantagens dos acordos extrajudiciais, o instrumento do poder normativo redundava em maiores benefícios para os trabalhadores. As cláusulas prejudiciais ao poder de compra dos empregados aparecem sempre com maior constância nas homologações, enquanto as mais generosas em menor número. Sobretudo no caso das fórmulas do teto, dos avos e da cláusula de incapacidade econômica, as desproporções, como vimos, são impactantes. Isso resulta, em grande parte, da mudança gradativa dos julgados do TRT em favor das demandas dos sindicatos. Mais que isso, os magistrados viram-se às voltas com a pressão que o chamado sindicalismo nacional-reformista, liderado por comunistas e trabalhistas, fazia em suas portas.

Nos últimos anos, a historiografia tem insistido na capacidade que os trabalhadores e suas instituições tinham de se apropriar das leis e dos instrumentos jurídicos, mas essa tese da apropriação, em que pese seu caráter inovador, dá conta apenas de uma parte da questão. O que se observa é justamente o caráter criador de leis e novos direitos, resultado do “encontro” da pressão do movimento operário com a participação cotidiana dos sindicatos e advogados nos embates do aparato jurídico. Afinal, “o próprio processo não passa de uma forma codificada de um fenômeno mais amplo, que é o conflito”.⁷⁸

Por isso é que tenho mencionado a Greve dos 700 Mil, no contexto da qual a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria (CNTI), nas mãos do PCB e do PTB, representando 17 grupos profissionais e dezenas de categorias, foi responsável por uma mega assembleia inter-sindical no Cine São José, no bairro paulistano do Belém, em que ficou acertado, entre outros pontos, um compromisso de luta unificada, “a um só tempo e por idênticas condições”: 100% de aumento, revisão salarial a cada quatro meses, igualdade de remuneração aos admitidos após a data-base, extinção da fórmula dos avos – itens que mobilizaram os juízes ao longo daqueles meses e que já eram parte do histórico de lutas dos trabalhadores. A unificação de várias categorias em um único dissídio era uma exigência ousada, que colocava em questão a própria razão de ser da Justiça do Trabalho, uma vez inserida no sistema corporativista, fundado na fragmentação das negociações por sindicatos, que exerciam o monopólio da representação em âmbito municipal. Assim, admitir a interferência da CNTI no dissídio era uma subversão naquele sistema de representação de interesses, colocando o caráter vertical da Confederação em posição horizontal.

Conforme observou a diplomacia norte-americana, caso isso viesse a acontecer, se abriria “excelente oportunidade para a eclosão de, ao menos, uma greve [geral] a cada ano”.⁷⁹ Entretanto, liderados pela Fiesp, os empresários só aceitavam negociar em separado, por categoria, “nos moldes velhos do passado, num trabalho entediante para se chegar a acordos e condições díspares e diversificadas”, observou um sindicalista.⁸⁰ Já a DRT, onde líderes sindicais circulavam “à vontade” – observou o presidente da Fiesp -, admitia a unificação coordenada pela CNTI. Iniciada a greve, o TRT aceitou examinar o pedido de unificação da CNTI, mas, por quatro votos contra três, acabou por manter-se fiel à tradição corporativista. Mais uma vez, a diplomacia dos Estados Unidos assinalou que as forças contrárias à unificação “usaram de toda a pressão disponível em cima do TRT”, “susceptível a influências externas”.⁸¹ Todavia, a votação fora apertada, e as lideranças sindicais manifestaram satisfação com o resultado, pois aquela pequena diferença alimentava suas expectativas de que, em outros julgamentos, os juízes pudessem julgar a favor dos interesses da CNTI.⁸² Seja como for, espero ter mostrado que novembro foi um mês de virada nos julgados do tribunal, com inclinação acentuada em favor das reivindicações levantadas pela Greve dos 700 Mil.

Aquilo que não fora possível conquistar em um único processo envolvendo várias categorias, foi, de algum modo, alcançado a conta-gotas, num trabalho paciente de alterações no

⁷⁸ RICOEUR, op. cit., 178.

