UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE DIREITO

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados, eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

RAQUEL PORTUGAL NUNES

A OCULTAÇÃO DO CONFLITO TRABALHISTA NA SOCIEDADE BRASILEIRA:

Obstáculos à resistência do empregado face ao poder diretivo do empregador

Belo Horizonte
2011

N.Cham. 34 N972o 2011
Autor: Nunes, Raquel Portugal.
Título: A ocultação do conflito trabahis
20261211 Ac. 527633
BU-MEM

34
N972o
2011

RAQUEL PORTUGAL NUNES

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

A OCULTAÇÃO DO CONFLITO TRABALHISTA NA SOCIEDADE BRASILEIRA:

Obstáculos à resistência do empregado face ao poder diretivo do empregador

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Direito.

Área de concentração: Direito e Justiça

Linha de Pesquisa: Poder e Cidadania no Estado Democrático de Direito

Orientadora: Profa. Dra. Gabriela Neves Delgado

U.F.M.G. - BIBLIOTECA UNIVERSITÁRIA
20261211
NÃO DANIFIQUE ESTA ETIQUETA

52763 3

Belo Horizonte
2011

Biblioteca Universitária
22 / 03 / 12
202612-11

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

N972o

Nunes, Raquel Portugal
A ocultação do conflito trabalhista na sociedade brasileira: obstáculos à resistência do empregado face ao poder diretivo do empregador / Raquel Portugal Nunes. – 2011.

Orientador: Gabriela Neves Delgado
Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito.
Inclui bibliografia e anexos.

1. Direito do trabalho – Teses 2. Patrão e empregado 3. Resistência (Direito) 4. Relações trabalhistas – Brasil 5. Eficácia e validade do direito I. Título

CDU: 34:331.1
331.1

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

A dissertação intitulada "*Ocultação do conflito trabalhista na sociedade brasileira: obstáculos à resistência do empregado face ao poder diretivo do empregador*", de autoria da mestranda *RAQUEL PORTUGAL NUNES* foi considerada aprovada pela banca examinadora constituída pelos seguintes professores:

Profa. Dra. Gabriela Neves Delgado - Orientadora

Belo Horizonte, 10 de agosto de 2011.

PUC Minas - Biblioteca Universitária
Cópia Digital Impressão

AGRADECIMENTOS

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

À minha família, pelo apoio.

Aos Professores Márcio Túlio, Gabriela e Miracy, que sempre percebo presentes na minha maneira de ver o mundo e, dessa forma, serão sempre parte de mim e do que escrevo.

Ao Fred, pela imensa ajuda.

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

A corrente impetuosa é chamada de violenta
mas o leito do rio que a contém
ninguém chama de violento.

A tempestade que faz dobrar as bétulas
é tida como violenta
e a tempestade que faz dobrar
os dorsos dos operários na rua?

Bertold Brecht, "Sobre a Violência"

RESUMO

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
É proibido que seja reproduzido ou transmitido por qualquer meio gráfico, eletrônico, mecânicos, ou outros.

A exteriorização dos conflitos é essencial para a sociedade democrática. Seu papel é ainda mais visível no âmbito da relação de emprego, por dois motivos: as normas trabalhistas são amplamente descumpridas pelo empregador e a relação de emprego é marcada pela subordinação, necessitando sempre avançar no sentido da igualdade. É preciso, portanto, resistir pelo direito posto e pelo direito que se quer ter. A resistência, no entanto, é pouco exercida pelo empregado. O objetivo desta dissertação é compreender os obstáculos que são postos ao exercício da resistência e propor maneiras de superá-los. Percebe-se que, no Brasil, coexistem mecanismos diversos que inibem a exteriorização do conflito trabalhista: a repressão do Estado e do empregador; as formas de organização da empresa que dificultam as estratégias de resistência; a negação ou naturalização do conflito e a atribuição de valor negativo à resistência. Mesmo no Judiciário, há, durante as audiências, uma série de obstáculos à luta do trabalhador pelo direito posto. Cabe, ao Direito, garantir que a resistência possa ser exercida, pois ela é essencial para a própria sobrevivência do Direito do Trabalho, na medida em que protege a eficácia de suas normas e propicia sua evolução.

ABSTRACT

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou disponibilizado em sites quaisquer, mesmo quando forem os meios fotográficos ou mecânicos, entre outros.

The externalization of conflicts is essential to a democratic society. Its role is even more visible in the employment relationship, for two reasons: labor standards are largely unfulfilled by the employer and the employment relationship is characterized by subordination, always having to evolve towards equality. Workers must therefore resist in the name of existing laws and in the name of the laws they want to have. Resistance, however, is not largely exercised by the employee. The goal of this dissertation is to understand the obstacles that are put to the exercise of the right of resistance and propose ways to overcome them. In Brazil, there are various mechanisms that inhibit the externalization of the labor conflict: state and employer repression; ways of organizing production that hinder strategies of resistance; denial or naturalization of conflicts and the attribution of a negative value to resistance. Even in the Judiciary, there is, during hearings, a series of obstacles to the struggle for Law. Labor Law must ensure that resistance can be exercised, as it protects the effectiveness of labor rules and promotes its evolution.

LISTA DE SIGLAS

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

ADC – Ação direta de constitucionalidade

ADIN – Ação direta de inconstitucionalidade

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CPC – Código de Processo Civil

CR/88 – Constituição da República Federativa do Brasil

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PLR – Participação nos Lucros e Resultados

RH – Recursos Humanos

SDI – Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho

STF – Supremo Tribunal Federal

STJ – Superior Tribunal de Justiça

TST – Tribunal Superior do Trabalho

UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais

SUMÁRIO

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

1 INTRODUÇÃO 11

2 A REPRESSÃO COMO OBSTÁCULO À RESISTÊNCIA DO EMPREGADO 20

2.1 A repressão pelo Estado 20

2.2 A repressão pelo empregador 25

2.2.1 A violência física 25

2.2.2 O amplo poder de dispensa 29

2.2.3 O não-pagamento do salário relativo aos dias de greve 43

2.2.4 Conclusão 46

3 A FORMA DE ORGANIZAÇÃO DA PRODUÇÃO COMO OBSTÁCULO À RESISTÊNCIA DO EMPREGADO 47

3.1 O controle do tempo da produção 47

3.2 A divisão dos trabalhadores 52

4 A CAPTURA DA SUBJETIVIDADE COMO OBSTÁCULO À RESISTÊNCIA DO EMPREGADO 59

4.1 A interiorização da subordinação 60

4.2 O mito da brasilidade 64

4.3 A religião 68

4.3.1 A promoção da religiosidade pelos empregadores 85

4.4 Do empregado ao colaborador: o discurso do fim dos conflitos na empresa 89

4.5 Porto-Davos: o discurso do fim dos conflitos na sociedade 101

5 OBSTÁCULOS À RESISTÊNCIA DO TRABALHADOR NO PODER JUDICIÁRIO: REFLEXÕES SOBRE A CONCILIAÇÃO 105
5.1 A pressão do tempo 106
5.2 A pressão do advogado 111
5.3 A pressão do desconhecido, a autodesvalia e a reprodução das disparidades sociais 113
5.4 A subordinação ao empregador 116
5.5 A pressão do juiz 118

6 CONCLUSÃO 122

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 124

ANEXO I – Curso "Meu Direito ao Trabalho" 133
ANEXO II – Textos sobre a resistência do empregado extraídos de *sites* evangélicos 142
ANEXO III – Questionário: a religião como obstáculo à resistência do Empregado 156

...ELDO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

1 INTRODUÇÃO

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este exemplar pode ser reproduzido ou armazenado em meios eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

> O Brasil possui um sistema tributário altamente regressivo. Quem ganha até dois salários mínimos paga 49% dos seus rendimentos em tributos. Mas quem ganha acima de 30 paga apenas 26%. Isso ocorre porque se tributa excessivamente o consumo, em vez do patrimônio e da renda. (KHAIR, Amir. Pela justiça tributária, 2008)
>
> Eu tenho conversado com o presidente Lula no sentido de flexibilizar um pouco as leis trabalhistas. Seria algo temporário, para ajudar a ganhar tempo enquanto essa fase difícil não passa. (Presidente da Vale do Rio Doce, Roger Agnelli, 2008)
>
> Em verdade, uma breve visita à periferia das grandes cidades brasileiras, já bastaria para revelar – de modo bem mais contundente do que uma pletora de dados estatísticos – o quanto também o direito à moradia (e a referência aos sem-teto não constitui mero acaso) é marcado pela crise de efetividade, identidade e confiança que assola os direitos fundamentais. (SARLET, Ingo. O Direito Fundamental à moradia na Constituição, 2009)
>
> Hoje, o que os 'direitos humanos de vítimas sofredoras do Terceiro Mundo' efetivamente significam, no discurso dominante, é o direito das próprias potências do Ocidente de intervir política, econômica, cultural e militarmente em países do Terceiro Mundo de sua escolha, em nome da defesa dos direitos humanos. (ZIZEK, Slavoj. Contra os Direitos Humanos, 2005)

Pode o Direito ser emancipatório? Atualmente, a maioria dos intelectuais e dos movimentos sociais acredita que sim. A tese de que o Direito é exclusivamente instrumento de dominação já não possui muito prestígio. Afinal, há normas jurídicas voltadas para a emancipação de grupos marginalizados e a linguagem dos direitos é comumente utilizada nas reivindicações populares.

No entanto, os trechos que iniciam esta dissertação demonstram que a utilização do Direito como instrumento de emancipação não é tarefa simples e óbvia. Normas jurídicas que protegem grupos vulneráveis têm uma vida repleta de obstáculos: enfrentam grande oposição para nascer, para manter-se no ordenamento jurídico, para ter eficácia e para não serem apropriadas por um discurso opressor.[1] Nas

[1] Sobre a apropriação do direito emancipatório pelo discurso opressor, ver: OLSSON, Giovanni. A apropriação liberal do discurso dos direitos humanos e uma nova hermenêutica de superação. In: LAGE, J.A.; LOPES, M.S.

palavras de Boaventura de Sousa Santos, "quanto mais caracterizadamente uma lei protege os interesses populares e emergentes, maior a probabilidade de que ela não seja aplicada."[2] Percebe-se, assim, que o Direito emancipatório depende fortemente da resistência de seus destinatários para existir no ordenamento e na vida.

O Direito do Trabalho é um dos terrenos onde a resistência é imprescindível. Primeiro, porque ele tem por objetivo a proteção do hipossuficiente, corrigindo desigualdades por meio de compensações jurídicas. O Direito do Trabalho assume a função de regular a exploração da força de trabalho, impondo restrições ao lucro do empregador. Como visto, normas com tais características não são facilmente aplicadas e mantidas no ordenamento jurídico.

Michel Miaille, em *Introdução Crítica ao Direito*, nota que o Direito não pode ser definido em torno do fenômeno da sanção-repressão porque, na grande maioria das vezes, é cumprido espontaneamente.[3] No entanto, como pondera Márcio Túlio Viana, as normas que visam à proteção de grupos vulneráveis não encontram tal facilidade em serem realizadas:

> É que, como sabemos, o Direito do Trabalho não se realiza tão facilmente como o Direito Civil. Enquanto o passageiro de um taxi nem sequer cogita em não pagar a corrida, o empresário tende a aplicar a lei *como*, *quando*, *onde* e *quanto* quer, e assim mesmo *se quiser* - governando-a tal como governa a própria força-trabalho.[4]

No mesmo sentido é a denúncia de José Roberto Freire Pimenta:

> O verdadeiro problema, pura e simplesmente, é que o Direito do Trabalho no Brasil, tem um baixo índice de cumprimento espontâneo

---

O Direito do Trabalho e o Direito Internacional: questões relevantes. São Paulo: LTr, 2005; DOUZINAS, Costas. *O fim dos direitos humanos*. São Leopoldo: Unisinos, 2009.

[2] SANTOS, Boaventura de Sousa. Introdução à sociologia da administração da justiça. In SOUSA JÚNIOR, José Geraldo; AGUIAR, Roberto (Org.). *Introdução crítica ao Direito do Trabalho*. Brasília: Universidade de Brasília, 1993.

[3] MIAILLE, Michel. *Introdução crítica ao Direito*. Lisboa: Editorial Estampa, 1994. p. 122.

[4] VIANA, Márcio Túlio. As várias faces da terceirização. *Revista da Faculdade de Direito da UFMG*, Belo Horizonte, n. 54, jan./jul. 2009. p. 123.

LEITURA DIREITO AUTORAL Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998. Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

> pelos destinatários de seus comandos normativos, muito menor do que qualquer ordenamento jurídico admite como tolerável.[5]

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este exemplar não pode ser reproduzido ou transmitido, sejam quais forem os meios empregados, eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou gravações ou quaisquer outros.

O amplo descumprimento das normas trabalhistas é tão explícito que o cumprimento da legislação é, por vezes, tratado como fato extraordinário até mesmo em Juízo, conforme demonstra a fala de advogado de empregador em audiência trabalhista observada pela autora:

> - Não vou fazer acordo, Excelência, porque a empresa é atípica. Certinha. Cumpre legislação, convenção coletiva.

O que mais surpreende é que, enquanto em outros ramos do Direito, a inobservância das normas gera indignação e clamor pelo reforço das sanções e da fiscalização, no caso do Direito do Trabalho, a conclusão de muitos é que a solução "lógica" para o alto índice de descumprimento das normas é a revogação dessas normas. Nas palavras de Cardoso, "se a lei contraria o interesse do mais forte, ela é um incentivo à burla. O discurso hegemônico conclui: elimine-se a lei. Essa saída é, por princípio, inaceitável."[6]

Percebe-se, portanto, que a resistência é essencial para assegurar o Direito posto, garantindo que ele seja aplicado e que se mantenha no ordenamento jurídico. Como ensina Ihering, a luta não é um elemento estranho ao Direito, mas integra sua natureza, pois se o Direito não é defendido, não sobrevive.[7]

A segunda razão pela qual o Direito do Trabalho depende amplamente da resistência reside no fato de ele guardar em si uma ambivalência: estabelece a proteção na dominação, prevendo explicitamente o trabalho subordinado.[8] O discurso de um

---

[5] PIMENTA, José Roberto. Tutelas de urgência no Processo do Trabalho: o potencial transformador das relações trabalhistas das reformas do CPC brasileiro. In PIMENTA, J.R. et al. *Direito do Trabalho*: evolução, crise, perspectivas. São Paulo: LTr, 2004. p. 341.

[6] CARDOSO, Adalberto Moreira. *Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal:* a Era Vargas acabou? Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999. p 156 e 157.

[7] IHERING, Rudolf Von. A luta pelo Direito. 16 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1996. p. 1-4.

[8] De acordo com Maurício Godinho, "é evidente que seria ingenuidade negar-se que o Direito do Trabalho não tenha, também, e de modo concomitante, uma função política conservadora. Esta existe, na medida em que esse ramo jurídico especializado confere legitimidade política e cultural à relação de produção básica da sociedade contemporânea." DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7 ed. São Paulo: LTr, 2008. p.61. No mesmo sentido, Márcio Túlio Viana afirma que o "Direito do Trabalho serve à classe dominada, sem deixar de ser útil à dominante." VIANA, Márcio Túlio; DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder. Terceirização: aspectos gerais, a última decisão do STF e a súmula 331 do TST. *Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário*, v. 1, p. 1-18, 2011. p. 2.

Estado que se pretende democrático convive com a aceitação de relações em que a subordinação é a regra. O Direito do Trabalho é, portanto, ramo do Direito que, na lógica de um Estado Democrático de Direito, precisa constantemente evoluir no sentido de limitar o poder diretivo do empregador e promover constantes melhorias à condição social dos trabalhadores. É por essa razão que doutrinadores costumam referir-se ao caráter expansionista do Direito do Trabalho.[9] Luta-se, assim, não só pelo direito posto, mas também pelo direito que se quer ter.

É notável a importância da resistência, como explicitação do conflito entre empregado e empregador, para o Direito do Trabalho. Prova disso é o reconhecimento, como direito constitucional, do direito de greve.[10] Permite-se a existência de um direito de causar prejuízo ao empregador em decorrência do reconhecimento da importância que o extravasamento do conflito teve e tem para a construção do Direito do Trabalho. Ermida Uriarte fala da essencialidade, naturalidade, funcionalidade e fertilidade do conflito para o Direito do Trabalho.[11]

A exteriorização do conflito, tratada comumente como algo a ser evitado, tem importantes defensores. Roberto Lyra Filho diz que o Direito libertador "brota nas oposições, no conflito."[12] No campo da Ciência Política, Chantal Mouffe defende a essencialidade do conflito e do agonismo para a democracia.[13] Carlos Bernardo Vainer, no mesmo sentido, sustenta:

> Há toda uma tradição do pensamento social que vê os conflitos — sociais, coletivos — como manifestações patológicas da sociedade. Portanto, está na moda agora prevenir os conflitos.
>
> O banimento do conflito é o banimento da política, daí o viés profundamente autoritário dessa construção. Eu e vários outros dizemos o contrário: o conflito é a manifestação da vitalidade do corpo social. Uma cidade sem conflito é uma cidade morta.
>
> Uma cidade que não tem conflito está em uma de duas possibilidades: ou é uma cidade brutalizada por uma violência que impede a

---

[9] GODINHO. *Curso de Direito do Trabalho*, *op. cit.*, p. 58.
[10] Nota Uriarte que "a greve é o instituto mais atípico da parte mais atípica do ramo mais atípico do Direito." URIARTE, Oscar Ermida. *A flexibilização da greve*. São Paulo: LTr, 2000. p. 10.
[11] *Ibidem*, p. 13.
[12] LYRA FILHO, Roberto. *O que é Direito?* São Paulo: Brasiliense, 2006. p. 8.
[13] MOUFFE, Chantal. *El retorno de lo político*: comunidad, ciudadanía, pluralismo, democracia radical. Barcelona: Paidos Iberica, 1999.

LEITURA EXCLUSIVA JURISPRUDENCIA ELEITORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/98.
Este arquivo não poderá ser reproduzido ou transmitido por quaisquer meios empregados, eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

> manifestação ou é uma cidade onde o autoritarismo foi internalizado por cada citadino.[14]

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados, eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

Importante perceber que o elogio não é feito a qualquer conflito, mas ao conflito que nasce da *resistência* a uma situação de opressão e que deseja modificar relações de poder e de exclusão. A resistência, geralmente tida como violenta, tem por fim expor e combater a violência naturalizada em práticas cotidianas da sociedade. A fala recente de uma professora em greve, indignada pela forma negativa como o governo e a mídia retratavam os grevistas, ilustra bem essa questão: "como se nós fossemos responsáveis pelo caos, que, na verdade, só se apresenta à sociedade quando nós estamos em greve, mas que está lá todos os dias, dentro da sala de aula, dentro da escola."

É essa perspectiva que faz com que muitos estudiosos da paz qualifiquem o seu objeto: paz com justiça social. Stuart Rees, por exemplo, professor que dirige a Fundação Sydney da Paz, enfatizou, ao conceder prêmio a Julian Assange, criador do Wikileaks: "achamos que a luta pela paz com justiça inevitavelmente envolve conflitos, inevitavelmente envolve controvérsias."[15]

Atentando para a importância da resistência, como explicitação dos conflitos entre empregado e empregador, Márcio Túlio Viana escreveu sua tese de doutorado sobre o tema.[16] Ele tratou especificamente de duas formas de resistência: da recusa do empregado ou de grupo de empregados em cumprir ordens abusivas do empregador e da pressão dos movimentos coletivos que buscam criar direito novo. O professor define resistência como a defesa direta, sem recurso ao Estado, pelo empregado ou pelo grupo, do direito violado ou do justo interesse insatisfeito por empregador.[17]

O autor, no entanto, faz um aviso importante: "no palco da resistência, a personagem principal – paradoxalmente – é a submissão."[18] Ele dedica, então, um

---

[14] VAINER, Carlos. Entrevista. Disponível em: <http://www.epsjv.fiocruz.br/>. Acesso em: maio 2011.
[15] ORMSBY, Avril. Austrália dá prêmio a Assange por "busca pelos direitos humanos". *O Globo*, 10 maio 2011. Caderno Mundo. Disponível em: <http://oglobo.globo.com>. Acesso em: jun. 2011.
[16] VIANA, Márcio Túlio. *Direito de resistência*: possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador. São Paulo: LTR, 2006.
[17] *Ibidem*, p.26.
[18] *Ibidem*, p. 411.

capítulo ao estudo da "resistência submetida"[19], no qual demonstra, por meio de entrevistas feitas com empregados, que raramente há movimentos efetivos de resistência: "os conflitos se acentuam na relação de emprego (...). Isso não quer dizer, porém, que os conflitos se exteriorizem com freqüência no campo trabalhista."[20]

LEITURA DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido em quais quer os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

A preocupação com a insuficiência da resistência dos trabalhadores é demonstrada por diversos autores. Pierre Bourdieu, por exemplo, é incisivo ao expor o problema:

> Até na tradição mais economicista que conhecemos, ou seja, no marxismo, creio que a capacidade de resistência, como uma capacidade de conscientização foi superestimada. Temo que o que tenho a dizer seja chocante para a autoconfiança dos intelectuais, especialmente para os intelectuais de esquerda, mais generosos. Sou visto como um pessimista, como alguém que desestimula as pessoas, etc. Mas considero que é melhor saber a verdade. E a verdade é que, ao vermos, com nossos próprios olhos, as pessoas viverem em condições precárias – como as que havia no proletariado local, entre os operários das fábricas, quando eu era um jovem estudante – fica claro que elas se dispõe a aceitar muito mais do que poderíamos supor. Essa foi uma experiência muito intensa para mim: eles suportavam um bocado de coisas.[21]

Pesquisadores brasileiros partilham a angústia de Bordieau. Fernando Braga da Costa, ao pesquisar o trabalho de garis, reporta:

> Mesmo descontentes, desgastados, com o corpo surrado, mantem-se afinal calados. Por alguma força, esses homens não ousam levantar a cabeça e fazer uso de sua voz, nem sequer de uma voz coletiva. Permanecem sofrendo em silêncio.[22]

> Luvas parecem somente de vez em quando e, única e exclusivamente, no caso de haver o risco de visita de alguma fiscalização externa: não é pela saúde do gari que as luvas passam a existir de repente. As botas acompanham a rotina das luvas. Dessa maneira, o contato da pele com o lixo, torna-se inevitável; olhos e nariz, o corpo todo está continuamente exposto. Sabe-se disso tudo. Há consciência dessas

---

[19] *Ibidem*, p. 336-358.
[20] *Ibidem*, p. 70
[21] BOURDIEU, Pierre; EAGLETON, Terry. A *doxa* e a vida cotidiana: uma entrevista. In ŽIŽEK, Slavoj (Org.). *Um mapa da ideologia*. Rio de Janeiro: Contraponto, 1996. p. 268-269.
[22] COSTA, Fernando Braga da. *Homens invisíveis*: relatos de uma humilhação social. São Paulo: Globo, 2004. p. 182.

> condições de trabalho. Consciência, entretanto, amortecida, neutralizada.[23]

PROTEGIDO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

Há casos em que o abuso do poder diretivo assume tal intensidade que a falta de resistência parece incompreensível:

> Aos 55 anos, Antônio caiu morto de cansaço em meio às canas que empilhava. "Ele tinha cortado 16 toneladas aquele dia", lembra a viúva Maildes Moreira Araújo, 55 anos, também cortadora de cana. Foi a terceira vez que tal desgraça se abateu sobre os Moreira. "Meu tio e um primo também morreram na mesma situação", diz Antônio Moreira Filho, 32 anos, que trabalhava com o pai nos canaviais desde os 14.[24]

A perplexidade diante da falta de resistência é também cantada por músicos brasileiros:

> Até quando você vai levando? (Porrada! Porrada!!)
> Até quando vai ficar sem fazer nada?
> Até quando você vai levando? (Porrada! Porrada!!)
> Até quando vai ser saco de pancada?
>
> Não adianta olhar pro céu
> Com muita fé e pouca luta
> Levanta aí que você tem muito protesto pra fazer
> E muita greve, você pode, você deve, pode crer. [25]

Márcio Túlio Viana, apesar de demonstrar sua preocupação diante da subordinação da resistência, não se aprofunda na pesquisa de suas causas.[26] A presente dissertação busca contribuir para o preenchimento da lacuna indicada pelo professor. Seu objetivo, portanto, é buscar as principais razões que inibem o empregado, no cenário brasileiro atual, de impedir que seu direito seja violado e de exigir a criação de direito novo. Nesse sentido, questiona-se: quais são os mecanismos que influenciam o comportamento do empregado e o impedem de resistir? Quais os mecanismos que o

---

[23] *Ibidem*, p. 199.
[24] RODRIGUES, Alan; NAGAMINE, Hélcio. A morte por trás do etanol. *Revista Istoé*. Edição n. 1952, 28 mar. 2007.
[25] GABRIEL O PENSADOR, *Até quando?*
[26] "Ainda que a nossa pesquisa I não tenha sido conclusiva a respeito das causas efetivas dessa submissão (...)". VIANA. *Direito de resistência*, *op. cit.*, p. 367.

UFMG - Biblioteca Universitária
Coleção Memória Acadêmica

impedem de contestar a ordem abusiva ou de realizar greves que buscam a conquista de direitos? A partir dessas perguntas lançadas, pretende-se tentar contribuir para a terapêutica da resistência proposta por Viana.

Para os fins desta pesquisa, será incluída, como forma de resistência, o ajuizamento de ação trabalhista pelo empregado, em razão de sua importância na proteção do Direito do Trabalho e do fato de serem as causas que dificultam o direito de ação semelhantes às causas que afetam as demais formas de resistência.[27] Assim, ao falarmos de resistência, estaremos nos referindo ao direito de resistência, conforme definido por Márcio Túlio Viana, e ao direito de ação.

É preciso deixar claro que não se compreende que o contexto atual seja marcado pela inexistência de movimentos de resistência trabalhista. No entanto, percebe-se sua insuficiência e a necessidade de se conhecer os obstáculos que lhe são postos, de forma a buscar meios para que ela possa ser expandida e intensificada.

Os obstáculos à atitude de resistência do trabalhador podem ser agrupados em três categorias. É possível que o trabalhador se compreenda diante de situação ilícita ou injusta, queira resistir, mas esteja impossibilitado pelo medo de ser sancionado. O trabalhador, nesse caso, percebe o conflito, não atribui valor negativo à resistência em si, mas teme as conseqüências do ato de resistir. Sanções à resistência do empregado podem ser aplicadas pelo Estado e pelo empregador. Tais sanções serão estudadas no capítulo 2, que trata da repressão como obstáculo à resistência do trabalhador.

O capítulo 3 será dedicado a demonstrar como formas de organizar a produção foram pensadas para impedir certas estratégias de resistência dos empregados e à organização coletiva. Nesse sentido, será estudada a estratégia de controle do tempo promovida pelo fordismo-taylorismo e a estratégia de divisão dos trabalhadores que caracteriza o pós-fordismo.

O capítulo 4, por sua vez, buscará compreender os casos em que o empregado não quer resistir diante do ilícito e do injusto. Isso pode ocorrer porque o

---

[27] "Aliás, o mesmo fenômeno que ocorre com o *ius resistentiae* também acontece com o direito de ação – e é exatamente por isso que um precisa do outro – fraqueza se juntando à fraqueza, e ambos precisam de remédios, mais ou menos semelhantes. [...] Por tudo isso, repetindo, o *ius resistentiae* é um direito em crise, um direito doente, um direito fragilizado – tal como o próprio direito de ação." *Ibidem*, p. 368.

LEI DO DIREITO AUTORAL protegidos pela Lei 9.610/1998.

trabalhador naturaliza o conflito, porque não percebe a existência do conflito ou porque entende que a atitude de resistência é um mal em si. Nesse capítulo, serão estudados, como obstáculos à resistência, a introjeção da opressão, o mito da brasilidade, a religião e o discurso de negação dos conflitos que existe na empresa e na sociedade em geral.

LEITURA DIREITOS AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/98.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido de qualquer forma ou por quaisquer meios empregados, eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou de gravação, ou qualquer outros.

Estudadas as três categorias que inibem a atitude de resistência do empregado, será demonstrado como, mesmo após recorrer ao Judiciário para defender seu direito, o trabalhador ainda precisa resistir, durante a audiência trabalhista, para defender o direito posto. No capítulo 5, portanto, será estudada a resistência interrompida - os mecanismos que inibem a resistência do trabalhador durante a conciliação na Justiça do Trabalho.

Nesse ponto será possível observar que, apesar de sua importância para a eficácia e evolução do Direito do Trabalho, o direito de resistência tem de enfrentar numerosos desafios para existir. Cabe ao Direito perceber essas dificuldades e contribuir não para a inibição da resistência, mas para seu fortalecimento.

2 A REPRESSÃO COMO OBSTÁCULO À RESISTÊNCIA

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido, sejam quais forem os meios empregados, eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

Pois paz sem voz, paz sem voz
Não é paz, é medo!
(O Rappa, "Minha alma - a paz que eu não quero")

Uma das formas de impedir a resistência do empregado é vinculando-a a uma sanção. Nesse caso, o empregado ou grupo de empregados percebe abusos do poder diretivo, quer resistir, mas é impossibilitado pela sanção ou é inibido pelo medo de ser sancionado. Os empregados estão sujeitos a sanções aplicadas pelo Estado e pelo empregador.

2.1 A repressão pelo Estado

A atuação repressiva do Estado sempre marcou a história da resistência coletiva trabalhista. A greve, antes de ser direito, já foi crime. Márcio Túlio Viana conta que, na Inglaterra, em 1500, os grevistas tinham suas orelhas cortadas e, na França, em 1791, a *Lei Chapelier* punia até os patrões que contratavam grevistas.[28] O dia 1° de maio adquiriu notoriedade como símbolo da forma truculenta com que o Estado lidava com a resistência trabalhista. No dia 1° de maio de 1886, trabalhadores estadunidenses paralisaram suas atividades para reivindicar jornada de trabalho de oito horas diárias. A paralisação estendeu-se e a repressão policial deixou vários mortos, feridos e presos. Oito líderes sindicais foram julgados e condenados – cinco deles, à morte na forca.[29]

No Brasil, os períodos autoritários foram obviamente marcados por grande repressão aos movimentos coletivos. A Constituição de 1937 estabeleceu a ilegalidade das greves, no que foi complementada por atos normativos posteriores, como a Lei de Segurança Nacional, o Código Penal de 1940 e a própria CLT.

---

[28] VIANA. *Direito de resistência, op.cit.*, p. 295.
[29] ROIO, José Luiz del. *1° de maio*: sua origem, seu significado e suas lutas. São Paulo: Global, 1986.

O regime militar (1964-1984) também restringiu severamente o instituto, sendo que as restrições aumentavam à medida que se agravava o caráter autoritário do regime, culminando com o Ato Institucional n° 5 de 1968, que inviabilizava qualquer tentativa de paralisação trabalhista.

LABORATÓRIO DIREITO ELEITORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

No entanto, até mesmo em períodos qualificados como democráticos, o Estado brasileiro mostrou-se hostil aos movimentos trabalhistas. O Código Penal da Primeira República (1889-1930) chegou a prever, em 1890, a ilicitude dos movimentos paredistas. A disposição foi rapidamente excluída do Código, ainda no período de *vacatio legis*, em razão da pressão dos trabalhadores.[30] Ainda assim, o período é lembrado pelos historiadores pelo amplo emprego de força policial contra as greves. Lembra Batalha que grandes empresários "podiam contar com a ajuda da polícia e mesmo do Exército e da Marinha para romper as greves."[31]

Os imigrantes, por sua vez, que tiveram papel importante no incentivo da atitude de resistência do trabalhador brasileiro, sofriam com a ameaça de serem expulsos do país. Após as greves de 1906-1907, foi editada a Lei n. 1.641/1907, que previa a expulsão de estrangeiros do País. 556 imigrantes foram expulsos do Brasil até 1921, em grande parte dos casos, sendo acusados de anarquismo.[32]

No que se refere ao período posterior a 1946, apontam Cristiano Paixão e Ricardo Lourenço Filho que, ainda que a legislação permitisse, com muitas restrições,

---

[30] O que gerou a insatisfação de Baptista Pereira, o principal autor do texto do Código Penal de 1890: "A idéia capital era prevenir as coalizões. As nações civilizadas as reprimem, e seria ingenuidade acreditar que sobre elas não tem atuado o sentimento da liberdade, e que suas leis são produto da tirania e do despotismo. (...) Só a palavra – coalizão – implica um fato repreensível; a coalizão não deixa a liberdade moral aos obreiros que quiserem continuar nas oficinas. A coalizão constitui por sua natureza uma ameaça implícita. (...) Ora, as coalizões tem por efeito manifesto destruir ou modificar a relação da concorrência e da proporção entre a oferta e a procura; são contrárias à liberdade de comércio, indústria e de trabalho, e, portanto, contrários à Constituição que garante estas liberdades. (...) A coalizão, embora desacompanhada de meios materiais, não perde jamais seu caráter delituoso; para isso conspiram razões de ordem econômica e de ordem política. (...) A proibição da coalizão,qualquer que seja a causa de sua manifestação, ataca o mal na sua origem e previne os seus efeitos perniciosos." FRAGOSO, Christiano. *Repressão penal da greve:* uma experiência antidemocrática. São Paulo: IBCCRIM, 2009. p. 97.

[31] Em 1906, por exemplo, Chefe da Polícia do Distrito Federal recebeu cartas de diferentes companhias comerciais agradecendo pela ação policial que terminou com a greve dos carroceiros. BATALHA, Cláudio. Limites da liberdade: trabalhadores, relação de trabalho e cidadania durante a Primeira República. In LIBBY, Douglas Cole; FURTADO, Júnia Ferreira (Org.). *Trabalho livre, trabalho escravo*: Brasil e Europa, séculos XVII e XIX. São Paulo: Annablume, 2006. p. 105

[32] *Ibidem*, p. 106.

a paralisação de serviços, "persistia o pano de fundo autoritário que associava a deflagração da greve a um problema de segurança pública."[33]

De fato, Marcelo Mattos, após pesquisa feita nos arquivos da polícia do período, constata que os governos "ditos democráticos do pós-1945 mantiveram ativo e mesmo aperfeiçoaram o braço repressivo no seu ramo especializado na vigilância e repressão aos sindicatos, tendo as greves como um de seus principais alvos."[34]

Até 1960, existiu, no País, a Divisão de Polícia Política e Social, que possuía um setor chamado "Fiscalização Trabalhista", cuja função, estabelecida em normas regulamentares era "organizar e manter um serviço permanente de vigilância especializada do ponto de vista político-social, cumprindo-lhe, outrossim, fazer realizar as investigações determinadas..." e "proceder a investigações atinentes a massa trabalhista em geral."[35]

Diante do histórico de repressão dos movimentos grevistas, percebe-se a importância do reconhecimento, pela Constituição da República de 1988 (CR/88), do direito de greve como um direito fundamental do trabalhador. Verifica-se, de igual forma, o desafio de se cambiar, mesmo em Estados democráticos, a mentalidade autoritária que se tem em relação à greve. Cabe lembrar, por exemplo, que um mês após a promulgação da CR/88, o governo reagiu violentamente à greve da Companhia Siderúrgica Nacional e três trabalhadores foram mortos por tropas do exército.

O problema, como aponta Ettore Gallo, é que "permance freudinamente latente no fundo do subconsciente, reprimida mas não removida, a obsessiva e perversa idéia da ilicitude da greve."[36] No mesmo sentido, Cristiano Paixão e Ricardo Lourenço Filho falam da continuidade da atitude mental que identifica a greve como ameaça, como transgressão à qual o Estado deve reagir.[37]

É essa mentalidade que precisa ser modificada para que o Judiciário evite repressões indevidas ao direito de greve. Atualmente, o principal mecanismo que o

---

[33] PAIXÃO, Cristiano; LOURENÇO FILHO, Ricardo. A greve e sua conformação pelo TST: desvelando mentalidades. In COUTINHO, Grijalbo et al. *O mundo do trabalho*: leituras críticas da jurisprudência do TST. São Paulo: LTr, 2009. p. 67.

[34] MATTOS, Marcelo Badaró. Greves, sindicatos e repressão policial no Rio de Janeiro (1954-1964). Scielo Brasil. Disponível em <http://www.scielo.br/>. Acesso em: jun. 2011.

[35] *Ibidem.*

[36] FRAGOSO, Christiano. *Repressão penal da greve, op.cit.*, p. 25.

[37] PAIXÃO, Cristiano; LOURENÇO FILHO, Ricardo. *A greve e sua conformação pelo TST, op.cit.*, p. 65.

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido por qualquer meio empregados, eletrônicos, mecânicos, gráficos ou quaisquer outros.

LEX - DIREITO ELEITORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/98. Proibida a reprodução ou transmissão por qualquer meio ou forma, seja quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

Judiciário possui para inibir a atitude de resistência dos trabalhadores é a cominação de multas aos sindicatos que dão prosseguimento a greves declaradas abusivas.[38] A abusividade é declarada a partir das normas contidas na Lei n. 7.783/89 (Lei de Greve), que, já em 1989, veio limitar o direito de greve previsto, de forma ampla, na CR/88. De acordo com o art. 9° da CR/88:

> Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.
>
> § 1º - A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.
>
> § 2º - Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

A mudança de mentalidade em relação à greve é essencial para que o intérprete não se conforme à literalidade do texto da Lei n. 7.783/89 e passe a lê-lo "criticamente, sem perder de vista a matriz constitucional."[39]

De acordo com a leitura da CR/88, a única forma de greve sujeita a limites são as greves em serviços públicos essenciais.[40] É essa também a orientação do Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que, ao analisar o caso da greve dos Petroleiros ocorrida em 1995, recomendou ao Brasil que seu Judiciário se limitasse a julgar a legalidade de greves que envolvessem serviços essenciais "stricto sensu (a interrupção dos quais pode colocar em risco a vida, a segurança pessoal ou a saúde de parte ou de toda a população)".[41]

Tendo ainda como base a CR/88, não se pode compreender que o conceito de greve seja limitado pela Lei n. 7.783/89. De acordo com a lei, a greve é definida pela suspensão do trabalho. Deve-se, no entanto, garantir que o conceito abranja também as greves atípicas, nas quais não há suspensão total do trabalho, mas ruptura do cotidiano da prestação de serviço. É o que ocorre, por exemplo, com a "operação-

---

[38] As multas aplicadas aos sindicatos em decorrência da greve dos petroleiros em 1995 foram tão elevadas, que a OIT recomendou que o Estado as anulasse.
[39] VIANA. *Direito de resistência*, op.cit., p 302.
[40] Lembrando que os abusos cometidos individualmente sujeitam os responsáveis às penas da lei.
[41] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Comitê de Liberdade Sindical. Caso n. 1839. Relatório 300, nov. 1995. § 86 e 87.

tartaruga" e com a "greve de zelo". Também as greves de ocupação devem ser entendidas como formas lícitas de resistência.

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos na Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido, sejam quais forem os meios empregados, eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

Um passo no sentido da mudança de mentalidade em relação à compreensão da greve foi dado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) no julgamento das greves políticas. Apesar da CR/88 ser clara em afirmar que compete aos trabalhadores decidir quais os interesses serão defendidos por meio da greve, a greve política sempre foi bastante hostilizada pelo Judiciário. Em 1995, por exemplo, o Ministro Armando de Brito argumentou em decisão que julgou abusiva a greve dos petroleiros:

> a questão da greve política (...) precisa ser olhada como matéria diretamente ligada à sobrevivência da ordem democrática, ou seja, como verdadeira questão de segurança nacional. [...] vislumbrando na greve dos petroleiros mais uma tentativa de sublevar o País, e mais uma vez deplorando as leis branda e dúbias que temos, voto pela abusividade da greve dos petroleiros em defesa da sobrevivência da ordem jurídica e da sobrevivência das instituições democráticas.[42]

Em 2009, no entanto, o TST superando, nesse ponto, a mentalidade e a linguagem autoritária, julgou:

> [...] não são em princípio inválidos movimentos paredistas que defendam interesses que não sejam rigorosamente contratuais, ilustrativamente razões macroprofissionais e outras. ... a validade será inquestionável, em especial se a solidariedade ou a motivação política vincularem-se a fatores de significativa repercussão na vida e trabalho dos grevistas.[43]

A mudança de mentalidade entre os juízes e procuradores deve ocorrer de forma a reduzir o papel do Judiciário como inibidor da greve. Seu papel deve ser o de garantir o exercício do direito de resistência, que já está sujeito a uma série de obstáculos, conforme será demonstrado nos capítulos seguintes.

---

[42] TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Processo n. 177.734. Julgado em 19 maio 1995.

[43] TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Processo n. 5400.42.2008.5.12.0000. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Julgado em 27 nov. 2009.

2.2 A repressão pelo empregador

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido em quaisquer meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

Quando se fala em repressão, vem à mente do jurista o poder estatal. Percebe-se, no entanto, que o empregador tem à sua disposição uma série de mecanismos sancionatórios que são utilizados para dificultar o direito de resistência dos empregados e, consequentemente, obstaculizar a eficácia de direitos garantidos pelo ordenamento jurídico.

O empregador dispõe, principalmente, de três mecanismos para reprimir a atitude de resistência obreira: a violência física contra o trabalhador, o amplo poder de dispensar o empregado e o não-pagamento de salário relativo aos dias em que o empregado participa de greve. A primeira estratégia de repressão é vetada pelo ordenamento jurídico - o que não a impede de existir -, enquanto as duas outras têm sido admitidas. Os homens, como já observou Foucault[44], tornaram-se sensíveis às punições físicas, embora continuem a tolerar outras formas de sanção – mais sutis, mas não necessariamente menos eficazes.

2.2.1 A violência física

> *Noções teóricas de liberdade encontram seus limites na bala de um homem armado.*
> (Dain Borges)

A utilização da violência física pelo particular como forma de reprimir a resistência do trabalhador é usualmente associada ao período escravocrata. Historiadores argumentam, no entanto, que a escravidão não era sustentada unicamente pela violência física[45] e que tampouco a abolição da escravidão trouxe consigo o fim dessa forma de repressão.

---

[44] FOUCAULT. *Vigiar e punir, op.cit.*, p. 18.

[45] Exemplo interessante de estratégia utilizada para inibir a fuga de escravos nos Estados Unidos é lembrado por Rebecca Skyloot: "Para desencorajar os escravos a se agrupar ou fugir, seus senhores contavam histórias de pesquisas pavorosas realizadas com corpos de negros, depois se cobriam com lençóis brancos e circulavam a noite, fingindo-se de espíritos vindo para infectar os negros com doenças ou roubá-los para pesquisas. Aqueles

French aponta que, na Primeira República brasileira (1889-1930), a ameaça de violência física pelo empregador era uma constante no combate à resistência do empregado. Segundo ele, a vida do trabalhador rural brasileiro mudou apenas em aspetos limitados após 1988, de forma que a transição simbolizada por aquele ano não deve ser vista simplesmente como a passagem da não-liberdade para a liberdade.[46] French nota que as analogias entre a vida do escravo e do empregado do período eram "*mais do que apenas exagero teórico*".[47] De fato, os militantes operários da época costumavam comparar as fábricas a presídios – ambos com seus guardas fardados e armados.[48]

Relatos de 1945, demonstram que a situação se prolongou no tempo. Há casos de encarregados de seção que levavam arma de fogo para o trabalho para intimidar os empregados[49], de gerentes que respondiam reclamações de empregados abrindo "*a gaveta de sua mesa para mostrar uma pistola*"[50]. Em 1958, o jornal do Sindicato dos Trabalhadores Têxteis da cidade de São Paulo denunciava que as fábricas Alpargatas, Santista e Matarazzo mantinham uma polícia particular para amedrontar e melhor dominar os trabalhadores.[51]

Atualmente, o uso da violência física, por parte do empregador, adquiriu *status* de barbárie. No entanto, não se pode dizer que ela foi extirpada do arsenal repressivo dos empregadores – ainda existem casos de trabalhadores que, por sua resistência, são ameaçados, feridos e mortos, como demonstram as reportagens abaixo:

> Um sindicalista foi morto a tiros por um segurança da Sony do Brasil na porta da fábrica, no distrito industrial de Manaus. O crime ocorreu

---

lenços acabaram dando origem aos mantos com capuzes brancos da Ku Klux Klan." SKYLOOT, Rebecca. *A vida imortal de Henrietta Lacks.* São Paulo: Companhia das Letras, 2011. p. 213.

[46] FRENCH, John. As falsas dicotomias entre escravidão e liberdade: continuidades e rupturas na formação política e social do Brasil moderno. In LIBBY, Douglas Cole; FURTADO, Júnia Ferreira (Org.). *Trabalho livre, trabalho escravo*: Brasil e Europa, séculos XVII e XIX. São Paulo: Annablume, 2006.

[47] *Ibidem*, p. 76.

[48] FRAGOSO. *Repressão penal da greve. op.cit.*, p. 147.

[49] "A arma brandida pelo encarregado foi provavelmente trazida à cena após uma recusa à obediência, pela evasão a uma ordem ou por ele ter sido retrucado pelo trabalhador ou pelos trabalhadores em questão." BATALHA, Cláudio. *Limites da liberdade, op.cit.* p. 91.

[50] *Ibidem*, p. 92.

[51] *O Trabalhador Têxtil*, junho-julho de 1958, nº20, p.3 *apud* CORRÊA, Larissa. *Trabalhadores têxteis e metalúrgicos a caminho da Justiça do Trabalho:* leis e direitos na cidade de São Paulo, 1953 a 1964. 2007. Dissertação - Departamento de História do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007. p. 196.

LEXML DIREITO LITORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido por empregados quaisquer meios (eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

> por volta de 6h20m desta sexta-feira. Augusto Lima Cruz, do Sindicato dos Metalúrgicos do Amazonas, recebeu pelo menos dois tiros. Ele teria discutido com o segurança por ter sido barrado na entrada da fábrica, durante uma panfletagem.[52]

> Ele estudou até a sexta série e circulava horas a fio a bordo do seu fusca preto pelas estradas de terra batida apoiando os trabalhadores das usinas de beneficiamento de cana. Genildo ensinava os trabalhadores rurais a acionar seus patrões na Justiça trabalhista. [...] Com três tiros disparados, Genildo tornou-se mais uma vítima das disputas políticas alagoanas.[53]

A violência física ainda encontra espaço como forma de repressão dos empregados, principalmente na área rural, onde persistem as figuras dos capangas e pistoleiros. A ameaça de violência física contra a resistência obreira[54] é especialmente encontrada em casos de trabalho escravo contemporâneo.[55] A atualidade dessa forma de repressão no Brasil tornou-se internacionalmente conhecida durante a discussão do *Caso José Pereira* perante o Sistema Interamericano de Direitos Humanos.[56] José Pereira relatou que, enquanto trabalhava em fazenda no interior do Pará, era vigiado por homens armados. Ao tentar fugir da fazenda com um companheiro, foi ferido e dado por morto.