⁷⁹ SILVA, Fernando T. e NEGRO, Antonio (2003). “Trabalhadores, sindicatos e política” em FERREIRA, Jorge e NEVES, Lucília de Almeida (orgs.). *História do Brasil Republicano*. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, v. 3, p. 83. A pesquisa da documentação diplomática dos Estados Unidos foi feita exclusivamente por Negro.

⁸⁰ Proc. 356/63.

⁸¹ SILVA e NegroNEGRO op. cit., p. 83-4.

⁸² ERICKSON, op. cit., p. 182.

ato de julgar, quando novos argumentos eram experimentados na confrontação com os patrões e com o TST, sempre mais conservador, apegado à letra da lei e à tradição dos julgados. Parecia haver um embate claro entre lei e justiça. De um lado, o TRT, em vários momentos, considerou que a lei, ou sua interpretação, deveria ser alterada em favor do que considerava ser de justiça, de acordo com mudanças contextuais. De outro, o TST mostrava-se aferrado à interpretação “literal” das normas legais ou à doutrina do precedente, tão ao gosto dos empresários, sempre que o direito costumeiro corria a seu favor. Mas, quando viam ameaçada sua independência, ambas as instâncias judiciais proclamavam o direito de exercer o poder normativo, não se subordinando às determinações dos órgãos administrativos, como o Ministério do Trabalho. Havia uma clara disputa de atribuições, jurisdição e, portanto, de poder entre a Justiça do Trabalho e o Ministério do Trabalho, mas que não poderá ser demonstrada cabalmente no espaço deste texto.

Todavia, seria enganoso acreditar que os trabalhadores e suas organizações, antes e depois de ajuizado o dissídio, ficassem apenas na expectativa de que a Justiça do Trabalho lhes mandasse o sol e a chuva, ou se limitassem ao apelo recursal. Não há como mostrar aqui o impacto das greves como um todo nos resultados dos processos, de modo que apenas enumero alguns resultados de pesquisa que será objeto de exposição em outra oportunidade. Primeiro, competência normativa da Justiça e direito de greve coexistiram, embora fossem ambos muitas vezes considerados legal e juridicamente incompatíveis. Em acórdão do TRT, o juiz relator, Roberto Barreto Prado, não deixa dúvidas sobre tal incompatibilidade, ao afirmar que “a mística da greve não tem e não pode ter maior fundamento, principalmente nos dias de hoje, em que a legislação do trabalho se encontra tão generalizada”, devendo a partes “se curvar à soberania da Justiça”.⁸³ Partir para a greve seria o mesmo que “fazer justiça pelas próprias mãos”, em detrimento de “uma Justiça do Trabalho que está devidamente aparelhada”, observou Mário Guimarães, ministro do Supremo Tribunal Federal.⁸⁴ Mas, contrariando esses princípios legais e a aparatosa Justiça, do total de 163 dissídios, 35% registram greve, cifra que não deve ser desprezada, porquanto “substituir sempre que possível a greve e o ‘lock-out’: eis a função primeira da Justiça do Trabalho”, asseverou um dos criadores da CLT.⁸⁵ Por isso, quando os militares resolveram esmagar greves de grande visibilidade no segundo semestre de 1963, João Goulart passou a apelar aos trabalhadores para que evitassem provocações com as Forças Armadas e canalizassem suas insatisfações à Justiça do Trabalho.⁸⁶