Pode–se questionar se a tentativa de fuga seria uma forma de exercício do direito de resistir. Márcio Túlio Viana, ao falar da despedida indireta, argumenta que ela não seria uma forma de resistência porque, ao resolver o contrato, por justa causa patronal, o trabalhador rompe com sua condição de empregado. Assim, o trabalhador não enfrenta o poder diretivo, mas prefere sair de sua órbita.[57] Ocorre que casos que envolvem trabalho em condições análogas à de escravo são situações peculiares.

---

[52] O GLOBO. *Sindicalista é morto por vigia na porta da fábrica da Sony em Manaus*. Caderno Cidades, 01 out. 2010.

[53] RODRIGUES, Alan. Faroeste em Alagoas: assassinato de líder comunitário mostram que morte e política continuam juntas no Estado mais violento do país. *Revista Istoé*. Edição n. 2091, 09 dez. 2009.

[54] A ameaça de violência física contra trabalhadores que lutam pela terra e pelo meio ambiente são também uma constante e contam com os protestos da CUT. No entanto, fogem ao escopo deste trabalho. Para melhor compreensão do tema, ver dados estatísticos organizados pela Comissão Pastoral da Terra, disponíveis em: <http://www.cptnacional.org.br>.

[55] Ressalta-se, no entanto, que a violência física não é requisito para a configuração do trabalho em condições análogas à de escravo.

[56] COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Caso José Pereira v. Brasil. Informe n. 95/03, Petição n. 11.289, 24 out. 2003.

[57] VIANA. *Direito de resistência, op. cit.*, p. 105.

LEGISLAÇÃO DE DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

Nelas, o poder diretivo é utilizado para impedir o fim da relação de emprego, de forma que a fuga é uma maneira de enfrentá-lo. De toda forma, se a ameaça de violência física é utilizada contra a fuga, é de se esperar que seja também utilizada contra qualquer possibilidade de enfretamento ao poder diretivo, como fica claro nos trechos seguintes:

LEGENDO DIREITO LITORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/98.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido por qualquer meio ou forma, seja quais forem os meios empregados, eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

> A redução da capacidade de resistência das vítimas evidencia-se não só pela distância que se encontravam de autoridades públicas capazes de auxiliá-las e socorrê-las, mas pela presença de vigilância ostensiva armada de modo a impedir qualquer reação dos trabalhadores.[58]
>
> [...] peões que trabalhavam movidos pela ameaça de capangas armados. [...] Os trabalhadores eram torturados quando desobedeciam as ordens do patrão e mortos quando tentavam fugir por pistoleiros auxiliados por cães treinados.[59]

Percebe-se, dessa forma, que a eliminação da violência física como forma de repressão à resistência do empregado depende, amplamente, do fortalecimento das formas de combate ao trabalho escravo contemporâneo. São meios úteis para essa tarefa: a lista suja, que divulga o nome dos empregadores que submeteram trabalhadores à condição análoga à de escravo; a intensificação da ação dos grupos de fiscalização móvel; o agravamento das penas atribuídas ao crime; e a expropriação das terras dos criminosos.

Conforme explica Mariana Fonseca, em dissertação de mestrado a ser defendida[60], a expropriação não precisa esperar a aprovação da Proposta de Emenda à Constituição n. 438, que já se encontra há mais de uma década no Congresso Nacional. Segundo a mestranda, os juízes podem fundamentar-se no Código Penal para determinar a expropriação, aplicando o art. 91, II, que prevê, como efeitos da

---

[58] TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5ª REGIÃO. Terceira Turma. Apelação criminal n. 1270/PE. Relator: Desembargador Nereu Santos. Acórdão de 07 fev. 1996.

[59] GONDIM, Abnor. Senzala amazônica: tragédia dos peões que moram num pedaço de país onde a lei áurea ainda não entrou em vigor. *Revista Veja*. Edição n. 1192, 24 jul. 1991. p. 40.

[60] Suas conclusões preliminares podem ser encontradas em VIANA, Márcio Túlio; CASTILHO, Mariana Martins de Fonseca; CERQUEIRA, Sara Lúcia Moreira de. O trabalho escravo no campo e na cidade. *Revista da Faculdade de Direito da UFMG,* Belo Horizonte, v. 52, p. 195-236, jan./jun. 2008.

condenação, a perda, em favor da União, dos instrumentos do crime ou no art. 43, II, que prevê, entre as penas restritivas de direito, a perda de bens e valores.

LEI DE DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

Fonte: Folha de São Paulo, 04/10/2007

2.2.2 O amplo poder de dispensa

Apesar de a violência física atrair grande indignação pública, não é sua ameaça que predomina como forma de repressão à atitude de resistência dos trabalhadores. No País, a principal sanção à disposição do empregador – mais sutil e nem por isso menos eficaz - é a possibilidade, geralmente aceita, de dispensar o empregado sem necessidade de motivar a decisão.

A CR/88 prevê, em seu art. 7°, que a relação de emprego deve ser protegida contra dispensa arbitrária ou sem justa causa. No entanto, acrescentou que essa proteção seria feita nos termos de lei complementar. Passados mais de 20 anos da promulgação da Constituição, a lei prevista ainda não foi editada pelo Congresso.[61] Prevalece no País um sistema de indenização para casos de despedida sem justa causa,

[61] É interessante perceber que o Congresso demonstrou sua presteza na edição da Lei de Greve, que foi aprovada em 1989 e tinha o objetivo de limitar o direito de greve, previsto de forma ampla pela Constituição.

previsto no Ato das Disposições Transitórias da CR/88, o qual é incapaz de inibir a dispensa dos empregados.

Dessa forma, tem-se entendido, em geral, que, no Brasil, o empregador tem amplo poder de despedir. Esse poder é desastroso para o direito de resistência. Empregado que "cria problema" pode ser dispensado. Na maioria das vezes, a sanção não precisa sequer ser aplicada, basta o medo da sanção para controlar os trabalhadores. Diante da possibilidade da dispensa, o empregado não tem coragem de enfrentar o poder diretivo: tem medo de contestar ordens abusivas, de aderir ao sindicato, de fazer greve, de ir à Justiça do Trabalho. Nas palavras de Márcio Túlio Viana, "*para que o credor de direitos se proteja, é preciso que a lei antes o proteja – corrigindo a situação de fato que o submete economicamente ao devedor.*"[62]

Pesquisas de campo realizadas com empregados são ricas em exemplos que demonstram como o medo da dispensa mina o direito de resistência. Fernando Braga da Costa, para escrever sua dissertação em Psicologia, trabalhou ao lado de garis na Universidade de São Paulo e, em diversas passagens, demosntrou como o medo da dispensa e a submissão andam lado a lado:

> A força da hierarquia dentro da Prefeitura Universitária se alimenta da necessidade de subsistência de cada trabalhador. Muito do que ali acontece nesses termos – a cabeça baixa, a voz calada, a sujeição – depende inevitavelmente da pressão que é não ter garantias sobre o pão do dia seguinte.[63]
>
> Certa vez, um dos funcionários do viveiro faleceu. [...] Quando me abordaram sobre o acontecido, vinham já se queixando; entendiam que deveria haver uma dispensa coletiva para que todos pudessem comparecer ao velório. Tiago, normalmente "reclamador", comentou não haver reivindicação: "Peão aqui tem medo de perder o emprego, Fernando. Por isso que ninguém fala nada."[64]

As pesquisas de Faria e de seus alunos também demonstram o papel do medo da dispensa como obstáculo à resistência:

---

[62] VIANA, Márcio Túlio. Trabalhando sem medo: novas possibilidades para a proteção no emprego. In SENA, Adriana; DEGALDO, Gabriela; NUNES, Raquel (Coord.). *Dignidade humana e inclusão social:* caminhos para a efetividade do Direito do Trabalho no Brasil. Belo Horizonte: LTr, 2010. p. 496.
[63] COSTA. *Homens invisíveis*, *op. cit.*, p. 98.
[64] *Ibidem*, p. 98.

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei nº 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

> Quando alguém vai reclamar com o diretor da enfermagem, ele sempre diz que [...] "se você quiser sair, tem 30 esperando para ganhar o que você ganha. Se você acha pouco, então..."[65]

LEI DE DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

Muitas vezes, os trabalhadores mencionam o temor a outras formas de sanção além da dispensa, como o rebaixamento de função e o tratamento hostil por parte do empregador:

> O gari realizava aquele serviço sozinho; havia se comportado com indisciplina em determinada circunstância e, como forma de punição, fora deslocado do grupo de varredores: nas lixeiras, ninguém queria trabalhar.[66]

> Josias, quando solicitou que eu procurasse o jornal do SINTUP (sindicato dos trabalhadores da USP): Ce devia ir lá no jornalzinho, que ce é estudante. Se eu for lá, depois vão me apertar aqui.[67]

> As retaliações, a ameaça, o mero pressentimento de retaliações e ameaças, o medo que promovem, intimidam, silenciam.[68]

Tais sanções, no entanto, são, em sua maioria, vetadas pelo Direito do Trabalho.[69] Sendo assim, poderiam ser contestadas pelo trabalhador. E por que não são? Enfim, percebe-se que a sanção fundamental que sustenta todas as outras é a dispensa arbitrária.

Na tentativa de amenizar o efeito negativo do amplo poder de dispensa do empregador, o ordenamento jurídico garante estabilidades provisórias que protegem

---

[65] FARIA, José Henrique de; SOBOLL, Lis Pereira. O controle político-ideológico e a exploração dos trablahdores em um hospital: "contratar burro para pagar pouco". In FARIA, José Henrique de (Org.) *Análise crítica das teorias e práticas organizacionais*. São Paulo: Atlas, 2007. p. 269.
[66] COSTA. *Homens invisíveis*, *op. cit.*, p. 198.
[67] *Ibidem*, p. 182.
[68] *Ibidem*, p. 182.
[69] Há, no entanto, sanções difíceis de serem coibidas pelo direito, como a ausência de promoções ao longo da carreira.

lideranças trabalhistas: o dirigente sindical[70] e os representantes dos empregados na direção da CIPA.[71]

Há de se perceber, no entanto, que tais proteções são insuficientes para garantir o direito de resistência dos empregados. Elas podem proteger o dirigente sindical, mas não garantem o fortalecimento do sindicato, processo que requer a ampla participação dos trabalhadores. Nas palavras de Márcio Túlio Viana, "*não há lideranças sem liderados*".[72] Elas tampouco evitam que os trabalhadores só acionem a Justiça do Trabalho após estarem desempregados ou que deixem de participar de greves para não perder o emprego. Por fim, elas não permitem que o próprio trabalhador, "*de viva voz oponha-se às violações de seus direitos, tal como faria o homem do bar se não pagássemos o café.*"[73]

É interessante perceber o efeito da estabilidade nas ações na Justiça do Trabalho. O texto seguinte foi escrito por José Aranha Pacheco, advogado que representava empregadores na Justiça do Trabalho. O texto foi publicado em 1945, período em que, no Brasil, os trabalhadores sofriam menos com a instabilidade no emprego:

> Atualmente, os processos, em bôa porcentagem, são instaurados por empregados em pleno exercício de suas atividades. Não titubeiam êles em reclamar seja lá do que for. Reclamam por qualquer coisa: contra a menor alteração no horário de serviço, embora a mudança não afete a duração normal do trabalho diário; contra modificações na distribuição de tarefas; contra transferência de secções; contra a aplicação de medidas disciplinares; contra rebaixamentos de categoria vistos através de um subjetivismo sentimental. Estas queixas de empregados ativos prejudicam sobremaneira a disciplina interna das empresas constituindo, muitas vezes, motivo de mau exemplo para os demais empregados e acarretando sérias

[70] Art. 8°., CR/88
É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

[71] Art. 10, II, ADCT
II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:
a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

[72] VIANA, Márcio Túlio. O sindicato e a proteção ao emprego. In VIDOTTI, Tárcio José; GIORDANI, Francisco (Coord.). *Direito Coletivo do Trabalho em uma sociedade pós-industrial*. São Paulo: LTr, 2003. p. 356.

[73] VIANA. *Trabalhando sem medo, op, cit.*, p. 496.

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este material não pode ser reproduzido ou transmitido por qualquer meios empregados, eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

> perturbações no ritmo da produção. Não seja esta observação da realidade tida como censura e ataque ao proletariado. Embora seriamente prejudical à produção e, por vezes, aos próprios empregados, compreende-se esta ânsia de reclamações. As durezas da vida, a ignorâncias, as injustiças sociais, ação de exploradores interessados nessa desharmonia social, os levam a assim proceder.[74]

LEGISLAÇÃO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados. Proibida a reprodução ou transmissão por qualquer meio ou forma, seja eletrônico, mecânico, fotográficos ou quaisquer outros.
Este exemplar é de uso exclusivo do(a) empregado(a) 96109988 para fins não comerciais.

O trecho demonstra que não só o interesse em tornar o trabalhador mais produtivo motiva a rejeição à proteção do emprego, mas também o problema que tal limitação causa à "disciplina da empresa" ao favorecer a atitude de resistência do empregado. A análise da Justiça do Trabalho feita por Pacheco, em 1945, contrasta enormemente com a análise que Márcio Túlio Viana fez em 1996, quando já reinava o amplo poder de dispensa do empregador. Observando 200 reclamatórias de uma Vara trabalhista, sequencialmente, Viana notou que 186 haviam sido propostas por ex-empregados.[75] Das 14 ações ajuizadas por trabalhadores ainda empregados todas alegavam justa causa patronal. Ou seja, os empregados recorreram ao Judiciário interessados em deixar o emprego. Nenhum empregado ajuizou ação querendo permanecer na empresa. Acórdão explicita a razão dessa situação:

> Dito de outro modo, mensalmente, como toda grande empresa, o reclamado promove inúmeras admissões e dispensas, e, aproveitando-se dessa rotatividade de mão-de-obra, **dispensa** os empregados que ingressam com ações trabalhistas, não sendo o caso do reclamante o único. A testemunha indicada pelo autor passou por essa situação e o preposto admite que outros empregados também foram dispensados após o ajuizamento de ação.[76]

O efeito da estabilidade é também perceptível na disposição dos trabalhadores em fazer greve. Os servidores públicos, que contam com a estabilidade, paralisam mais, conforme relatórios do DIEESE.[77] Em 2004, 61% dos grevistas eram funcionários públicos e foram responsáveis por cerca de 78% do total de horas paradas. Em 2005, 56% dos grevistas eram funcionários públicos e foram responsáveis

---

[74] PACHECO, José Aranha de Assis. Prevenção de dissídios trabalhistas. São Paulo: IDS, 1945. p. 12-14.
[75] VIANA. *Direito de resistência, op. cit.*, p. 358.
[76] TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Quinta Turma. Processo n. 0164200-49.2009.5.03.0018, Recurso Ordinário. Relator: Desembargador Jessé Cláudio Franco de Alencar. Acórdão de 20 abr. 2010.
[77] DIEESE. *Greves*. Estudos e pesquisas. Disponível em: <http://www.dieese.org.br>. Acesso em: fev. 2011.

por 66% do total de horas paradas. No primeiro semestre de 2006, 70% dos grevistas eram funcionários públicos e foram responsáveis por 83% das horas paradas. Em 2007, 38% os grevistas eram funcionários públicos e foram responsáveis por 81,6% das horas paradas. Em 2008, 54% dos grevistas eram funcionários públicos e foram responsáveis por 68% das horas paradas.

Percebe-se que o temor é fundado. Participar de greve pode realmente ser perigoso, como ilustra o depoimento de trabalhadores em processos judiciais:

> [...] que os trabalhadores que participaram do movimento, após seu encerramento, foram impedidos de trabalhar, em obediência ao que dispõe o regulamento da empresa; (...) que grande parte dos manifestantes foram dispensados; que no setor do depoente ocorreram cerca de 100 dispensas.[78]

> ...no primeiro dia de paralisação ALVARO, diretor da URBAM, tirou fotografias dos trabalhadores num aparelho celular, disse que os trabalhadores eram vagabundos e que deveriam voltar ao trabalho sob pena de serem dispensados; [...] no terceiro dia a guarda civil municipal gravou o movimento com uma filmadora; todos os trabalhadores foram demitidos, com exceção dos que estavam protegidos pela estabilidade, como os cipeiros.[79]

> Trabalhou para a reclamada no período de 01/01/2004 a 14/12/2008 na função de encarregado de tráfego. Pelo que sabe e ouviu dizer, o reclamante foi dispensado porque foi um dos funcionários que não foi trabalhar na data da paralisação. Naquela época foi encarregado pela direção da empresa de preparar um cronograma de demissões daqueles funcionários que participaram do movimento paredista; com certeza tal cronograma tem o intuito de não caracterizar a dispensa em massa de todos aqueles que participaram da greve; recebeu tal ordem do senhor Fabiano. Pessoalmente preparou a lista dos funcionários a serem demitidos, cerca de 11 ou 12 no caso da greve de 2007, e era a pessoa adequada pois cabia-lhe liberar os veículos podendo, assim, verificar qual o funcionário não estava à disposição para o serviço. Aproximadamente 08 funcionários desta lista foram demitidos; (...) a orientação emanada da direção da reclamada era a de não manter em seus quadros o funcionário que ajuizasse

[78] Depoimento prestado por testemunha em 2ª VARA DO TRABALHO DE MONTES CLAROS/MG. Processo n. 01000-2008-100-03-00-4. Juiz: Gastão Fabiano Piazza Júnior. Sentença de 14 ago. 2008.
[79] TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Subseção II Especializada em Dissídios Individuais. Processo n. n. 219800-76.2009.5.15.0000, Recurso Ordinário. Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Acórdão de 12 abr. de 2011.

> reclamação trabalhista; tal eram muito evidente porque assim discutiam durante as reuniões.[80]

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

A ampla possibilidade de dispensa possibilita, ainda, a existência de outro fenômeno que potencializa seus efeitos contra a atitude de resistência do trabalhador: as chamadas "listas negras" ou "listas sujas." Por meio de tais listas, a empresa pode não só demitir o empregado que resiste, como impedir que ele seja admitido futuramente. Recorrentemente, juízes deparam-se com denúncias de "listas negras":

> O presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ministro Francisco Fausto, considerou "questão de polícia" a prática adotada pela unidade da rede de supermercados Carrefour em Natal (RN) de manter "lista negra" de ex-empregados que ingressaram com ações na Justiça do Trabalho. Quem foi incluído nessa lista está com dificuldades de arrumar nova colocação no mercado devido às referências desabonadoras passadas pela empresa para outros empregadores.[81]

> A hipótese versada nos autos é de elaboração de uma lista negra contendo os nomes de todos os empregados da ré ou de suas terceirizadas que de alguma forma contrariaram as diretrizes empresariais, cujo objetivo é de impedir que venham eles novamente prestar serviços à ré, diretamente ou através de outras empresas terceirizadas. Segundo a petição inicial (fl. 03), a inclusão do nome do trabalhador na lista negra ocorreria tanto por quebra de confiança, como por simples perseguição àqueles que ajuizassem ação trabalhista ou atuasse na atividade sindical.[82]

Na realidade, tais listas sequer precisam existir, bastando o contato informal entre empregadores para impedir a contratação de trabalhador dispensado por resistir.

Diante dos problemas evidentes de inibição do direito de resistência parte do Judiciário tem tentado vedar as dispensas retaliativas – as dispensas que servem como repressão ao exercício de direitos garantidos pelo ordenamento jurídico.

---

[80] TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO. Primeira Turma. Processo n. 00724.2008.006.14.00-0, Recurso Ordinário. Relator: Juiz Convocado Shikou Sadahiro. Acórdão de 26 jun. 2009.

[81] TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Lista negra de empregador é questão de polícia.* Notícias do TST, 03 abr 2003.

[82] TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO. Oitava Turma. Processo n. 0115100-03.2004.5.01.0004, Recurso Ordinário. Relator: Marcelo Augusto Souto de Oliveira. Acórdão de 29 mar. 2011.

Dois argumentos são utilizados para este fim por juízes e tribunais regionais. O primeiro sustenta que as dispensas retaliativas constituem abuso do direito do empregador, uma vez que elas atentam contra direito garantido aos trabalhadores pelo ordenamento jurídico. De acordo com o art. 187 do Código Civil, "também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes". Assim, o empregador excede os limites de seu direito ao inviabilizar o exercício do direito de resistência dos trabalhadores.

Alguns juízes e tribunais entendem que sendo nula a dispensa, deve-se proceder à reintegração, de forma que os fatos retornem ao estado em que se encontravam antes da ocorrência do ato anulado. Outros, no entanto, entendem que a dispensa abusiva gera somente direito à reparação por dano moral, uma vez que não há lei que preveja a reintegração.[83]

Para sanar o problema da previsão legal, há juizes que argumentam que as dispensas retaliativas seriam dispensas discriminatórias, as quais são vedadas pela lei n. 9.029/95, a qual prevê a reintegração do trabalhador discriminado. A lei n. 9.029/95, no entanto, explicitamente proíbe apenas que o trabalhador seja dispensado *"por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade"*. Há quem entenda que a lista não é taxativa, comportando interpretação extensiva.

Essa não é a visão do TST, que costuma decidir que as hipóteses mencionadas na lei são taxativas:

> DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PARTICIPAÇÃO EM GREVE. LEI Nº 9.029/95. INAPLICABILIDADE.
> Esta Colenda Corte já teve oportunidade de decidir que a dispensa do empregado decorrente de sua participação em movimento paredista, conquanto imotivada, não enseja a aplicação do disposto no artigo 4º da Lei nº 9.029/95, porquanto as hipóteses da mencionada lei estão previstas, taxativamente, em seu artigo 1º - por motivo de sexo,

[83] Ver, por exemplo, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Turma Recursal de Juiz de Fora. Processo n. 0001066-71.2010.5.03.0158, Recurso Ordinário. Relator: Desembargador Heriberto de Castro. Acórdão de: 22 fev. 2011 e TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Oitava Turma. Processo n. 0132300-93.2007.5.03.0058, Recurso Ordinário. Relator: Desembargador Márcio Ribeiro do Valle. Acórdão de 02 abr. 2008. "Diante de todo o exposto, embora tenha sido constatado que a **dispensa** do Reclamante se deu de forma **abusiva**, não há como se determinar a sua reintegração ao emprego. O ato ilícito perpetrado pela Reclamada é passível de indenização, que será objeto de análise, mas não de uma garantia de emprego, tendo em vista a ausência de lei específica neste aspecto."

> origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade -, não se podendo aplicar interpretação extensiva. Precedentes desta Corte.[84]

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos, gravação ou quaisquer outros.

Na verdade, a solução para as dispensas retaliativas poderia ser a mesma encontrada para os casos de dispensa do empregado portador de HIV. A lei n. 9.029/95 tampouco prevê a reintegração por motivo de doença. No entanto, o TST tem entendido, nesses casos, que o conjunto de normas do ordenamento jurídico brasileiro indicam repúdio a dispensas arbitrárias e discriminatórias, e que a melhor forma de impedi-las, conforme demonstra a lei n. 9.029/95, é por meio da reintegração do trabalhador:

> Por outro lado, ainda que inexista norma legal específica que determine a reintegração do empregado, não há dúvida de que o ordenamento jurídico repudia o tratamento discriminatório e arbitrário, como o denota, aliás, o art. 4º da Lei nº 9.029/95, no que toca à gestante. Ademais, o direito do portador do HIV à estabilidade no emprego encontra apoio no conjunto de diversas garantias constitucionais, em especial, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, III e IV); o objetivo de promoção do bem de todos, sem discriminação (art. 3º, IV); a isonomia de tratamento e a vedação de atos discriminatórios (art. 5º, *caput* e XLI); a proteção contra despedida arbitrária (art. 7º, I).[85]

Percebe-se que o mesmo raciocínio pode ser utilizado para as dispensas retaliativas, cujas conseqüências para o ordenamento jurídico são gravíssimas, uma vez que coloca obstáculo à eficácia de toda CLT, impedindo que o Direito que protege seja protegido. Ressalta-se que a Convenção n. 98 da OIT, incorporada ao ordenamento interno pelo Decreto n. 33.196/53, qualifica como discriminatória a despedida de empregado baseada em sua participação em atividades sindicais.

Nesse sentido, em caso recente, a 6ª Turma do TST, guiada pelo voto do Ministro Maurício Godinho, determinou a reintegração de empregado dispensado por

---

[84] TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Segunda Turma. Processo n. 75500-16.2007.5.12.0019, Recurso de Revista. Relator: Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos. Acórdão de 18 abr. 2011. Ver também TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Quarta Turma. Processo n. 77800-64.2007.5.12.0046, Recurso de Revista. Relator: Ministro Antônio José de Barros Levenhagen. Acórdão de: 06 out. 2010.

[85] TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Terceira Turma. Processo n. 72400-60.2002.5.02.0034, Recurso de Revista. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Acórdão de: 15 mar. 2003. No mesmo sentido TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Processo n. 439041-20.1998.5.02.5555, Recurso de Revista. Relator: Ministro João Oreste Dalazen. Acórdão de: 05 mai. 2003.

ter participado de audiência pública contrária à privatização da sociedade de economia mista onde trabalhava. O acórdão não fez menção à lei n. 9.029, limitando-se a dizer que a dispensa discriminatória e abusiva gerava o direito à reintegração do empregado:

ELDO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei n. 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sem prévia autorização por meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

> Em sendo assim, a mera circunstância de o empregado ter sido admitido na forma do art. 37, II, da CF não tem o condão de autorizar a sua imediata reintegração no emprego, exceto se for ele detentor de algum tipo de estabilidade ou garantia de emprego. Não evidenciadas estas, o ato da dispensa não requer motivação para sua validade, conforme entendimento pacificado nesta Corte Superior Trabalhista, por meio da OJ 247, I, da SBDI-1/TST. Entretanto, essa liberdade quanto à dispensa não autoriza o empregador estatal realizar despedida com caráter discriminatório, com motivação abusiva, distinta da mera dispensa sem justa causa. Evidenciado, segundo o acórdão regional, o ato discriminatório, portanto, abusivo, correta a reintegração determinada, afastando-se a situação dos autos da simples denúncia vazia do contrato aventado pela OJ 247, I, da SBDI-1 do TST.[86]

A luta pela limitação ao poder de dispensa e pelo direito à reintegração do empregado dispensado abusivamente tem ocorrido também em outros frontes. A Convenção n. 158 da OIT tornou-se símbolo da busca por essa limitação. A Convenção determina que não se dará término à relação de emprego de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa. Ela veda explicitamente a dispensa de trabalhador motivada por:

> a) filiação a um sindicato ou a participação em atividades sindicais;
> (...)
> c) apresentar uma queixa ou participar de um procedimento estabelecido contra um empregador por supostas violações de leis ou regulamentos, ou recorrer perante as autoridades administrativas competentes.

A relação da Convenção n. 158 com o ordenamento jurídico brasileiro é, no entanto, bastante conturbada. Ela foi aprovada pelo Congresso, ratificada e

[86] TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Sexta Turma. Processo n. 61640-84.2007.5.23.0004. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Acórdão de: 09 fev. 2011.

promulgada pelo Decreto n. 1.855/1996, seguindo o rito estabelecido pela Constituição para que tratado internacional seja incorporado ao direito interno.

Ao tornar-se vigente, no País, as normas da Convenção começaram a ser utilizadas por alguns juízes como fundamento para a reintegração de empregados dispensados arbitrariamente, gerando enorme apreensão na classe empresarial. A Confederação Nacional do Transporte e a Confederação Nacional da Indústria interpuseram, então, Ação Declaratória de Inconstitucionalidade (ADIN) perante o STF, pedindo que o decreto que promulgava a Convenção fosse considerado inconstitucional.[87] Em 1997, o STF, em medida cautelar, determinou, que, até o fim do julgamento da ação, os juízes se abstivessem de utilizar a Convenção n. 158 para fundamentar a reintegração de trabalhadores dispensados arbitrariamente.

O julgamento final da ADIN n. 1480, no entanto, nunca ocorreu. O Presidente Fernando Henrique Cardoso denunciou a Convenção perante a OIT e o STF extinguiu a ação por perda de objeto, sob o argumento de que a Convenção n. 158 não mais fazia parte do ordenamento jurídico brasileiro.

A denúncia não foi acatada sem protestos. Os tratados passam por procedimento complexo para serem incorporados ao direito interno, adquirindo status de norma nacional. O STF sempre afirmou que o Brasil adotava o sistema dualista em relação ao ordenamento internacional, ou seja, tratado só se torna cogente no Brasil quando passa por procedimento que o transforma em norma interna. Dessa maneira, não há dúvida que a Convenção n. 158 já fazia parte do ordenamento brasileiro e, obviamente, norma interna não pode ser revogada simplesmente porque o Presidente determina.

A inconstitucionalidade da denúncia da Convenção foi alegada em nova ADIN, proposta pela CUT e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura.[88] A ação foi proposta em 1997. No entanto, até o presente ano, somente quatro Ministros votaram. Dois deles, Maurício Correa e Carlos Britto, pela procedência parcial do pedido. Nelson Jobim votou pela improcedência e Joaquim

---

[87] SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Tribunal Pleno. Medida Cautelar na Ação Direita de Inconstitucionalidade n. 1480/DF. Relator: Ministro Celso de Mello. Acórdão de 04 set. 1997.

[88] SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 1625/UF. Relator: Ministro Maurício Corrêa.

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sem autorização, por quaisquer meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

Barbosa pela procedência da ação. Os autos estão no gabinete da Ministra Ellen Gracie, para vista, desde 2009. O voto de Joaquim Barbosa é alentador. De acordo com ele, "não se pode permitir que o Poder Executivo, por sua vontade exclusiva, reduzisse de maneira arbitrária o nível de proteção de direitos humanos garantido aos indivíduos no ordenamento jurídico nacional."[89]

LEXML DIREITO EDITORAL
Todos os direitos reservados e protegidos
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido por meios empregados, eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

Diante da demora no julgamento, o Presidente Lula, em 2008, pressionado pelos sindicatos, enviou novamente, para o Congresso, a Convenção n. 158, buscando nova aprovação do texto (mensagem 59/2008). No entanto, o destino da Convenção no Legislativo não foi mais promissor. O texto tramita lentamente por Comissões, que exaram pareceres pouco animadores.[90]

De toda forma, há de se ter em mente que garantir o reconhecimento da vigência da Convenção n. 158 no País pode não ser suficiente para solucionar o problema da dispensa imotivada. É oportuno lembrar a decisão do STF, em medida cautelar, na ADIN n. 1480, que foi extinta por falta de objeto. O STF indicou que a utilização da Convenção para respaldar a reintegração ao emprego não seria aceita pelo Tribunal, com base em três argumentos: a Convenção n. 158 não é um texto normativo de aplicabilidade imediata, dependendo de ulterior atividade normativa; a Convenção confere ao Estado a prerrogativa de escolher entre a reintegração e a indenização como métodos de inibição da dispensa arbitrária; a Convenção foi aprovada com quórum de lei ordinária, não podendo suprir lacuna destinada a norma complementar.

O último argumento talvez esteja superado, uma vez que, em 2009, o STF decidiu que os tratados de direitos humanos aprovados com quórum de lei ordinária

---

[89] *Ibidem.*

[90] Em julho de 2008, a Comissão de Relações Exteriores e de Defesa Nacional aprovou parecer contrário a aprovação da Convenção, argumentando que ela geraria enormes prejuízos para os trabalhadores, para a geração de empregos, para o crescimento interno e para a competitividade internacional do país. A mensagem presidencial seguiu, então, para a Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, onde se encontra no momento. O Relator da Comissão exarou parecer sobre a mensagem, em maio de 2010, favorável a aprovação da Convenção. No entanto, em seu parecer, ainda não aprovado pela Comissão, explica: "Aliás, quanto ao aspecto da possibilidade de reintegração dos demitidos sem justa causa ou arbitrariamente, a Convenção nº 158 da OIT é completamente flexível, já que ela não impede demissões e, sobretudo, ela respeita a legislação e a prática nacional que entenda ser impossível a reintegração. [...] Ainda quanto ao entendimento do STF, a CREDN afirma que a Corte Suprema entende que a Convenção nº 158 não pode substituir a exigência de lei complementar para regulamentar o inciso I do art. 7º da Constituição Federal. Nesse aspecto, está corretíssima a interpretação."

possuem *status* de norma supralegal no ordenamento brasileiro.[91] Ainda, assim, o STF teria de reconhecer que a Convenção n. 158 é um tratado que versa sobre direitos humanos, o que pode gerar controvérsia.

Percebe-se que o futuro da Convenção n. 158 e sua capacidade de garantir a reintegração do trabalhador alvo de dispensa arbitrária são incertos. O ideal é perceber que o ordenamento já possui remédios contra a dispensa retaliativa - uma espécie de dispensa arbitrária -, como acenou Maurício Delgado em seu recente voto no TST. Está claro que um ordenamento não pode permitir que mecanismos micropenais inviabilizem a prática de direitos garantidos pelo ordenamento. A garantia da reintegração permite que o trabalhador possa lutar por seus direitos, sem ter medo de perder o emprego. Os comandos da Convenção n.158 podem ser interpretados como princípios gerais de Direito do Trabalho[92], aptos a reforçar as normas do ordenamento jurídico que impedem a dispensa discriminatória, colocando como solução natural a reintegração do empregado ao seu trabalho e permitindo que ele possa tornar-se um cidadão no contexto da relação empregatícia.

O enorme número de charges abordando o amplo poder de dispensa do empregador demonstra seu forte efeito no imaginário social.

Fonte: http://roccoblog.zip.net/

[91] SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Tribunal Pleno. Recuso extraordinário n. 349.703/RS. Relator: Ministro Carlos Britto. Acórdão de: 03 dez. 2008.

[92] A sugestão foi feita pelo TRT de Campinas, no julgamento do caso Embraer. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO. Seção de Dissídios Coletivos. Dissídio Coletivo Jurídico nº. 00309-2009-000-15-00-4. Relator: Desembargador José Antônio Pancotti. Acórdão de: 27 mar. 2009.

LEGISLAÇÃO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido, sejam quais forem os meios empregados, eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

Fonte: Quino, *Toda Mafalda:* da primeira à última tira, 2000.

Fonte: Centro de Mídia Independente – CMI Brasil

2.2.3 *Não-pagamento de salário relativo aos dias de greve*

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido por quaisquer meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

Os empregadores possuem, ainda, outro mecanismo repressivo capaz de inibir a atitude de resistência do empregado: a ameaça de não-pagamento do salário em relação aos dias em que o trabalhador participa de greve.

O não-pagamento dos salários costumava ser considerado parte do embate de forças que caracteriza o movimento paredista. Considerar a greve um direito significava garantir que os trabalhadores não sofressem sanções disciplinares por participar do movimento. Não se falava, no entanto, na garantia legal do salário dos trabalhadores em relação aos dias parados. Essa garantia deveria ser tratada no momento da negociação pelo fim da greve.

Ocorre que, diante da multiplicação dos obstáculos à resistência do empregador, vem se rompendo o equilíbrio entre o prejuízo causado a cada um dos atores sociais. Dessa forma, autores passaram a defender, com razão, a obrigatoriedade do pagamento de salários relativos aos dias parados. Essa é, por exemplo, a posição de Jorge Souto Maior, para quem o não-pagamento do salário é uma das formas mais eficazes de impedir o exercício do direito de greve.

Para evitar o pagamento dos salários, os empregadores baseiam-se na Lei n. 7.783/1989, que prevê:

> Artigo 7º - Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

Argumenta-se que, de acordo com a doutrina, há uma diferença entre a suspensão e a interrupção do contrato de trabalho, sendo que só há pagamento de salário no caso de interrupção. Para Jorge Souto Maior, no entanto, não se pode limitar o exercício de um direito com base em classificação que sequer está contida em lei.[93]

Leitura sistemática da lei de greve reforça o argumento do autor, uma vez que, em seu art. 6°, § 2°, ela diz que é vedado às empresas adotar meios para

[93] MAIOR, Jorge Luiz Souto. Greve e salário. *Migalhas*. Migalhas de peso, 23 jun. 2010. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br>. Acesso em: 2 jun. 2011.

constranger o empregado a comparecer ao trabalho. Não se pode duvidar que um dos meios mais eficazes para constranger o empregado é negando-lhe o salário, verba de caráter alimentar, essencial para sua sobrevivência.

Mesmo que se entenda que o termo "suspender", utilizado pela lei, tenha o significado que lhe é atribuído pela doutrina, é possível defender a inconstitucionalidade do art. 7° da Lei n. 7.783, sob o argumento de que tal artigo estabeleceria grave limitação ao direito de greve, cuja proteção é garantida pela CR/88.

Tal foi o entendimento consagrado em Ementa aprovada no Congresso Nacional de Magistrados Trabalhistas, realizado em abril/maio de 2010:

> Não são permitidos os descontos dos dias parados no caso de greve, salvo quando ela é declarada ilegal. A expressão suspender, existente no artigo 7 da lei 7.783/89, em razão do que preceitua o artigo 9°. da CF/88, deve ser entendida como interromper, sob pena de inconstitucionalidade, pela limitação de um direito fundamental não-autorizada pela Constituição Federal.

Também o Superior Tribunal de Justiça (STJ), julgando greve de servidores públicos, entendeu que a suspensão do contrato se dá somente nos casos de greve abusiva, caso contrário se estaria inviabilizando o exercício de direito constitucional:

> Porém, o reconhecimento da ausência de abusividade no exercício do direito de greve em razão da observância dos requisitos estabelecidos pela ordem jurídica para a validade do movimento paredista *impede que os Trabalhadores sofram qualquer tipo ou forma de sanção, pelo fato de participação na greve, porquanto não se pode punir quem exerce regularmente um direito de hierarquia constitucional.*
> Do contrário, estar-se-ia praticamente igualando as consequências de um movimento considerado legal àquelas aplicadas ao mesmo quando abusivo. Uma vez reconhecida a legalidade do exercício do direito de greve, o contrato de trabalho deve ser mantido na íntegra, de sorte que é devido o pagamento dos dias paralisados, bem como seu cômputo para todo e qualquer fim de Direito a que seja relevante (licença capacitação, GIFA, adicional noturno e de periculosidade, contagem de tempo de serviço, entre outros benefícios).[94]

[94] SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. Terceira Seção. Petição n. 6642/RS. Relator: Ministro Napoleão Nunes Maia Filho. Acórdão de 12 maio 2010.

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sob quaisquer formas e meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998. Não pode ser reproduzido ou transmitido sob quais formas e meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.
Este arquivo

De acordo com o Tribunal, o corte do salário tem a função de sancionar o trabalhador, sendo medida cabível para os empregados que participam de greve declarada abusiva. Não se poderia, no entanto, falar em sanção para trabalhadores que exercem regularmente direito constitucional.

O STF, no entanto, segue decidindo que:

> Como regra geral, portanto, os salários dos dias de paralisação não deverão ser pagos, salvo no caso em que a greve tenha sido provocada justamente por atraso no pagamento aos servidores públicos civis, ou por outras situações excepcionais que justifiquem o afastamento da premissa da suspensão do contrato de trabalho (art. 7º da lei n. 7.783, 'in fine').[95]

O Ministro Marco Aurélio, que já foi Procurador do Trabalho e Desembargador do Trabalho, demonstra que possui posicionamento diverso, mais preocupado com os efeitos da infrapenalidade na efetividade de direitos constitucionais:

> Entendo que o Estado não pode dar com uma das mãos e retirar com a outra; não pode viabilizar o direito de paralisação e, de certa forma, caminhar para o campo da coação política, já que trabalhadores não têm fôlego para ficarem sem o salário, deixando de satisfazer, portanto, recursos para o sustento. Peço vênia para prover o agravo e enfrentar o tema de fundo no julgamento do extraordinário.[96]

A jurisprudência do TST, seguindo o STF, é pacífica em relação aos descontos dos dias de greve, não permitindo sequer que os empregados compensem os dias parados.[97] O não-pagamento dos salários continua, portanto, debilitando o direito de resistência, principalmente dos trabalhadores que mais dele precisam.

---

[95] SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Primeira Turma. Recurso Extraordinário n. 399338. Relatora: Ministra Carmem Lúcia. Acórdão de 01 fev. 2011. Ver também: SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Segunda Turma. Recurso Extraordinário n. 456530/SC. Relator: Ministro Joaquim Barbosa. Acórdão de 23 nov. 2010. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Recurso Extraordinário n. 539.042-DF. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Acórdão de 01 fev. 2010. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Recurso Extraordinário n. 538.923-PA. Relatora: Ministra Cármem Lúcia. Acórdão de 24 fev. 2010.

[96] SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Primeira Turma. Recurso Extraordinário n. 399338-PR. Relatora Ministra Cármem Lúcia. Acórdão de: 01 fev. 2011.

[97] Ver, por exemplo: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Embargos Infringentes em Embargos de Declaração em Dissídio Coletivo n. 2173626-89.2009.5.00.0000. Relatora: Ministra Dora Maria da Costa. Acórdão de 12 mar. 2011.

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

2.2.4 Conclusão

Percebe-se que, ao mesmo tempo em que o ordenamento jurídico garante o direito de resistência do empregado, juízes e tribunais toleram a existência de sistemas de infrapenalidade que frustram o exercício desse direito. Não basta que o Estado permita a resistência trabalhista, ele deve garantir que o empregador não possa reprimir o empregado por exercer a resistência. É, portanto, necessário que o ordenamento jurídico seja interpretado no sentido de garantir sua própria efetividade. Foucault alertava: "nada mudará na sociedade se os mecanismo de poder que funcionam fora, abaixo, ao lado dos aparelhos de Estado a um nível muito mais elementar, quotidiano, não forem modificados."[98]

[98] FOUCAULT, Michel. *Microfísica do Poder*. Rio de Janeiro: Graal, 1979. p. 150.

3 A FORMA DE ORGANIZAÇÃO DA PRODUÇÃO COMO OBSTÁCULO À RESISTÊNCIA DO TRABALHADOR

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

Ao pensar a forma de organização da produção, os empresários não pensam somente no aumento da utilidade da força de trabalho do empregado. A organização da produção, nas palavras de Foucault, "busca aumentar as forças do corpo (em termos econômicos de utilidade) e diminuir essas mesmas forças (em termos políticos de obediência)".[99] A organização da produção visa a garantir, no trabalhador, uma aptidão aumentada e uma dominação acentuada. O poder do corpo do empregado é dissociado: ele deve ser, ao mesmo tempo, forte para produzir e fraco para resistir. Neste capítulo, será investigada a maneira como duas formas de organizar a produção capitalista buscaram enfraquecer a resistência dos empregados.

3.1 O controle do tempo da produção

Quando Frederick Taylor começou a trabalhar em uma fábrica, em 1878, era comum, entre os trabalhadores, uma forma de resistência: trabalhar lentamente e não aumentar o ritmo da produção. Como lembra Márcio Túlio Viana, se os trabalhadores descobriam um modo de produzir uma peça de forma mais veloz, não o revelavam para que não fossem compelidos a trabalhar no tempo extra.[100] Simone Weil, intelectual e militante de esquerda, destaca que um dos métodos da ação sindical no período consistia justamente em limitar a produção para impedir o desemprego e a redução das tarifas pagas por peça.[101] Além disso, o controle do tempo permitia ao empregado proteger o próprio corpo do desgaste excessivo.

Taylor começou a trabalhar como operário e foi obrigado, pelos outros trabalhadores, a se conformar com o ritmo de trabalho por eles estabelecido. Logo,

---

[99] FOUCAULT. *Vigiar e punir, op. cit. p.* 119.
[100] VIANA, Márcio Túlio. As andanças ra Economia e as mudanças no Direito. In: RENAULT, Luiz Otávio; DIAS, Fernanda Melazo; VIANA, Márcio Túlio (Orgs.). *O novo contrato a prazo*: teoria, prática e crítica da lei 9.601/1998. São Paulo: LTr, 1998.
[101] WEIL, Simone. *A condição operária e outros estudos sobre a opressão*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.

DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei nº 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido seja por empresas eletrônicas, fotográficas ou quaisquer outros.

porém, tornou-se contramestre[102], e decidiu que precisava retirar do trabalhador a possibilidade de determinar o seu tempo de trabalho. Ele explicitamente buscava uma forma de minar a resistência trabalhista. À medida que a classe trabalhadora perdia o conhecimento do processo, perdia também poder político que garantia a criação de direito novo. De acordo com Simone Weil, "no espírito de Taylor, assim como no dos industriais aos quais ele ia comunicando regularmente os resultados de seus estudos, a primeira vantagem da nova organização devia ser a de romper com a influência dos sindicatos."[103]

Taylor passou a decompor o trabalho em movimentos elementares, cronometrando o tempo necessário para a execução de cada um desses movimentos. Cada trabalhador deveria, então, ser responsável apenas por um número extremamente reduzido de operações, cujo tempo de execução já havia sido calculado pelo empregador. Simone Weil nota que enquanto os contramestres egípcios tinham chicotes para levar os operários a produzir, Taylor substitui os chicotes pelos escritórios e laboratórios.[104] A repressão patronal não foi excluída da fábrica taylorista, mas foi, de fato, reforçada e reestruturada pelo modo de organização da produção.

As pesquisas de Taylor foram intensificadas por Ford, que introduziu as correias transportadoras no processo produtivo, fazendo com que as máquinas impusessem o tempo mais acelerado possível aos trabalhadores. Os espaços de resistência foram reduzidos ainda mais. O significado da perda do controle do tempo foi ressaltado por um operário estadunidense:

> Os patrões não compreendem que não queríamos deixar que nos cronometrassem; no entanto, o que diriam nossos patrões se lhes pedíssemos que nos mostrassem seus livros de contabilidade, e se lhes disséssemos: "Sobre tanto de lucros que os senhores tiveram, achamos que esta parte deve ser sua e aquela outra voltar a nós em forma de salários"? O conhecimento dos tempos de trabalho é para

---

[102] Taylor nasceu em família relativamente rica e teria podido viver sem trabalhar. Aos 22 anos, no entanto, decidiu trabalhar em uma fábrica como torneiro mecânico. Após dois meses, já havia se tornado contramestre. Segundo ele conta, em suas obras, a rápida promoção deveu-se à confiança do empregador por ele pertencer a uma família burguesa. Simone Weil desconfiava que a promoção poderia ter sido garantida pelo fato de Taylor repassar ao patronato as táticas de resistência dos empregados. *Ibidem*, p. 117.