Segundo, grande quantidade de paralisações (45%) ocorria tanto antes do desenrolar dos dissídios, o que era ilegal, quanto durante o trâmite processual. Parar as atividades primeiro e logo em seguida correr para os tribunais, ou antes apelar a estes e imediatamente entrar em greve eram parte da estratégia de apressar e pressionar os juízes. Como observavam os patrões, a Justiça do Trabalho, à sua revelia, propiciava a eclosão de greves, bastando a ameaça de paralisação para que se legitimasse o ajuizamento do dissídio, a fim de torná-lo mais célere e favorável aos interesses dos trabalhadores. Enquanto os dissídios com greve demoraram em média 134 dias para chegar ao seu termo, os sem greve foram finalizados em 202 dias. De um lado, a Justiça cumpria seu papel de acelerar o trâmite judicial em nome da paz social, por outro, aliar greve e dissídio era uma forma eficaz de pressão sobre o Judiciário. O presidente do sindicato dos trabalhadores da indústria de artefatos de borracha de São Paulo, São Caetano do Sul e Santo André parecia incomodado com a seguinte situação: “causa estranheza que os dissídios ajuizados com greve são julgados rapidamente e os acórdãos são publicados sem a mínima demora, ao passo que *os dissídios normais* sofrem atrasos, *fazendo com que os trabalhadores passem a adotar medidas extremas*”.⁸⁷ Ora, uma justiça que viera à luz para evitar greves tornara-se ela própria um fator de sua eclosão.

Terceiro, os processos acompanhados de greve apresentam resultados mais favoráveis aos trabalhadores. Ao observarmos a proporção entre itens reivindicados e concedidos nos acórdãos, os

⁸³ Proc. 140/63.

⁸⁴ Proc. 98/63.

⁸⁵ IACERDA Lacerda (1945). “Sentença Coletiva” em *Boletim do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio*, n. 135, p. 95.

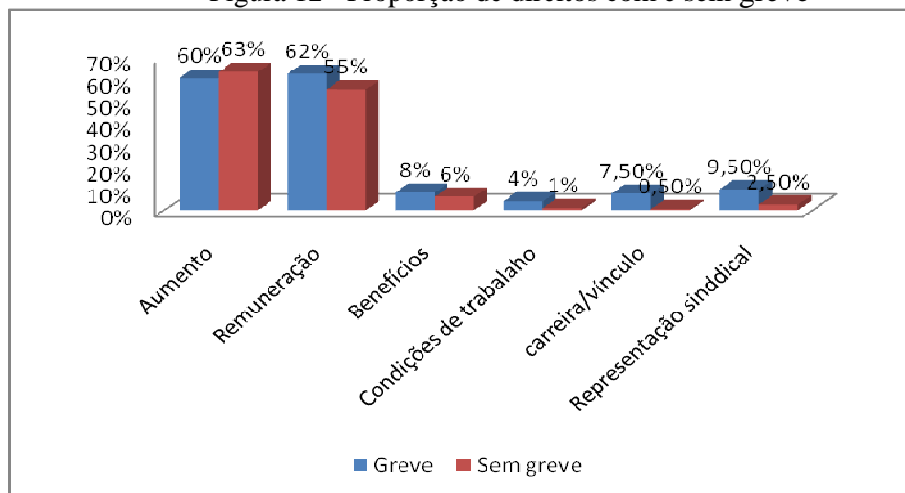
⁸⁶ ERICKSON, op. cit., p. 173.

⁸⁷ Proc. 231/63 (grifo meu).

dados da figura 12 revelam que é por meio de movimentos paretistas que os trabalhadores conseguiam direitos em áreas em que o poder normativo avançava muito pouco, particularmente em relação aos itens que adentram o recinto do trabalho.

Quarto, como bem observou Rezende Puech, “acontecia dirigir-se a greve, não propriamente contra os empregadores, porém contra o Judiciário Trabalhista, de quem dependia afinal a solução”.⁸⁸ Todas as considerações anteriores, a Greve dos 700 Mil, assim como a Greve dos 400 Mil, ocorrida em São Paulo em 1957, trazem evidências sobejas do acerto daquelas palavras.⁸⁹