[103] *Ibidem*, p. 120.

[104] *Ibidem*, p. 119.

> nós exatamente o equivalente ao que é para eles o segredo industrial e comercial.[105]

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Esta arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

Taylor gabava-se de ter encontrado o meio para suprimir a luta de classes, porque seus sistemas se baseavam no interesse comum do operário e do patrão, garantindo mais lucros a ambos, e o próprio consumidor também ficava satisfeito porque os produtos se tornavam mais baratos. Taylor dizia ter resolvido todos os conflitos sociais e criado a harmonia social.[106]

Percebe-se, no entanto, que a harmonia de Taylor representava não o fim dos conflitos entre empregados e empregadores, mas sua ocultação por meio do enfraquecimento da resistência trabalhista. O trecho abaixo, retirado de sua obra, mostra claramente as bases em que se assentava seu conceito de harmonia. Taylor assim definia o bom empregado:

> (...) se você é um homem valioso, fará exatamente como esse homem lhe disser, de manhã à noite. Quando lhe disser para apanhar uma pilha e andar, você apanha e anda, e quando ele lhe disser para sentar-se e descansar, você se senta. Você faz aquilo certo o dia todo. E o que é mais, nada de parolagem. Um homem valioso faz exatamente o que lhe mandam fazer, e nada de conversa. Entende? Quando esse homem lhe disser para andar, você anda; quando lhe disser para sentar, você senta, e você não lhe responde. Agora você volta para o trabalho amanhã de manhã e eu saberei antes da noite se você é um homem valioso ou não.[107]

Ainda que a organização da produção tenha evoluído e, com ela, os sistemas de controle, no Brasil, ainda há inúmeras empresas que se orientam pelo binômio taylorismo-fordismo. O fato do mercado ainda demandar a atuação de cronometristas comprova a atualidade das estratégias tayloristas-fordista no País:

> Descrição da vaga: Irá realizar cronometragem das atividades da produção das costureiras, analisar as operações da produção e realizar a contagem de tempo para definição de padrões. Ensino Médio completo.

---

[105] *Ibidem*, p. 125.
[106] *Ibidem*, p. 122.
[107] BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e capital monopolista*: a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1977. p. 97 e 98.

FILIADO AO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos desta obra são reservados e protegidos pela Lei 9.610/98. É proibida a sua reprodução ou divulgação sem autorização por escrito, seja qual for o meio empregado, eletrônico, mecânico, fotográfico, gravação ou outros.

> Descrição da vaga: Cronometragem de todas as unidades produtivas em curto espaço de tempo, analisar as operações da produção realizando a contagem de tempos para definição de padrões, coletar dados, identificar desvios, visando propor melhorias no processo produtivo, medir velocidade de performance - fadiga, tempo, pessoal, entre outros para determinação do tempo *standard*, calcular e determinar necessidades de horas - homens, para os diversos setores de fabricação.[108]

Percebe-se que a preocupação em reduzir a resistência passiva nas fábricas continua. Em visita a uma fábrica de roupas em Belo Horizonte, em 2011, a responsável pela seção de recursos humanos explicou a razão da existência de tapumes isolando e separando grupos de trabalhadores:

- Assim, eles ficam mais focados. Estavam se distraindo com pessoas passando e perdiam tempo.

Sentindo que aquela situação poderia parecer degradante, acrescentou:

- Mas, olha, a gente colocou lá dois ventiladores. Hoje estão desligados porque está fresco.

Simone Weil decidiu, em 1934, trabalhar como operária em fábrica da Renault. Ela atribuiu a exaustão do corpo e do pensamento e a docilidade que dominava os empregados ao intenso controle do tempo. Segundo ela, era preciso trabalhar em um ritmo que exigia muita atenção, não se podendo pensar em outra coisa:

> Dois fatores condicionam esta escravidão: a rapidez e as ordens. A rapidez: para alcançá-la, é preciso repetir movimento atrás de movimento, numa cadência que, por ser mais rápida do que o pensamento, impede o livre curso da reflexão e até do devaneio. Chegando-se à frente da máquina, é preciso matar a alma, oito horas por dia, pensamentos, sentimentos, tudo.[109]

---

[108] IBIUDI. Buscador de classificados. Disponível em: <http://www.ibiubi.com.br>. Acesso em: mar. 2011.
[109] WEIL. *A condição operária e outros estudos sobre a opressão, op. cit.*, p. 65.

> A exaustão me fez esquecer finalmente as verdadeiras razões pelas quais estou na fábrica; ela faz quase invencível a tentação que esta vida traz consigo: não mais pensar.[110]

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados
pela Lei 9.610/1998
Este artigo não pode ser reproduzido ou transmitido por quaisquer meios empregados, eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

Gramsci, no entanto, atribuiu maior espaço ao pensamento durante o período taylorista-fordista:

> O operário continua "infelizmente" homem e, inclusive [...] durante o trabalho, pensa demais ou, pelo menos, tem muito mais possibilidade de pensar, principalmente depois de ter superado a crise de adaptação. Ele não só pensa, mas o fato de que o trabalho não lhe dá satisfações imediatas, quando compreende que se pretende transformá-lo num gorila domesticado, pode levá-lo a um curso de pensamentos pouco conformistas.[111]

De fato, ainda que a intensidade do esforço tenha sido obstáculo à resistência dos trabalhadores, o taylorismo-fordismo não foi capaz de impedir por completo os movimentos de resistência. Ricardo Antunes, ao escrever sobre a rebeldia do trabalho, aponta, por exemplo, que no Brasil, à época em que nascia o "novo sindicalismo", os empregados costumavam adotar táticas de "matar peças" (fabricá-las com defeitos), "dar o tranco na máquina" (aumentar sua rotação, até quebrá-la), "fazer um gato" (furtar peças) e outros atos de sabotagem.[112]

Foi, então, necessário inserir no processo produtivo outras estratégias de inibição da resistência. O foco era evitar a união dos trabalhadores que a fábrica tinha reunido. Como nota Viana, agrupando os trabalhadores em um mesmo local, a "fábrica criou, sem querer, o seu próprio demônio", pois "sofrendo as mesmas dores, e sonhando sonhos iguais, os trabalhadores se viram uns nos outros, como num espelho, e foram aprendendo a conspirar."[113] Era preciso desfazer essa contradição.

---

[110] *Ibidem*, p. 79.
[111] GRAMSCI, Antônio. *Maquiavel, a política e o Estado moderno*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1984. p. 384.
[112] ANTUNES, Ricardo. *A rebeldia do trabalho*: o confronto operário no ABC paulista – greves de 1968 a 1980. Campinas: Unicamp/Ensaio, 1988. p. 15.
[113] VIANA. *As andanças na Economia e as mudanças no Direito*, *op. cit.*, p. 29.

3.2 Divisão dos trabalhadores

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

Divide e impera.
(Maquiavel)

Como a reunião de trabalhadores na fábrica poderia gerar sua união, as empresas começaram a buscar formas de dividir os empregados, enfraquecendo a resistência coletiva e também a individual, que é alimentada pela consciência trazida pelo movimento coletivo.

A divisão dos trabalhadores pode ser promovida por diversos mecanismos. Uma das soluções é dotar a fábrica de uma rede cada vez mais complexa de poder, escalonada em níveis hierárquicos, também multidivididos.[114]

Essa tendência pode ser observada também no âmbito público. Em entrevista com servidor da Prefeitura de Belo Horizonte, ele explicou a nova forma de organização do trabalho em seu departamento, tornando evidente a influência negativa que ela exerce sobre a resistência dos trabalhadores:

> - Boa parte dos servidores virou chefe. São muitos chefes. O Departamento foi dividido em inúmeras gerencias. Uns passam a receber mais e divide a categoria. Eu, por exemplo, sou chefe de um único servidor. Éramos dois agentes fazendários e dois estagiários. Eu passei a ser chefe do outro agente fazendário e dos dois estagiários. Continuamos a fazer exatamente o mesmo trabalho. E eu passei a ganhar mais. Eu trabalhava numa gerência ampla, mas as tarefas já eram divididas. Criaram novas gerências, mas as tarefas são as mesmas. Eu faço exatamente as mesmas coisas de antes, mas agora passei a fiscalizar o meu colega. Passei a fiscalizar o horário de trabalho dele, passei a demandar o serviço, a organizar o que ele tinha de fazer. E antes nós éramos colegas. [...] É muito chefe. Não são poucos não, são muitos. E o que acontece? Pouquíssimos gerentes vão nas assembléias do sindicato. Amigo meu virou gerente e deixou de pagar o sindicato. Rola o sentimento: sou gerente e minha obrigação é dar eficiência à administração e não afrontar a administração. Os gerentes tem também medo de fazer greve e perder a função de chefia. Quando eu entrei eram menos gerências. Em 2005, veio um *boom* de gerências. As reformas administrativas sempre foram caracterizadas pela criação de muitas gerências. [...] Outro dia fiquei pensando: por que eu não fiquei amigo do Fulano, que trabalhava na minha sala, na minha frente? Porque tinha uma relação hierárquica entre a gente.

A situação almejada pelo escalonamento de poder nas empresas pode ser bem descrita por uma frase retirada do *Panóptico* de Bentham: "cada camarada torna-

[114] VIANA. *As andanças na Economia e as mudanças no Direito*, *op. cit.*, p. 21.

se um vigia."[115] O escalonamento de trabalhadores divide a categoria, estabelece classes de trabalhadores, concedendo privilégios a alguns. Quebra-se o sentimento de unidade. O trabalhador, então, deixa de lutar por melhorias comuns buscando garantir seu privilégio, de forma que conquistas que poderiam ser de todos tornam-se privilégios de alguns.

EXEMPLAR DIREITOS AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos
Este exemplar não pode ser reproduzido ou
transmitido, sejam quais forem os meios
empregados, eletrônicos, mecânicos,
fotográficos, gravação ou quaisquer outros.

Como salvar o seu trabalho?

O pós-fordismo tem como uma de suas características essenciais essa busca pela divisão dos empregados na empresa. Sua tática, no entanto, não é o escalonamento do poder, mas a terceirização.[116]

A terceirização pode ser interna ou externa. Na terceirização interna, a empresa incorpora, em seus quadros, empregados de terceiro – da empresa terceirizante. A terceirização interna se impôs pela vontade patronal, fora das hipóteses previstas em lei. Na década de 1980, o TST tentou conter o fenômeno. Em 1986, aprovou o Enunciado n. 256, por meio do qual restringiu as hipóteses de terceirização lícita para os casos de trabalho temporário (Lei n. 6.019/1974) e serviços de vigilância bancária (Lei n. 7.102/1983). Na década de 1990, no entanto, as terceirizações expandiram-se, ainda que ilicitamente. O Direito curvou-se à Economia e, em 1993, o TST cancelou o Enunciado n. 256 e editou a Súmula n. 331, que assim dispõe:

---

[115] BENTHAM, Jeremy. *O Panóptico*. Belo Horizonte: Autêntica, 2000.
[116] Gabriela Neves Delgado diz que a terceirização pode ser considerada elemento nuclear do modelo toyotista. DELGADO. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006. p. 85.

> I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 03.01.1974).
> II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).
> III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei no 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.
> IV- O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.
> V- Os entes integrantes da administração pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666/93, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.
> VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

A terceirização interna dificulta a resistência por dois motivos. Primeiro, ela propicia contratos curtos de trabalho, de forma que os trabalhadores mudam de empresa constantemente, o que os impede de estabelecer laços de solidariedade com os colegas de trabalho. O desenraizamento e instabilidade dificultam enormemente a resistência coletiva. Como aponta Gabriela Delgado, o mecanismo terceirizante estimula processos de alta rotatividade da mão de obra, "insuflando sentimentos de individualização nas relações de trabalho."[117]

A terceirização interna, ademais, cria categorias distintas de trabalhadores na empresa e, como explica a advogada trabalhista Ellen Hazan, a convivência entre empregados efetivos e terceirizados muitas vezes não é tranqüila, mas marcada por uma falsa hierarquia e concorrência. Segundo ela, "os trabalhadores da empresa tomadora passaram a se sentir mais importantes que os da empresa prestadora e estes,

[117] *Ibidem*, p. 188.

menos importantes que aqueles."[118] A própria empresa facilita esse processo. Como nota Souto Maior, o trabalhador terceirizado não consegue se inserir no contexto da empresa tomadora; "é sempre deixado meio de lado, até para que não se diga que houve subordinação direta entre a tomadora dos serviços e o trabalhador."[119]

LEGISLAÇÃO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos
Este artigo não pode ser reproduzido ou
transmitido sejam quais forem os meios
empregados: eletrônicos, mecânicos,
fotográficos ou quaisquer outros.

Atualmente a maioria dos juristas desistiu de defender a ilicitude da terceirização interna. Eles se conformaram com a dificuldade de proibi-la e buscam mecanismos capazes de inibir a prática. Nesse sentido, é essencial defender a responsabilidade solidária pelo passivo trabalhista, entre empresa tomadora e empresa empregadora; a isonomia entre trabalhadores efetivos e terceirizados; e a limitação da abrangência do termo "atividades-meio da empresa". Aos sindicatos, cabe buscar novas formas de organização que consigam adaptar-se ao contexto de maior fluidez e desenraizamento.

No caso da terceirização na Administração Pública, o STF, julgando a Ação Direta de Constitucionalidade (ADC) n. 16, em novembro de 2010, decidiu que inexiste responsabilidade do ente público pelas dívidas trabalhistas das empresas terceirizantes, a não ser nas situações em que se consiga fixar, em concreto, a culpa do ente público no que tange ao inadimplemento das obrigações trabalhistas. A decisão é lamentável. Resta, contudo, garantir que a Administração tenha obrigação de manter rígida fiscalização sobre o cumprimento de direitos trabalhistas pelas empresas contratadas.

A terceirização externa, por sua vez, separa fisicamente os trabalhadores. A empresa passa a ter um número reduzido de empregados, distribuindo o restante entre várias empresas "parceiras"[120], que, muitas vezes, são criadas exclusivamente para lhe servir. A empresa original torna-se uma empresa enxuta e, no limite, pode até tornar-se uma empresa vazia.[121] Essa empresa enxuta consegue, cada vez mais, produzir sem reunir.

---

[118] HAZAN, Ellen. Os sindicatos e a negociação coletiva: aperfeiçoando o Direito do Trabalho? In PIMENTA, José Roberto *et al. Direito do Trabalho*: evolução, crise, perspectivas. São Paulo: LTr, 2004. p. 266.

[119] MAIOR, Jorge Luiz Souto. A terceirização sob uma perspectiva humanista. *Justiça do Trabalho*, São Paulo, n. 249, 2004. p. 26.

[120] Viana aponta que a suposta colaboração entre as empresas esconde uma relação vertical, uma vez que a subordinação antes restrita a relação empregador-empregado migra para a relação empresa-empresa.

[121] VIANA; DELGADO; AMORIM. *Terceirização: aspectos gerais, a última decisão do STF e a súmula 331 do TST, op. cit.*, p. 1.

As empresas "parceiras" são, recorrentemente, pequenas e precárias. Nelas, o poder de barganha dos empregados é reduzido. Elas são menos visíveis do que as grandes empresas e possuem menor preocupação com sua imagem. Como aponta Viana, pode até "se organizar num fundo de quintal, longe dos olhos do sindicato e da imprensa."[122]

LEGISLAÇÃO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610 de 1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido por empregados eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

Em muitos casos, os trabalhadores que são excluídos da empresa vão trabalhar individualmente em suas casas. O volume de trabalho que lhes é repassado pela empresa os leva a contratar outros trabalhadores para lhes ajudar. Ele se torna, então, um trabalhador no limbo: não sabe se é empregado ou patrão. Acaba tornando-se empregador de quem, na empresa, seria seu colega.

Essa situação é comum em empresas de confecção de vestuário. Em sua dissertação de mestrado, Rosângela Pereira realizou entrevistas com faccionistas de Divinópolis, categoria que sofreu esse processo de exclusão das empresas. As mulheres entrevistadas demonstraram a dificuldade de se perceberem como empregadoras:

> Eu me considero uma costureira, eu não me considero uma empresária (...) Não, empresário é o dono da firma que eu trabalho, eu trabalho para ele, empresário é ele, eu sou empregada dele, eu sou a costureira. Porque muita dona de facção fala: "Eu sou empresária". Não me acho empresária, eu não tenho a firma, eu faço prestações de serviço para a firma, eu sou empregada dele, você entendeu? Eu trabalho com a empresa X, certo, eles me pagam por isso, então eu sou funcionária dele. Certo? E eu tenho uma ajudante, mas eu sou uma costureira, eu não fico em pé o tempo todo, eu não fico andando igual eles resolvendo, não, eu trabalho, eu ligo para eles; faltou tantas peças, vai descer mais um corte? Nós estamos precisando trabalhar, então, empresário é ele, eu sou costureira (Entrevista, Faccionista 6, 15 de novembro de 2003).[123]

Os sindicatos, no entanto, percebem a situação de forma distinta porque precisam proteger o empregado da faccionista. O tumulto gerado pela terceirização

---

[122] VIANA, Márcio Túlio. Terceirização e sindicato: um enfoque para além do Direito. *Revista da Faculdade de Direito da UFMG*, v. 7, n. 13 e 14, Belo Horizonte, 2004. p. 64.

[123] PEREIRA, Rosângela. *Pedagogia do lar/oficina*. 2004. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2004. p. 107.

beneficia, então, a grande empresa, que divide os trabalhadores e enfraquece a resistência trabalhista coletiva contra ela.

LEI DO DIRETOR AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido, sejam quais forem os meios empregados, eletrônicos, mecânicos, fotográficos, gravação ou quaisquer outros.

> Olha, a questão da faccionista em si ela passa a ser uma empresária, no que ela adquiriu algumas máquinas, põe uma, duas pessoas para trabalhar para ela, tem aquela prática de – ah, vamos ser sócios – ela já passa a ser uma empresária. Então, no momento que ela está se tornando uma empresária, ela deixa de estar dentro da nossa categoria, ela já vai para a categoria do sindicato patronal. Coisa que lá no sindicato patronal também não dá essa estrutura (...) Então, a faccionista, se ela está sozinha, está trabalhando lá na casa dela sozinha, em tese ela é uma pequena empresária, porque no momento que ela começar a crescer, ela vai começar a contratar pessoas para trabalhar, entendeu? Muitas correm até o risco já antes de crescer contrata, põe, para trabalhar, pessoas para trabalhar para ela (Entrevista, Sindicalista 1, 14 de outubro de 2003).

> Para a gente estar dando esse suporte para as faccionistas, também eu acho complicado, porque ao mesmo tempo em que você está dando suporte para a faccionista que está montando uma empresa, ela está com um empregado lá dentro. Então, qual seria o papel do sindicato? Dar cobertura para o empregado que está lá dentro dessa facção ou para a faccionista? Então, o amparo que o sindicato tem que dar é para o empregado da faccionista que está lá, que muitos problemas que a gente tem aqui de faccionistas, que a pessoa vai lá trabalha, trabalha e não recebe, não tem um INSS, um fundo de garantia, entendeu? (Entrevista, Sindicalista 1, 14 de outubro de 2003).

Prova de que a terceirização externa é utilizada pelas empresas para inibir a resistência pode ser constada em exemplo dado por Viana. Ele relata que, em 1985, bancários deflagraram greves nas principais capitais do País. A estratégia foi começar pelas câmaras de compensação de cheques, que, quando paralisadas, inviabilizavam os investimentos dos bancos nas bolsas de valores. A primeira providência dos banqueiros, logo depois das greves, foi informatizar pesadamente as agências, para viabilizar a terceirização daquele setor.

Para inibir a terceirização externa, deve-se garantir que, ao verificar-se que as empresas "parceiras" são controladas pela empresa principal, seja caracterizado o

grupo econômico, de forma que todas as empresas sejam solidariamente responsáveis pelos créditos trabalhistas.[124]

Percebe-se que, com a terceirização, interna e externa, o empregador conseguiu conjugar a necessidade de utilização do trabalho coletivo com a necessidade de evitar a resistência coletiva gerada pela união dos trabalhadores. São as estruturas da empresa, muito mais que as sindicais, que marcam a fragilidade dos sindicatos. É por isso que Souto Maior diz que a terceirização reduz a condição de cidadão do trabalhador, "pois a maior forma de alguém ver reduzida a sua condição de cidadão é lhe retirar a possibilidade concreta de lutar pelo seu direito e é isso, exatamente, o que faz a terceirização".[125]

.

TEXTO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos, gravação ou quaisquer outros.

[124] MAIOR, Jorge Luiz Souto. *O Direito do Trabalho como instrumento de justiça social*. São Paulo: LTr, 2000. p. 321.
[125] MAIOR, Jorge Luiz Souto. Carta Aberta aos "Terceirizados" e à Comunidade Jurídica. *Migalhas*. Migalhas de peso, 23 jun. 2010. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br>. Acesso em: 27 abr. 2011.

4 A CAPTURA DA SUBJETIVIDADE COMO OBSTÁCULO À RESISTÊNCIA DO EMPREGADO

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido, sejam quais forem os meios empregados - eletrônicos, mecânicos, gráficos ou quaisquer outros.

No segundo capítulo, foi visto como o medo da repressão inibe o comportamento do empregado que quer resistir. Nesse caso, a consciência do trabalhador sobre o conflito não é alterada. Ele continua acreditando na existência do conflito e não acredita que a resistência seja, em si, um ato negativo. O que ele evita são as conseqüências da resistência.

Neste capítulo, serão analisados os mecanismos que fazem com que o trabalhador não queira resistir. Isso pode ocorrer porque ele naturaliza o conflito, ou porque não percebe sua existência, ou ainda porque atribui valor negativo ao direito de resistência em si, equiparando-o a baderna ou confusão. É preciso investigar, por exemplo, os mecanismos que geram a situação representada na tabela abaixo:

Tabela 1 – Concordância / discordância com o uso de tropas contra greves por renda familiar mensal, 1990

	Até 2 SM	+ de 2 a 5 SM	+ de 5 a 10 SM	+ de 10 SM	+ de 20 SM	Total
Concorda	41,6%	24,3%	15,7%	15,7%	8,6%	25,7%
Discorda	49,2%	63,9%	72,1%	70,1%	73,6%	62,5%
Depende	4,4%	8,1%	9,7%	13,4%	13,4%	8,4%
Não sabe	4,8%	3,7%	2,5%	0,7%	4,3%	3,5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Cultura Política (Consórcio USP/Cedec/Datafolha). Pesquisa realizada com amostra nacional de 2480 eleitores, realizada em março de 1990, conforme André Singer, Ideologia e voto no segundo turno da eleição presidencial de 1989.

Influenciam na forma como o trabalhador percebe o conflito e valora a resistência: a introjeção da opressão, o mito da brasilidade, a religião, o discurso do fim dos conflitos presente nas empresas e o discurso do fim dos conflitos presente na sociedade de forma geral.

4.1 A introjeção da opressão

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

É comum ouvir trabalhadores dizendo que não resistem ao abuso do poder diretivo porque: "sou empregado e tenho de obedecer o patrão" ou "já estou acostumado".

Recorrentemente a falta de reação é também ligada ao fato de que o emprego é visto como um favor, de forma que o empregado sente gratidão em relação ao patrão. Em suas aulas na UFMG, Márcio Túlio Viana levou alguns empregados para serem entrevistados pela turma. A muitos deles foi perguntado se ajuizariam ação trabalhista contra o empregador. A maioria respondeu que não, pois não poderiam trair quem lhes tinha dado emprego.

Paulo Freire atribui essas reações dos empregados à introjeção que o oprimido faz da visão que dele tem o opressor. O oprimido torna-se, nas palavras de Freire, "hospedeiro do opressor" e é invadido por um sentimento de autodesvalia que o leva à naturalização da opressão e ao fatalismo.[126]

Trabalhadores entrevistados por Freire lhe disseram:

> - Que posso fazer se sou um camponês?
>
> - O camponês é um dependente. Não pode expressar o seu querer. Antes de descobrir sua dependência, sofre. Desabafa sua pena em casa, onde grita com os filhos, bate, desespera-se. Reclama da mulher. Acha tudo mal. Não desabafa sua pena com o patrão porque o considera um ser superior. Em muitos casos, o camponês desabafa sua pena bebendo.
>
> - O camponês se sente inferior ao patrão porque este lhe aparece como o que tem o mérito de saber e dirigir.[127]

Bourdieu utiliza o termo *doxa* para demonstrar que há uma internalização, pelos indivíduos, de crenças dominantes e opressoras, "algo que se absorve como o ar", algo pelo qual o sujeito não se sente pressionado, está em toda parte e em lugar nenhum. Ele alerta: "É muito difícil escapar dela. Os trabalhadores vivem sob esse tipo

---

[126] FREIRE, Paulo. *A pedagogia do oprimido*. 45 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2005. p. 56.
[127] *Ibidem*, p. 57.

de pressão invisível e assim adaptam-se muito mais a sua situação do que podemos supor."[128]

Outros autores também sentiram a necessidade de buscar o opressor dentro do próprio oprimido. Charles Taylor fala de internalização de estereótipos que geram a autodepreciação.[129] Frantz Fanon, com uma linguagem mais vibrante, de um militante que defendia o uso da violência contra o colonizador nas Antilhas, chama o fenômeno de "epidermização da inferioridade", dizendo que o sentimento de inferioridade entranha no corpo do oprimido.[130] Ele diz que a opressão infecta o homem de corpos estranhos, extraordinariamente tóxicos, que o fazem rejeitar o que ele é.

Os autores que escrevem sobre o reconhecimento sustentam que a identidade da pessoa não é construída de forma autônoma, mas dialógica, a partir da sua relação com o outro e, portanto, é influenciada pelo reconhecimento ou pelo menosprezo. Dessa forma, a opressão altera a formação da identidade da pessoa e do grupo. O reconhecimento gera autoconfiança, auto respeito, auto-estima. A falta de reconhecimento, ao contrário, gera autodiscriminação, autodesvalia, baixo auto-estima. A sensação de culpa pela situação de opressão e o sentimento de impotência em relação à situação são fortes empecilhos para a reivindicação de direitos.

É interessante observar os relatos de empregados que sofreram assédio moral na empresa e que demoravam tempo enorme para denunciar o ocorrido:

- Eu estava assim, achava que eu estava num sistema e às vezes eu me sentia culpada por não estar agüentando esse sistema. A regra era aquela. Eu não entendia. Eu não tinha a compreensão que tenho hoje...

- ...ele fica na situação: "gente o problema é meu, eu sou um inútil", e daí começa a desencadear os problemas psicológicos.

Simone Weil descreve o sentimento de docilidade que nasce da humilhação cotidiana no trabalho:

---

[128] BOURDIEU, Pierre; EAGLETON, Terry. *A doxa e a vida cotidiana, op.cit.*, p. 269 e 270.
[129] RICOUEUR, Paul. *Percurso do reconhecimento*. São Paulo: Edições Loyola, 2006. p. 228.
[130] FANON, Frantz. *Piel negra, máscaras blancas*. Buenos Aires: Abraxas, 1973.

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido, sejam quais forem os meios empregados, eletrônicos, mecânicos, fotográficos, gravações ou quaisquer outros.

> Quanto a mim mesma, para mim pessoalmente, veja o que significou o trabalho na fábrica. Mostrou que todos os movimentos exteriores (que antes eu julgava interiores) sobre os quais, para mim, se apoiava o sentimento de dignidade, o respeito por mim mesma, em duas ou três semanas ficaram arrasados pelo golpe de uma pressão brutal e cotidiana. E não creio que tenham nascido em mim sentimentos de revolta. Não, muito ao contrário. Veio o que era a última coisa do mundo que eu esperava de mim: a docilidade. Uma docilidade de besta de carga resignada. Parecia que eu tinha nascido para esperar, para receber, para executar ordens – que nunca tinha feito senão isso – que nunca mais faria outra coisa. Não tenho orgulho em confessar isso. É a espécie de sofrimento de que nenhum operário fala; dói demais só de pensar.[131]

Leonardo Boff facilita a compreensão do processo de introjeção da opressão, ilustrando-o por meio de uma fábula:

> Era uma vez um camponês que foi à floresta vizinha apanhar um pássaro para mantê-lo cativo em sua casa. Conseguiu pegar um filhote de águia. Colocou-o no galinheiro junto com as galinhas. Comia milho e ração própria para galinhas. Embora a águia fosse o rei/rainha de todos os pássaros.
> Depois de cinco anos, este homem recebeu em sua casa a visita de um naturalista. Enquanto passeavam pelo jardim, disse o naturalista:
> – Esse pássaro aí não é galinha. É uma águia.
> – De fato – disse o camponês. É águia. Mas eu a criei como galinha. Ela não é mais uma águia. Transformou-se em galinha como as outras, apesar das asas de quase três metros de extensão.
> – Não – retrucou o naturalista. Ela é e será sempre uma águia. Pois tem um coração de águia. Este coração a fará um dia voar às alturas.
> – Não, não – insistiu o camponês. Ela virou galinha e jamais voará como águia.
> Então decidiram fazer uma prova. O naturalista tomou a águia, ergueu-a bem alto e desafiando-a disse:
> – Já que você de fato é uma águia, já que você pertence ao céu e não à terra, então abra suas asas e voe!
> A águia pousou sobre o braço estendido do naturalista. Olhava distraidamente ao redor. Viu as galinhas lá embaixo, ciscando grãos. E pulou para junto delas.[132]

---

[131] WEIL. *A condição operária e outros estudos sobre a opressão, op. cit.*, p. 65.
[132] BOFF, Leonardo. *A Águia e a galinha:* uma metáfora da condição humana. Rio de Janeiro: Vozes, 2002. p. 10.

Essa fábula foi originalmente utilizada por um educador popular de Gana. A educação popular é uma das fortes armas contra a introjeção da opressão. O ensino de direitos trabalhistas pode também contribuir para a resistência do empregado. Como ensina French, a lei trabalhista, no Brasil, teve grande impacto na consciência individual e coletiva do trabalhador.[133] Os direitos trabalhistas tiveram e têm papel importante na percepção da injustiça, na conversão de danos não percebidos em danos percebidos e nominados. Nesse caso, a consciência da opressão é mediada pela "consciência legal".

Os sindicatos podem exercer essas funções educativas. Assim como, a Universidade e o Judiciário também podem contribuir nesse sentido. O Programa Pólos de Cidadania, por exemplo, programa de pesquisa e extensão da UFMG, em parceria com a Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 3ª Região (Amatra), criou o curso "Meu Direito do Trabalho" que foi realizado em duas favelas de Belo Horizonte. O curso era desenvolvido a partir da discussão de casos que continham situações de abuso do poder diretivo do empregador. O grupo de teatro do Programa Pólos comparecia às reuniões e ilustrava os casos com músicas populares cujas letras eram adaptadas ao mundo do trabalho.[134]

Tampouco se pode olvidar o papel que os movimentos coletivos têm na autoestima do trabalhador. A resistência coletiva proporciona enormes ganhos para a resistência individual:

> - Quando o cara luta, se organiza, ele passa a reconhecer os próprios direitos, a própria dignidade, o próprio valor dele. Eu acho que foi o que aconteceu aqui. Pessoas que estariam dormindo até hoje, aceitando coisas como se fossem dadas a ele como benefício, reconhecem agora que é um direito que ele tem, que é o merecimento dele.[135]

LEITURA EXCLUSIVA PARA FINS DE DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/98
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido por qualquer meio ou forma, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

---

[133] FRENCH, John. *Afogados em leis*: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros. São Paulo: Perseu Abramo, 2001. p. 65 e 66.
[134] Os casos e letras de músicas do curso "Meu Direito ao Trabalho" encontram-se no Anexo I desta dissertação.
[135] ABRAMO, Lais. *O resgate da dignidade:* greve metalúrgica e subjetividade. São Paulo: Unicamp, 1999. p. 274.

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este artigo não pode ser reproduzido ou transmitido por quaisquer meios empregados, eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

4.2 O mito da brasilidade

Quando um Estado-nação é criado, torna-se necessário desenvolver, na população, um sentimento de pertencimento àquela nova comunidade. É necessário que pessoas pertencentes aos mais diversos grupos sociais sintam-se participantes do mesmo projeto nacional; sintam-se como uma unidade social. A idéia de nação é divulgada por meio de um arsenal simbólico chamado de *mito*, que tem a função de criar um espírito nacional e condensar características que seriam comuns a todos os cidadãos do Estado.[136]

Percebe-se que todos os mitos nacionais têm a função de inibir conflitos internos. O mito da brasilidade, no entanto, potencializa essa característica, sendo fortemente baseado na demonização dos conflitos. É o mito da brasilidade que garante que, no imaginário da população, o brasileiro seja identificado como indivíduo passivo e ordeiro.

Jessé de Souza, um dos mais efusivos críticos do mito da brasilidade, diz que o Brasil é um caso extremamente bem sucedido de criação e manutenção de mito nacional.[137] Segundo ele, o mito da brasilidade é bastante internalizado pelos brasileiros, e, de fato, no país, a identidade nacional influencia na constituição da identidade individual. A internalização do mito é feita de forma afetiva, o que faz com que o mito esteja, geralmente, imune à crítica racional.[138]

Pesquisas de opinião, realizadas em 2005, uma delas pelo Instituto Vox Populi e a outra pelo Centro de Documentação da Fundação Getúlio Vargas, indagaram se os entrevistados sentiam orgulho de ser brasileiros. 60% dos entrevistados responderam afirmativamente, e somente 4% disseram sentir vergonha do País. Os motivos de orgulho foram enumerados em caráter decrescente: natureza, caráter do povo, características do país, esporte/música/carnaval. Quanto à imagem do povo brasileiro, de quem os entrevistados se sentem orgulhosos, 50% disseram que ela

---

[136] CHAUI, Marilena. *Brasil*: mito fundador e sociedade autoritária. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2000.
[137] SOUZA, Jessé (Org.). *A invisibilidade da desigualdade brasileira*. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2006. p. 104.
[138] *Ibidem*, p. 101.

apresentava os seguintes traços, também em ordem decrescente: trabalhador, alegre/divertido, conformado/solidário e sofredor.[139]

Percebe-se, assim, que o mito da brasilidade, que constrói o discurso da demonização de conflitos e de um todo harmonioso, é grande obstáculo para a resistência do brasileiro, que tende a atribuir a ela valor negativo, identificando-a com confusão, perigo e baderna.

É interessante perceber como Estado e empregadores se mobilizam para manter o mito da brasilidade. Francisca de Azevedo aponta que, por ocasião de greve ocorrida em 1903, no Rio de Janeiro, patrões e agentes do Estado construíram o discurso da "divisão maniqueísta da classe operária entre bons operários ... e os maus, os anarquistas estrangeiros infiltrados na classe trabalhadora brasileira."[140] Era importante manter sólida a imagem do brasileiro como homem pacífico, destacando que greve era "coisa de estrangeiros". Afirma a autora: "alguns jornais da cidade e a polícia insistem em insinuar que não são os trabalhadores brasileiros os responsáveis pelos distúrbios, mas os anarquistas estrangeiros que vieram agitar a cidade."[141] No mesmo sentido, Carlos Addor lembra reportagem publicada em 1918, que demonstra claramente a luta pela preservação do mito da brasilidade. A reportagem tinha como título: "O joio e o trigo": o trigo, naturalmente, eram os brasileiros laboriosos e o joio, os anarquistas estrangeiros.[142]

O mito nacional tem, ainda, a função de dar sentido à experiência histórica coletiva. O mito da brasilidade traz consigo a idéia de que a história do Brasil é marcada pela ausência de movimentos coletivos de resistência, pela ausência de conflitos.

O problema dessa construção, que omite e nega os momentos passados de subversão, é que ela desestimula movimentos do presente. Walter Benjamin, em suas "Teses sobre o Conceito de História", alerta, na tese VI, que nem os "mortos estarão seguros diante do inimigo, se ele for vitorioso."[143] Para Benjamin, cabe ao historiador

---

[139] CHAUI. *Brasil, op. cit.*, p. 6 e 7.
[140] AZEVEDO, Francisca Nogueira de. *Malandros desconsolados*: o diário da primeira greve geral no Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2005. p. 179 e 180.
[141] *Ibidem*, p. 70.
[142] ADDOR, Carlos. *A insurreição anarquista no Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: Dois Pontos, 1986. p. 54.
[143] LÖWY, Michael. *Walter Benjamin*: aviso de incêndio: uma leitura das teses "Sobre o conceito de história". São Paulo: Boitempo, 2005. p. 65.

LEI DO DIRETO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este exemplar não pode ser reproduzido ou transmitido por empregados, sejam quais forem os meios mecânicos, eletrônicos ou quaisquer outros.

"atear ao passado a centelha da esperança" – uma centelha que, como pontua Löwy, pode incendiar a pólvora do presente.

Na tese XII, Benjamin escreve que:

> Ela [a social democracia] teve comprazer em atribuir à classe trabalhadora o papel de redentora das gerações futuras. Com isso, ela lhe cortou o tendão da melhor força. Nessa escola a classe trabalhadora desaprendeu tanto o ódio quanto a vontade de sacrifício. Pois ambos se nutrem da visão dos ancestrais escravizados, e não do ideal dos descendentes libertados.[144]

Para Benjamin, os trabalhadores não podem lutar pelo futuro sem memória do passado. A classe trabalhadora deve ver-se como herdeira de séculos de luta. Afinal, nas palavras de Löwy, "a força acumulada dessas tentativas torna-se a matéria explosiva com a qual a classe emancipadora do presente poderá interromper a continuidade da opressão."[145]

No mesmo sentido, José Carlos Reis afirma que:

> o conhecimento histórico possui uma legitimidade social, é útil porque põe em contato os homens do presente com os do passado (...) ela (a história) restabelece o diálogo entre o presente e o passado, entre os homens mortos, que recuperam a vida, e os homens vivos, que reconhecem a morte. Tal é a sua imensidade.[146]

O mito da brasilidade, no entanto, fornece um passado sem lutas, incapaz de "incendiar a pólvora do presente". No que se refere ao mundo do trabalho, é grandemente difundida a tese da passividade da classe operária ao longo da história. Fala-se pouco sobre suas lutas e a CLT é tida como uma concessão feita pelo Estado.

Diante dos efeitos nocivos desse seqüestro da herança dos trabalhadores, autores passaram a defender a necessidade de se contar a história da luta dos trabalhadores brasileiros. French, por exemplo, afirma que, mesmo não sendo a CLT uma conquista dos trabalhadores brasileiros[147], a sua efetividade o foi. Segundo o

---

[144] *Ibidem*, p. 108.

[145] *Ibidem*, p. 112. Movimentos emancipatórios, cientes dessa importância da tradição, tendem a promover a lembrança de líderes passados. O grupo "Brigadas Populares", por exemplo, que entre outras causas, defende a reforma urbana em Belo Horizonte, nomeou suas ocupações como "Dandara" e "Camilo Torres", símbolos de luta pela emancipação. Agradeço ao amigo David Gomes pela lembrança desse fato.

[146] REIS, José Carlos. *A história, entre a filosofia e a ciência*. São Paulo: Ática, 1996. p. 89.

[147] Viana defende que a CLT é uma conquista dos trabalhadores, ainda que de outra parte do mundo. Foram as lutas dos trabalhadores em todo o mundo que impuseram a edição de norma trabalhistas.

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
É proibida a reprodução total ou parcial sem quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos, gravação ou quaisquer outros.

autor, a CLT foi promulgada com um propósito retórico e sua existência foi tolerada porque "elas nunca pretenderam ser 'reais'."[148] French afirma que as leis trabalhistas que se tornaram reais nos locais de trabalho somente o lograram na medida em que "os trabalhadores lutaram para transformar a lei, de um ideal imaginário em uma realidade futura possível."[149] Ele faz questão de afirmar que, se progresso houve, foi em razão das lutas trabalhistas, e não um "presente vindo de cima".[150]

Também alguns juristas tentam afastar a tese de que os direitos são meras concessões paternalistas. Em sua tese, Magda Biavaschi nega o "mito da outorga".[151] O mesmo faz Jorge Souto Maior, que tem artigo intitulado *Breves considerações sobre a história do Direito do Trabalho no Brasil*[152] e, em curso de especialização na PUC Minas Virtual, onde leciona, propõe aos alunos a seguinte questão: "A formação do Direito do Trabalho se deu pela intervenção do Estado para defesa dos operários oprimidos?" Em ambos os casos, seu objetivo é desconstruir a tese que trata os direitos trabalhistas como concessões.

O mito da brasilidade, portanto, afeta a resistência do empregado em dois sentidos: ele influencia a formação de uma identidade individual que atribui valor negativo à exteriorização dos conflitos e oculta uma história de lutas, que, como demonstra Benjamin, é extremamente importante para incentivar as lutas presentes.

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

[148] FRENCH. *Afogados em leis*, *op.cit.*, p. 10.
[149] *Ibidem*, p. 10.
[150] *Ibidem*, p. 14.
[151] BIAVASCHI, Magda. *O direito do trabalho no Brasil - 1930/1942*: a construção do sujeito de direitos trabalhistas. Tese de Doutorado - Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2005.
[152] P. 64-83.

4.3 A religião

LEI DE DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610 de 1998.
É transmissão ou reprodução sejam quais forem os meios empregados eletrônicos, mecânicos, fotográficos, gravação ou quaisquer outros.

> *Ao defender seus companheiros, ele era todo indignação. Sob o braço, sempre a Consolidação das Leis do Trabalho. "Esta é minha Bíblia", me disse uma vez.*
> (Livro de Lembranças de Militantes Comunistas, sobre João Dirceu Mota)

A religião sempre exerceu forte influência sobre o comportamento dos indivíduos e sobre sua forma de interpretar o mundo. As Igrejas têm influenciado a atitude de resistência dos empregados de forma bastante diversa ao longo da história, ora servindo de incentivo à resistência, ora portando-se como empecilho, ora lhe sendo indiferente.[153]

Vito Giannotti aponta que, no Brasil, na década de 1920, a Igreja Católica empenhava-se em convencer os empregados da indesejabilidade da resistência trabalhista. Para ilustrar o argumento, cita comunicado da época, exarado pelo Centro Operário Católico Metropolitano de São Paulo:

> Os operários católicos hipotecam incondicional apoio a todas as classes conservadoras, na emergência atual, e declaram-se ao lado do governo para a repressão ao anarquismo, protestando contra as ligas que decretam a pseudogreve de solidariedade com elementos perigosos que só prejudicam o operariado.[154]

Posteriormente, as comunidades de base da Igreja Católica prestaram grande incentivo à atitude de resistência dos empregados. Alguns padres tiveram atuação importante junto aos trabalhadores e sindicatos, como demonstra a entrevista seguinte feita com o padre francês Bernard Hervy, que se mudou para o Brasil em 1966:

---

[153] Sobre o papel da religião na conformação da resistência trabalhista nos Estados Unidos do século XIX, ver: FONES-WOLF, Elizabeth. Walking "hand in hand": business, labor and religion. In FONES-WOLF, Elizabeth. *Selling free enterprise*: the business assault and liberalism 1945-1960,Urbana/Chicago: University of Illinois Press, 1994 e FONES-WOLF, Elizabeth; FONES-WOLF, Ken. No common creed: white working-class protestants and the CIO's Operation Dixie. In HAVERTY-STACKE, Donna; WALKOWITZ, Daniel. *Rethinking US labor history*: essays on the working-class experience 1756-2009. New York: Continuum, 2010.
[154] GIANNOTTI, Vito. *História das lutas dos trabalhadores no Brasil*. Rio de Janeiro: Mauad, 2007. p.99.

UFMG - Biblioteca Universitária
Memória Intelectual

Jornal do Unificados – Por que o senhor decidiu vir para Brasil?

Padre Bernardo - Bom, eu tinha o sonho de conhecer o mundo dos trabalhadores. Ajudar em um país fora da Europa, especialmente da América Latina, e escolhi o Brasil. Na França eu me formei torneiro mecânico e comecei a trabalhar na fábrica aqui, como Padre Operário.

TODOS OS DIREITOS DE AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos
Esta obra não pode ser reproduzido ou
transmitido sob qualquer forma ou meios
empregados, eletrônicos, mecânicos,
fotográficos ou qualquer outros.

Jornal do Unificados – Como era o clima nas fábricas quando o senhor chegou ao Brasil?

Padre Bernardo - Nessa época não se falava de greve, e nem os jovens pensavam em greve. No ABC, alguns anos depois, nos encontrávamos, pois tínhamos grupos de torneiros mecânicos. Aproveitávamos esse tempo para conversar com os trabalhadores. E o pessoal nem pensava em greve. Com o tempo, começamos articular com outras fábricas como seria se a greve estourasse. O dia em que estourou a primeira grande greve em São Bernardo do Campo, no outro dia começamos a nos organizar perto do meio dia, fizemos operação braços cruzados. Em cada sessão os trabalhadores cruzaram os braços e aos poucos foram parando a fábrica. No dia seguinte a fábrica toda estava parada. Passamos a nos sentir os donos da produção, todos os trabalhadores. Era uma sensação ótima, nunca na minha vida tinha sentido. Nós produzíamos, éramos os donos da produção. Além disso, conquistamos muitos direitos e benefícios, e também aumento salarial. Mas a sensação de união, de sermos os donos da produção, era muito mais importante.

Jornal do Unificados – Chegou a ser preso?

Padre Bernardo – Fui preso duas vezes. A primeira na noite do ato institucional número 5 (AI 5), em 13 de dezembro de 68. Vieram em nossa casa durante a noite e fomos levados para o quartel de São Vicente. Os três padres operários, filhos da caridade, fomos mantidos por seis dias. Anos depois, já em 79, na época das grandes greves, fui preso outra vez, pois o sindicato estava sob intervenção do governo e eu fui preso em um carro da igreja católica com material de divulgação sindical.

Jornal do Unificados – Como era a relação da Igreja Católica com o movimento dos trabalhadores?