Figura 12 - Proporção de direitos com e sem greve



Contudo, seria absolutamente parcial desconsiderar as amarras do poder normativo, uma vez que nossa jurisprudência reduz muito o espectro de itens negociáveis. As razões disso também serão objeto de investigação em curso, que pretende mostrar os limites do nosso sistema legislado, de uma perspectiva histórica. Basta, por agora, registrar que a Greve dos 700 mil, por exemplo, adensou na pauta de reivindicações demandas outras que raramente foram objeto de deferimento nos acórdãos. Adicional por tempo de serviço, férias pagas em dobro, garantia do livre exercício dos delegados sindicais nos locais de trabalho eram alguns dos itens que os magistrados desconsideravam em seus julgados. Como vimos, o TRT era muito parcimonioso nos deferimentos relacionados a direitos que dependiam de legislação específica, como salário-família, cláusulas relativas a condições de trabalho e as que implicassem atuação sindical nos locais de trabalho, limite historicamente incontornável da legislação trabalhista. Os juízes costumavam argumentar que várias demandas seriam objeto de “contratos de trabalho”, o que equivaleria a lançá-las no rol das “negociações livres e diretas”. Contudo, de acordo com as evidências que mobilizei neste texto, os acordos extrajudiciais apresentavam um leque menos ousado de reivindicações, bem como redundavam em menos direitos para os trabalhadores que os dissídios.

De qualquer modo, a camisa de força que a Ditadura Militar colocou na Justiça do Trabalho talvez seja a prova mais cabal das vantagens do poder normativo sobre as negociações extrajudiciais. Mais uma vez, recorro ao procurador Rezende Puech: “com a proibição da greve (...) a partir da Revolução de 1964 – a qual, inclusive, criou a obrigatoriedade de cálculos para embasamento das elevações salariais – tornava-se necessário repor o poder normativo em seus justos termos”.⁹⁰ Ao final de muitos anos depois, décadas de 1980 e 1990, quando tanto a Justiça do Trabalho quanto muitos sindicatos foram colocando o poder normativo em segundo plano, fazendo prevalecer a livre negociação entre as partes, a negociação direta entre capital-trabalho já não aparecia para muitos sujeitos sociais como a panacéia acenada pelo Novo Sindicalismo, sobretudo quando, para trabalhadores menos organizados e com menor poder de barganha, a Justiça do Trabalho significou um espaço de proteção de direitos, sendo reivindicada sua manutenção como principal árbitro nos conflitos de trabalho.

⁸⁸ PUECH, op. Cit., p. 96.

⁸⁹ Ver CORRÊA, op. Cit.

⁹⁰ Puech, Luiz (1960). *Direito individual e coletivo do trabalho*. São Paulo, Revista dos Tribunais, p. 96.

Naqueles meses que precederam o golpe de 1964, certamente estamos longe de consignar a existência de um modelo vagamente contratualista no Brasil, mesmo porque, como foi assinalado, a própria existência de um sistema fortemente legislado fazia com que a CLT funcionasse como um equivalente aos contratos coletivos fixados em âmbito privado. Todavia, nosso modelo legislado era bifronte, de modo que a via dos acordos extrajudiciais esteve aberta aos sindicatos e por eles também foi ocupada, embora quase sempre em desvantagens para as mais diversas categorias quando se compara seus resultados com dissídios, particularmente aqueles precedidos e acompanhados de greve.

Poucos anos depois de o poder normativo sofrer limitações por força da Emenda Constitucional n. 45, de 2004, um advogado e militante do Novo Sindicalismo, Edésio Passos, trazia em sua memória o papel desempenhado pela Justiça do Trabalho no período que até aqui vem nos ocupando:

“O destino incerto do Poder Normativo da Justiça do Trabalho é a característica presente nos debates sobre esse importante instituto da história do Direito do Trabalho em nosso país. Importância que estava presente, no ano de 1963, quando crescia a luta dos trabalhadores e de suas entidades sindicais por melhores condições de salário, de trabalho e de vida em nosso país”.⁹¹

Esse registro invoca um período no qual a Justiça do Trabalho, à sua maneira e com todos seus limites e incertezas, andava na contramão dos caminhos que levaram ao golpe de 1964. E por isso seria punida, mas essa é uma história que apenas está começando a ser contada.

⁹¹ PASSOS, Edésio (2007). “Os direitos dos trabalhadores” em INÁCIO José Reginaldo (org.). *Sindicalismo no Brasil*. Belo Horizonte, Crisália, p. 205.