Padre Bernardo – Naquela época a igreja apoiava. Depois, a coisa foi mudando, mas no início apoiava. Dom Cláudio Hummes emprestava a igreja para a realização de assembléias quando os sindicatos eram ocupados de forma injusta. Ele apoiava pessoalmente. Depois as coisas mudaram um pouco. Pessoalmente

> continuamos amigos. Ele é um homem inteligente, hoje está no Vaticano. Mas as opiniões nem sempre foram iguais.
>
> ***Jornal do Unificados – De onde vem essa paixão pelos direitos humanos?***
>
> ***Padre Bernardo*** - Na época, os direitos humanos não eram desenvolvidos como hoje. O fato de eu ser um padre operário mostrava que a igreja não estava só esperando os trabalhadores na sacristia, mas os representantes da igreja estavam dentro da classe trabalhadora, operária.[155]

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

No entanto, como o próprio padre Bernardo aponta, essa influência não se manteve com o mesmo vigor ao longo do tempo e tampouco era unânime entre os padres.

E no momento atual? Pode-se dizer que a religião ainda possui papel importante na conformação da atitude de resistência dos empregados? Em entrevista realizada pela autora, no Fórum Trabalhista de Belo Horizonte, um trabalhador fez o seguinte comentário:

> - É a terceira vez que venho à Justiça do Trabalho. Nunca tive um patrão que me pagasse tudo certinho. O pessoal da minha Igreja fica horrorizado comigo. Mas eu sou crente, não sou bobo.

Por que o trabalhador disse que seus companheiros de Igreja ficavam horrorizados com o fato de ele ajuizar ações perante a Justiça do Trabalho? Há religiões que têm influenciado os empregados a atribuírem um sentido negativo à resistência trabalhista?

Uma pesquisa inicial foi feita na internet. Como a maior parte da população brasileira é cristã, buscou-se associar a palavra "cristão" a termos que se referem à resistência trabalhista. Quando se digita os termos "cristão e greve" e "cristão e Justiça do Trabalho" na página de buscas, percebe-se que o tema é bastante discutido em *sites* evangélicos. Em muitos, a resistência trabalhista é tratada com hostilidade:

---

[155] SINDICATO DOS QUÍMICOS UNIFICADOS. *No Brasil desde 1966, o padre francês Bernard Hervy fala sobre sua vida no país.* Disponível em: <http://www.quimicosunificados.com.br>. Acesso em: fev. 2011.

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este exemplar só pode ser reproduzido ou armazenado sem os meios eletrônicos, fotográficos ou quaisquer outros.

> 3- Como Reagiríamos Nós?
>
> Quantos crentes estão na justiça contra seus patrões? Quantos crentes estão participando de greves, arruaças, quebra-quebras, invasão de terras, brigas com vizinhos e coisas desse tipo? A falta de fé e de temor de DEUS leva-nos a esquecer das palavras de JESUS: Mt 5.40 e ao que quiser pleitear contigo, e tirar-te a túnica, larga-lhe também a capa; e Mt 5.44 Eu, porém, vos digo: Amai aos vossos inimigos, e orai pelos que vos perseguem.[156]

Passagens bíblicas são comumente utilizadas para condenar atitudes de resistência e afirmar o dever de submissão do empregado em relação ao empregador. De acordo com os *sites* acessados, o dever de submissão deve ser mantido inclusive em relação aos "maus empregadores":

> O apóstolo Paulo deu uma orientação social que é válida até hoje. Mesmo levando-se em consideração que hoje não temos a escravidão, mas, na época de Paulo esta relação trabalhista e social era comum e natural. Encontramos Paulo orientando para que cada um fique na vocação em que foi chamado. Afirmou Paulo que mesmo livres somos escravos de Cristo. Esta orientação vocacional não se aplica apenas para os que estão no sacerdócio, mas procura evitar o caos no âmbito da sociedade próxima e imediata, e, na vida dos fiéis.
>
> I Tm 6:1-2 "*Todos os servos* (empregados) *que estão debaixo de jugo* (contrato de trabalho) *considerem dignos de toda honra o próprio senhor* (empregador), *para que o nome de Deus e a doutrina não sejam blasfemados*
> 2 – Você mantém um contrato de trabalho com obrigações e benefícios logo segundo o acordo na "carne" você deve obediência sincera em tudo ao seu patrão, não por ou com bajulação, mas com sinceridade, de todo coração, e tudo fazendo como se fosse para Cristo.
> 4 – Deus vai mais adiante e requer do cristão a incondicionalidade da sujeição quando em I Pe 2:10 afirma: "*Vós servos* (empregados), *sujeitai-vos com todo o temor aos senhores* (empregadores), *não somente aos bons e humanos, mas também aos maus*", mas porque?, porque isso é agradável a Deus, porque assim é a vontade de Deus, I Pe 2:15, Para que ELE seja glorificado, por que para isto sois chamados, I Pe 2:21, para seguir as pisadas e o exemplo de Cristo.
> E ao cristão, como convém o seu proceder? A palavra esta recheada de procedimentos, direitos e deveres. Certamente que a Palavra não aprova a greve como sendo um deles. Veja II Tm 2:23-24 "*E rejeita*

[156] ASSEMBLÉIA DE DEUS. Imperatriz do Maranhão. Escola Bíblica Dominical. Disponível em: <http://www.apazdosenhor.org.br>. Acesso em: mar. 2011.

LEI DE DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados. Lei nº 9.610/1998.
É proibida a reprodução de qualquer parte deste arquivo por qualquer meio, sem autorização prévia. Os infratores serão processados na forma da lei.

> *as questões loucas, e sem instrução, sabendo que produzem contendas, E ao servo do Senhor não convém contender...*" Veja também: Gal 5:19-21 "*porque as obras da carne são manifestas, as quais são: ... iras, pelejas, dissensões,... e coisas semelhantes a estas ... os que cometem tais coisas não herdarão o reino de Deus*".
> Nos ensinamentos deixados por Cristo não está incluído o cristão agir sozinho, de vontade própria, pela força ou violência, Zc 4:6 "*Não por força nem violência, mas pelo Meu Espírito*", no entanto encontramos Cristo ensinando a dar a outra face, e a andar a segunda milha, seja de forma física ou no sentido figurativo. Cristo deixou em nosso convívio um poder muito maior, o poder da fé, pela ação do Espírito Santo.[157]
>
> A marca que caracterizou a vida do Senhor foi a obediência. [...] Em resumo, nunca encontramos na Bíblia a palavra "**desobediência**" associada à pessoa de Cristo. (Veja: Jo 8.29; Lc 2.51; Mt 3.17)
> Jesus nunca organizou greves, manifestações, protestos, nem outras demonstrações de desobediência civil entre os seus seguidores. Em suas pregações e ensinamentos, vemos justamente o oposto: seus seguidores foram conclamados a se submeterem, não resistir a maus-tratos e injustiças, a ir além do que lhes era exigido, a amar em vez de odiar os seus inimigos.[158]

Há, ainda, o entendimento de que, frente a abusos cometidos pelo empregador, a melhor solução não é a resistência, mas a oração. Na verdade, para alguns evangélicos, a oração é uma forma de resistência – a forma mais eficaz:

> Por outro lado, há a orientação para que os senhores não abusem dos servos e/ou escravos. Se todos agissem desta forma não haveria motivos para greves. Como não é assim o mundo em que vivemos, temos o que segue:
> - Em nenhum momento o Novo Testamento fala sobre revoltar-se ou desobedecer os governos terrenos, sejam eles bons ou maus.
> - Em nenhum momento fala-se para desobedecer ou afrontar (a greve é uma forma de desobediência e também de afronta) quaisquer senhores, sejam eles trabalhistas ou políticos.
> - Em nenhum momento se fala em melhorar as condições de vida da população por meio politico ou militar. Aliás, era isso que os judeus esperavam, um libertador politico e militar, e por isso mesmo não viram em Jesus o Filho de Deus. Não caiamos no mesmo erro.

---

[157] ELIEZER GOMES. *Hoje o cristão pode fazer greve?* Disponível em: <http://www.eliezergomes.com>. Acesso em: mar. 2011.
[158] ESTUDOS BÍBLICOS. *Greves e manifestações*. Disponível em: <http://estudos.gospelmais.com.br.> Acesso em fev. 2011.

> Qual é a solução então? Aguentar abusos? O que a Bíblia manda, e nós não fazemos, é orar pelos governantes e autoridades instituídas sobre nós, e isso inclui patrões.
> Será que a greve é mais eficaz para o cristão do que a oração? Creio que não. Na minha vida nunca foi. Temos tribunal superior para apelar, muito maior que o trabalhista. E recurso superior para utilizar, muito maior que a greve e a revolta.[159]

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados conforme a Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sem autorização, por quaisquer meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

Uma leitora de um dos *sites* analisados dá seu testemunho sobre a superioridade da oração como instrumento de luta contra o abuso do poder diretivo:

> Eu sou totalmente contra a fazer greves e protestos. Eu já prefiro colocar em oração e deixar nas mãos de Deus e confiar nEle. Ano passado a empresa em que trabalho é terceirizada, ela entrou em falência. Mas antes de entrar em falência, ela começou a pagar os salários em atraso. Teve um mês que ficou quase 2 semanas sem recebermos o vale-transporte, foi um caos, o pessoal entrou em greve e não veio trabalhar, eu já fiz diferente deixei nas mãos de Deus e confiei nele. Com o vale-transporte a minha mãe me ajudou com o passe.
> No mês seguinte a empresa nos demitiu pra poder recebermos a rescisão, só que o pessoal tava achando que eles não iam pagar tudo o que devia, ai o pessoal iam no ministerio do trabalho pra reclamar, e me convidaram, dizendo que agente tinha que reclamar nossos direitos, eu disse que não ia de jeito nenhum, coloquei em oração e confiei em Deus. Resumindo, a empresa pagou certinho pra mim, sem faltar nada. Os que ficaram só reclamando, não receberam tudo que faltava, só depois.
> Por isso sou contra greve, o meu Deus é o Deus do impossível, ele pode fazer tudo aquilo que parece que não vai dar certo. Prefiro ter fé em Cristo.[160]

Foram encontrados vários textos em que evangélicos tentam demonstrar a incompatibilidade entre ser cristão e o exercício do direito de resistência (alguns desses textos estão no Anexo I desta dissertação). Neles, a resistência é atacada sob três fundamentos: não há razão em resistir porque a desigualdade é algo natural; resistir é atitude negativa porque é sinônimo de confusão e baderna e o cristão deve buscar a harmonia; a resistência é ineficaz, sendo a oração um remédio muito mais adequado.

---

[159] BLOG CRISTÃO. *O Comportamento cristão diante de uma greve!!!* Disponível em: <http://jefersonlarry.blogspot.com>. Acesso em jun. 2011.
[160] ESTUDOS BÍBLICOS. *Greves e manifestações*. Disponível em: <http://estudos.gospelmais.com.br.> Acesso em fev. 2011.

DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados, eletrônicos, mecânicos, fotográficos, gravação ou quaisquer outros.

No entanto, também é possível ler, na internet, evangélicos que afirmam que o cristão pode fazer greve e pode ajuizar ação na Justiça do Trabalho. Esse é o caso de R.R. Soares, pastor da Igreja Internacional da Graça de Deus, que tratou do assunto ao responder a pergunta de um fiel em seu *site*.[161] Há ainda, na rede, debate entre evangélicos sobre o tema da resistência, demonstrando a divergência de opinião entre os fiéis.

É preciso notar que o termo *evangélico* abrange uma pluralidade de manifestações religiosas. Os cristãos são formados por católicos e protestantes. Na América Latina, os protestantes são também chamados de evangélicos. Os protestantes ou evangélicos abrangem os protestantes históricos (luteranos, presbiterianos, anglicanos, batistas e metodistas) e os protestantes pentecostais.

As Igrejas pentecostais surgiram nos Estados Unidos no início do século XX e chegaram ao Brasil em 1910. Caracterizam-se pela crença na contemporaneidade dos dons do Espírito Santo, que, segundo elas, continua a agir hoje da mesma forma que agia no cristianismo primitivo, curando enfermos, expulsando demônios, distribuindo bênçãos, comunicando-se diretamente com os homens[162]. As principais igrejas pentecostais do Brasil são: Assembléia de Deus, Igreja do Evangelho Quadrangular, Brasil para Cristo e Deus é Amor.

Na década de 70, um novo grupo de Igrejas pentecostais surgiu no País, apresentando inovações que justificaram a utilização de novo termo para designá-las: neopentecostalismo. As Igrejas neopentecostais exacerbam a luta espiritual contra o diabo, pregam a Teologia da Prosperidade ("o bom cristão prospera financeiramente") e abandonam as regras rígidas que as outras igrejas pentecostais estabelecem para o comportamento de seus fiéis.[163] As principais igrejas neopentecostais são: Igreja Universal do Reino de Deus, Igreja Internacional da Graça de Deus, Sara Nossa Terra, Renascer em Cristo.

O pentecostalismo vem conquistando enorme expansão no Brasil. Segundo o IBGE, a porcentagem de evangélicos cresceu de 9,05% em 1991 para 15,45% em

---

[161] MINISTÉRIO R.R.SOARES. Missionário responde. Disponível em: <http://www.ongrace.com/rrsoares>. Acesso em mar. 2011.
[162] MARIANO, Ricardo. *Neopentecostais:* sociologia do novo pentecostalismo no Brasil. São Paulo: Loyola, 2005. p. 10.
[163] *Ibidem*, p.36.

TODO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
É proibido que qualquer arquivo no todo ou em parte seja reproduzido ou transmitido por qualquer meio, sejam eles eletrônicos, mecânicos, fotográficos, gravação ou quaisquer outros.

2000. Como o crescimento das Igrejas protestantes históricas no Brasil é muito pequeno, a expansão dos evangélicos reflete a expansão do pentecostalismo. Deve-se notar, no entanto, que essa expansão ocorre de forma desigual em diferentes classes sociais. Pesquisa do IBGE confirma a percepção geral de que os pentecostais se concentram nas faixas de mais baixa renda da população.[164]

Frente ao crescimento do pentecostalismo, é importante compreender sua influência sobre o comportamento dos trabalhadores. A partir dos indícios fornecidos pelos textos e discussões encontrados na internet[165], decidiu-se pela realização de pesquisa de campo que buscasse verificar o impacto que o pentecostalismo exerce sobre a atitude de resistência do empregado. Buscou-se, ainda, com a pesquisa, tentar identificar eventual diversidade de comportamento entre seguidores de diferentes Igrejas pentecostais.

Foram entrevistados 25 empregados que freqüentam a Igreja Evangélica Assembléia de Deus – a igreja pentecostal com maior número de fiéis no Brasil[166] – e 25 empregados que freqüentam a Igreja Universal do Reino de Deus – a maior Igreja neopentecostal do país.[167] Foram também entrevistados 25 empregados católicos, para que fosse possível estabelecer um parâmetro de comparação e perceber como os principais grupos cristãos do país se relacionam com o direito de resistência.

Os evangélicos foram entrevistados na porta de Igrejas, em pontos de ônibus e na rodoviária de Belo Horizonte. Os católicos foram entrevistados em pontos de ônibus e na rodoviária. As perguntas que lhe foram feitas foram retiradas da tese de doutorado de Márcio Túlio Viana, que as utilizou para testar a "saúde" do direito de resistência. Em seu questionário, o professor expôs situações de abuso do poder diretivo do empregador e perguntou a empregados o que eles fariam diante daquela situação. Foram dadas aos entrevistados várias opções de resposta – uma delas

---

[164] IBGE. Pesquisa de orçamentos familiares 2002/2003. Disponível em: <www.ibge.gov.br>. Acesso em: mar. 2011.

[165] Os textos na Internet parecem cumprir sua função de orientação e convencimento. Nos comentários a texto evangélico contra a resistência do empregado, uma leitora digitou: "Obrigada, irmão, por abrir meus olhos espirituais a respeito de greve, esclarecendo o que a Palavra de Deus diz a respeito. O Judiciário Federal, a qual faço parte, decidiu entrar em greve a partir de hoje, e mantive firme minha convicção a respeito de optar por trabalhar por ser a vontade de Deus." Disponível em: <http://www.eliezergomes.com>. Acesso em: jun. 2011.

[166] REVISTA VEJA ON LINE. *Evangélicos em Profundidade*. Disponível em: <http://veja.abril.com.br/>. Acesso em abr. 2011.

[167] *Ibidem.*

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sob quaisquer formas, meios empregados, eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

representava a resistência do trabalhador à ordem ilícita e as demais representavam a submissão. As alternativas representativas da submissão vinham acompanhadas dos prováveis motivos pelos quais o empregado não resistiria à ordem abusiva de seu empregador. Eis um exemplo:

> Se o pagamento do salário atrasar, você:
>
> a) Não reage porque não adianta
> b) Começa a se atrasar também
> c) Não trabalha até receber
> d) Não reage pra não perder o emprego
> e) Não reage por outro motivo

Às alternativas de não-resistência propostas por Viana, foi acrescentada uma outra que permitia ao entrevistado responder que não reagiria ao abuso do poder diretivo porque era cristão.[168] Buscou-se, com esse acréscimo, verificar se a religiosidade teria influência direta na inibição da atitude de resistência. Obviamente, a religião pode também contribuir para que o entrevistado negue a atitude de resistência por ela ser ineficaz (é melhor orar), pelo fato do trabalhador ter de obedecer o empregador (naturalização da desigualdade) e por rejeitar confusão (Deus prega a harmonia). Foram feitas, ainda, perguntas relacionadas à greve e ao ajuizamento de ação na Justiça do Trabalho, as quais não constam na tese de Viana.

O resultado da pesquisa confirmou a impressão deixada pela leitura dos textos evangélicos retirados da internet: o evangélico pentecostal tem uma percepção mais negativa da resistência trabalhista do que os católicos, sendo possível concluir que as Igrejas pentecostais desestimulam a atitude de resistência do trabalhador. Nenhum dos católicos entrevistados utilizou a opção "não reajo, porque sou cristão", enquanto vários evangélicos a elegeram. Os seguidores da Igreja Universal têm mais propensão para reagir dos que os seguidores da Igreja Assembléia de Deus, mas essa propensão é ainda menor do que a dos Católicos.

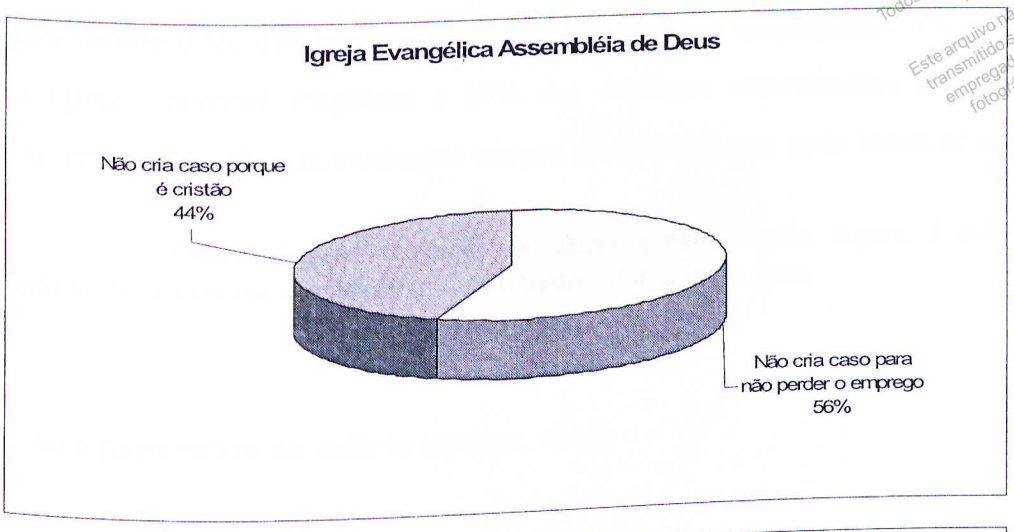
Os gráficos a seguir representam os resultados obtidos na pesquisa:

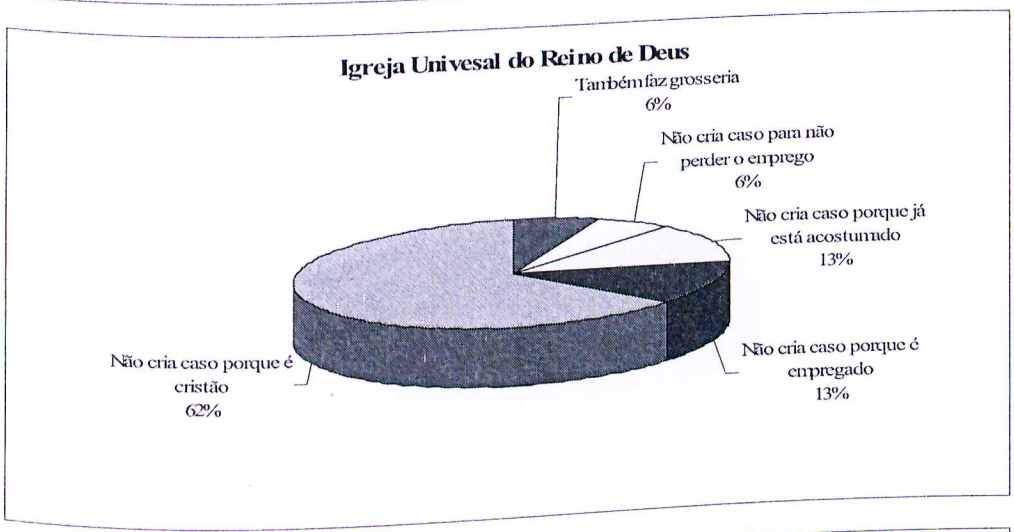
---

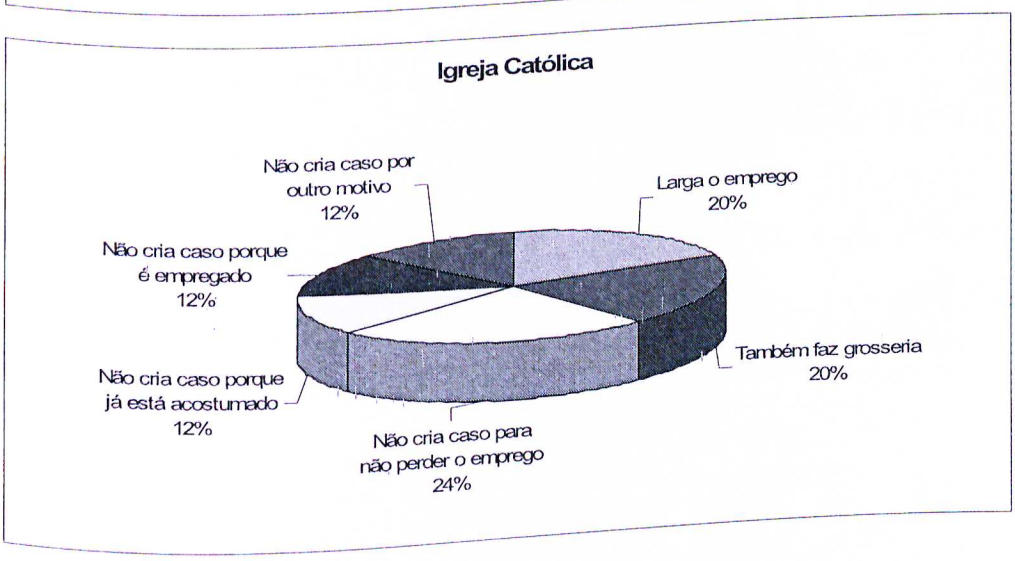
[168] O acréscimo foi sugerido pelos primeiros empregados a serem entrevistados. Eles disseram que não reagiriam porque eram cristãos. Acrescentou que antes de tornar-se evangélico percebia a resistência de outra forma. Afirmou que, após a conversão, o principal motivo que o impedia de reagir era o fato de ser cristão.

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido, sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

1. Se o seu patrão lhe fizer uma grosseria, você:



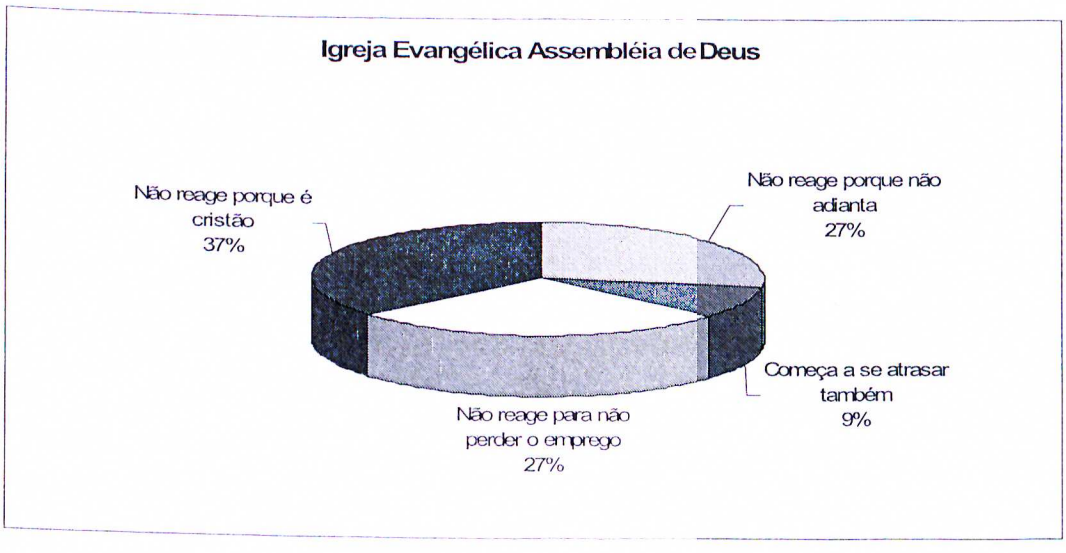




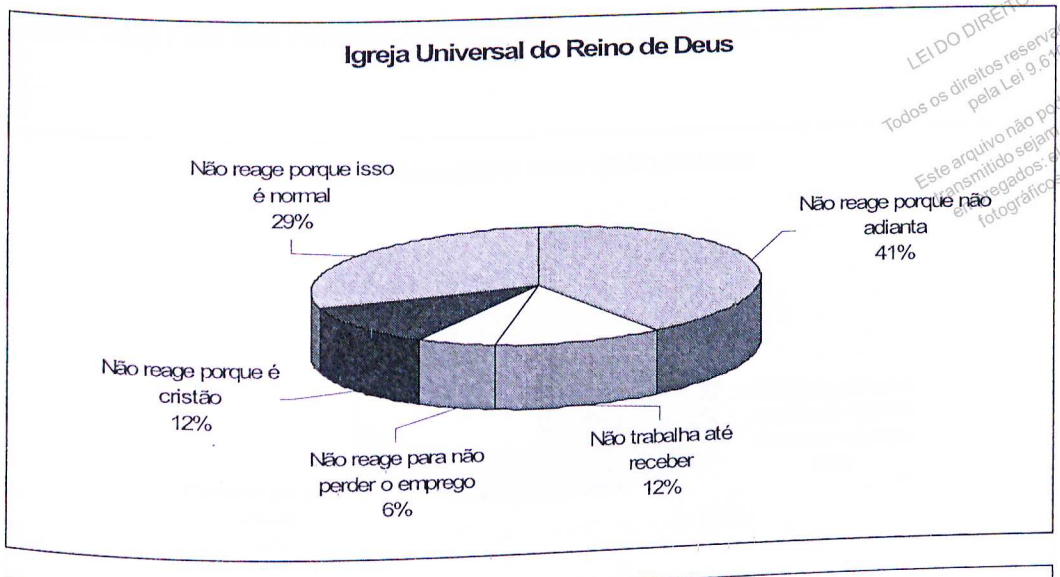
Nesta pergunta, percebe-se claramente a influência da religião evangélica na resistência do trabalhador. Nenhum seguidor da Igreja Assembléia de Deus entrevistado disse que reagiria diante da grosseria do empregador. 6% dos seguidores da Igreja Universal reagiriam e 20% dos católicos entrevistados reagiriam. Alguns evangélicos ressaltaram mudanças em seu comportamento após terem se convertido:

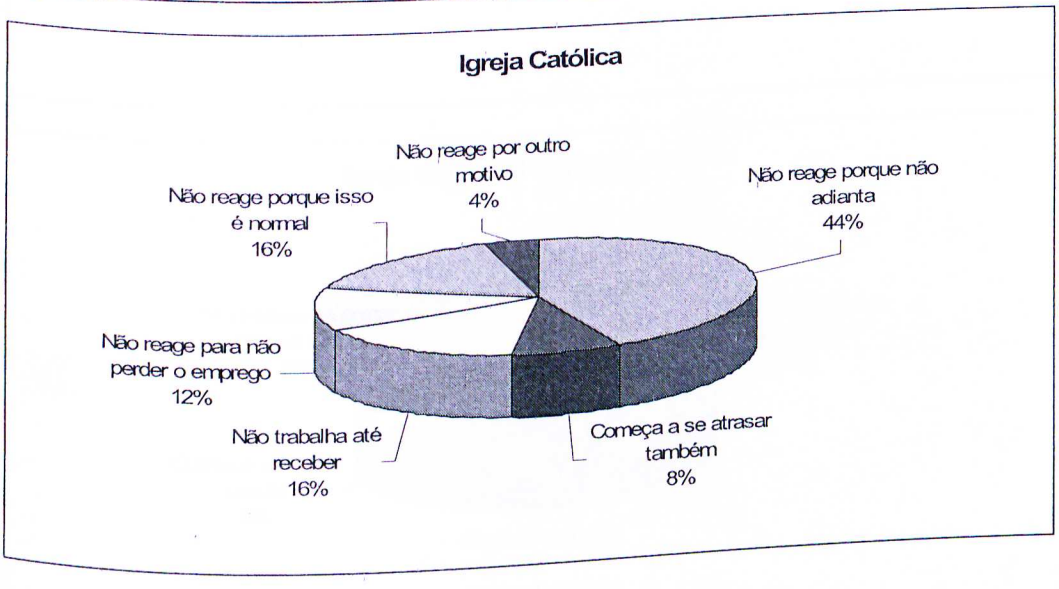
- Quando eu era católico, não deixava passar nada. Agora, é diferente. Busco perdoar. Se o cara me der um tapa, viro o rosto e dou a outra face.

2. Se o pagamento do salário atrasar, você:



LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.



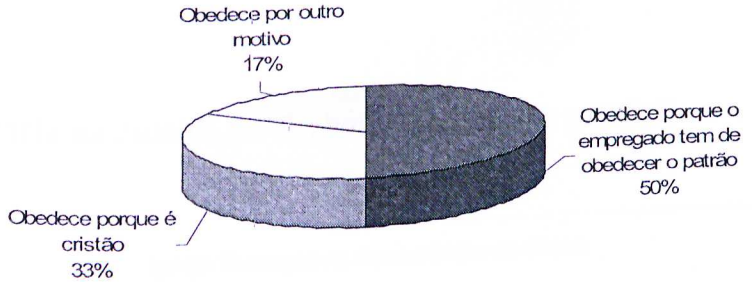


Somente 9% dos seguidores da Assembléia de Deus resistiriam conta o atraso no pagamento do salário, sendo que grande parte dos que disseram não resistir atribuíram a submissão ao fato de serem cristãos. 16% dos seguidores da Igreja Universal reagiriam, número inferior aos 24% dos católicos que não se submeteriam ao abuso do poder diretivo - quer deixando de trabalhar até receber o salário, quer se atrasando até o salário deixar de atrasar.

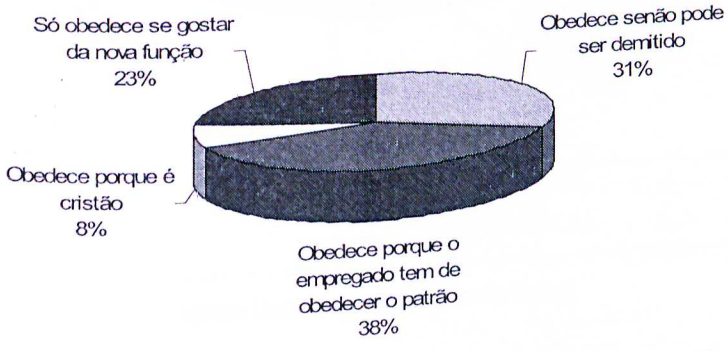
LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

3. Se a empresa lhe colocar em uma função diferente, você:

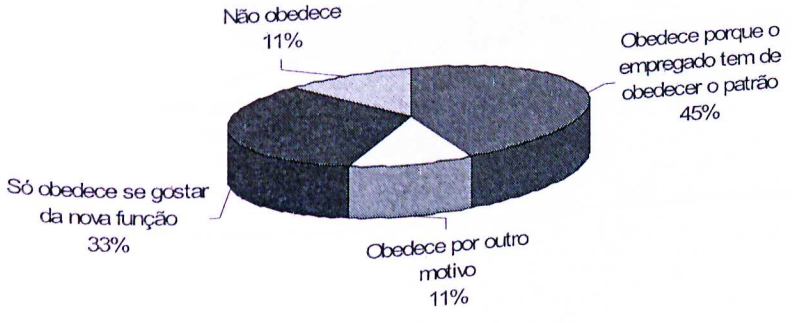
Igreja Evangélica Assembléia de Deus



Igreja Universal do Reino de Deus



Igreja Católica

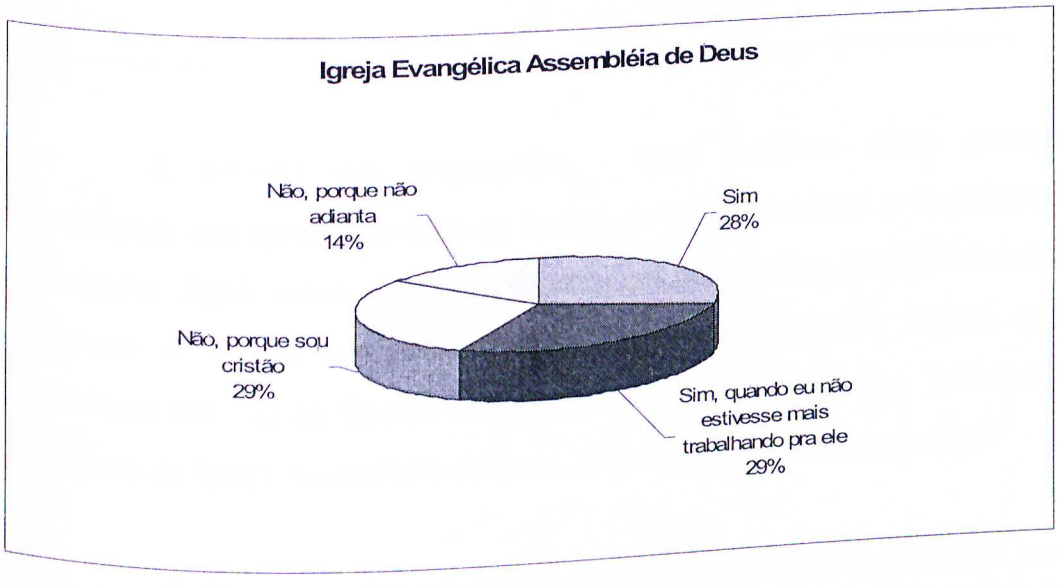


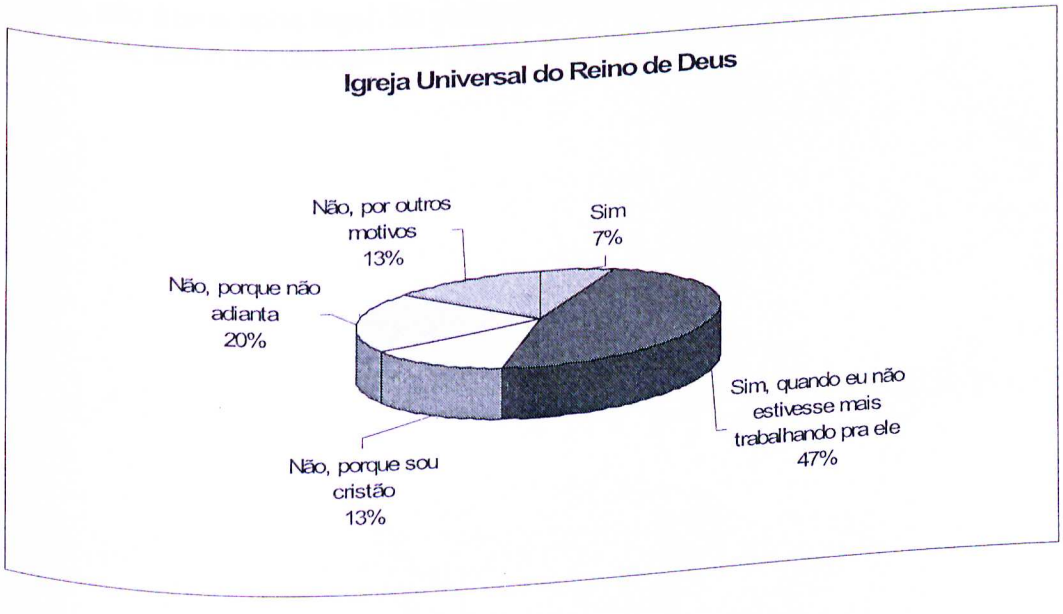
LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

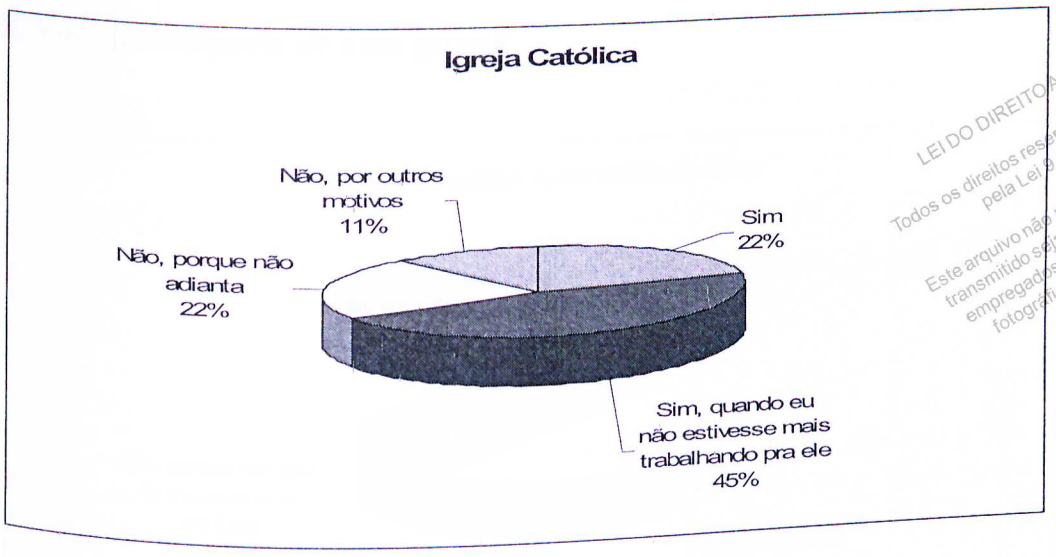
O padrão se repete. Os católicos são os que mais resistem e os seguidores da Igreja Assembléia de Deus são os mais submissos. Um dos entrevistados pontuou:

- No culto, falaram que a Bíblia diz que nós devemos obedecer o patrão assim como obedecemos a Deus, pois, nos dois casos, nós somos servos.

4. Você entraria na Justiça do Trabalho contra seu patrão?







LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

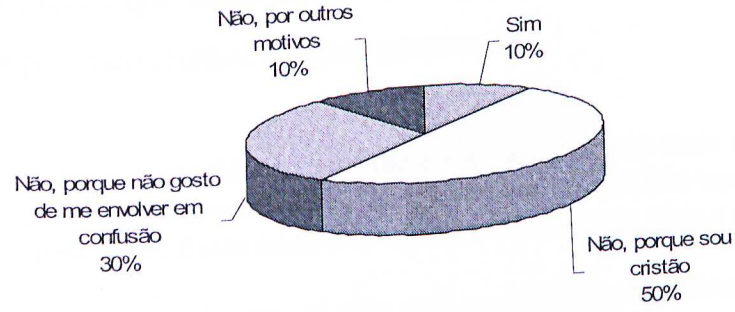
A maioria dos empregados - tanto católicos como evangélicos – responderam que ajuizariam ação na Justiça do Trabalho contra o empregador ou ex-empregador. Ainda assim, o número de católicos que aceitam a medida é maior do que o número de evangélicos. Muitos evangélicos, ao responder, faziam questão de condicionar seu sim ao fato de realmente terem sido injustiçados, principalmente os seguidores da Igreja Assembléia de Deus. Alguns hesitaram ao responder:

- Pode, mas tem de pensar muito. Porque levar uma pessoa na Justiça, para o cristão, não é uma coisa legal. Eu pensaria. Abrindo mão dos direitos, Deus poderia me abrir outra porta. Estou lhe dizendo isso porque hoje eu conheço a Palavra.

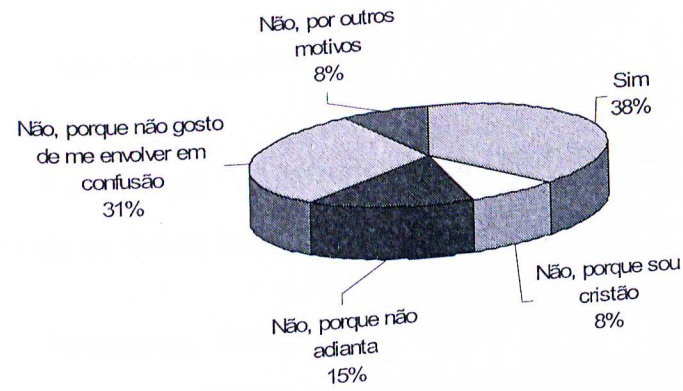
5. Você participaria de uma greve?

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

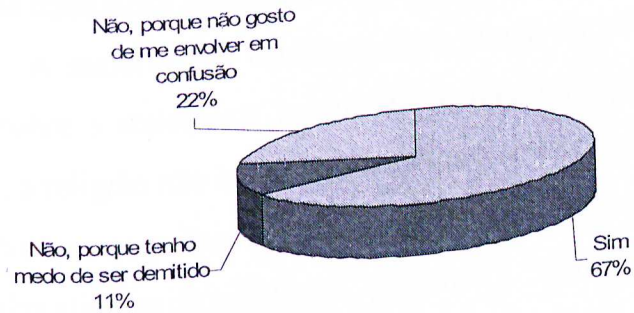
Igreja Evangélica Assembléia de Deus



Igreja Universal do Reino de Deus



Igreja Católica



LEI DE DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/98.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido por quaisquer meios empregados eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

No que se refere às greves, é marcante a diferença de atitude entre católicos e evangélicos. 67% dos católicos disseram que fariam greve, enquanto somente 10% dos seguidores da Igreja Assembléia de Deus participariam de tal movimento. 50% dos empregados que freqüentavam a Assembléia de Deus disseram que não fariam greve porque eram cristãos e alguns pontuaram:

- No culto já falaram que não é atitude de cristão fazer greve. O melhor é confiar no senhor para que as coisas se resolvam. O Pastor Fulano fala muito isso: que não há nada impossível para Deus. Então cristão deve pedir a Deus e não fazer a greve.

- A greve seria uma rebeldia para o cristão. E o cristão não pode ser rebelde.

Uma das mulheres entrevistadas estava acompanhada de seu filho de 12 anos. Quando lhe foi perguntado se ela participaria de greve, o menino rapidamente interveio na conversa:

- Não, não! De jeito nenhum.

Parece que a hostilidade à resistência trabalhista é, desde cedo, desenvolvida no futuro trabalhador.

Percebe-se, assim, que a religião continua exercendo influencia sobre o direito de resistência. Vários seguidores da Igreja Evangélica acreditam que o fato de ser cristão os impede de resistir. Os católicos reagem mais do que os evangélicos. No entanto, percebe-se que mesmo eles reagem pouco, o que confirma a tese de que a resistência trabalhista se encontra ainda submetida.

A maioria dos católicos disse nunca ter escutado, nas missas, os padres falarem sobre a resistência trabalhista. Parece que, para a maioria dos empregados católicos, a religião não inibe, mas tampouco favorece a resistência. É preciso lembrar, no entanto, que os padres que aderem à teologia da libertação têm uma visão bastante positiva das atitudes de resistência, pregando a "*transformação social*", o "*rompimento*

da dinâmica da opressão" e "*a luta dos oprimidos*".[169] No entanto, no que se refere a resistência *trabalhista*, a teologia da libertação a tem incentivado com maior consistência na área rural, principalmente no âmbito do combate ao trabalho escravo.

LEITURA DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

4.3.1 A *promoção da religiosidade pelos empregadores*

Elizabeth Fones-Wolf, historiadora estadunidense, destaca a forma como as empresas, em meados do século XIX, percebiam a promoção da religiosidade em suas dependências como estratégia para reduzir a atitude de resistência dos empregados. Estudos bíblicos e orações diárias eram organizadas e capelães eram contratados para conduzir serviços religiosos e aconselhar empregados sobre seus problemas.

A historiadora nota que os empresários descobriram que "*Deus seria um bom parceiro para se ter na firma*":

> Para alguns empregadores, a promoção da religião era simplesmente uma expressão de sua própria religiosidade e não refletia segundas intenções. [...] Para muitos empregadores, no entanto, a religião na fábrica era um complemento útil para uma produção harmoniosa. Os industriais acreditavam que trabalhadores religiosos seriam empregados mais cooperativos, sóbrios e diligentes. Uma empresa reconheceu que "enquanto nós afirmamos, enfaticamente, que o propósito de nosso programa capelão não seja somente conseguir mais produção... nós acreditamos que isso seja subproduto de nosso programa."[170]

Ela aponta que, de forma semelhante, o administrador de outra empresa relatou que, após a introdução de serviços religiosos diários na empresa, profanidades tinham desaparecido do local de trabalho e queixas tinham se tornado muito menos

---

[169] BOFF, Leonardo. Teologia da libertação: viva e atuante. *Le monde diplomatique Brasil*. 11 set. 2007.

[170] "For some employers promotion of religion was simply an expression of their own personal religiosity and reflected no ulterior motives. [...] for many employers, however, religion in the plant was a useful complement to harmonious production. Industrialists hoped that religious workers would be more cooperative, sober, and industrious employees. One company acknowledged that 'while we would say emphatically that the purpose of our chaplain program is not just to get more production... it is our belief that these are byproducts of our program'." FONES-WOLF. *Selling free enterprise, op. cit.*, p. 224 e 225.

comuns. Segundo ele, os empregados tornaram-se satisfeitos e descobriram que poderiam resolver todos os problemas com a administração da empresa.[171]

Na pesquisa realizada em *sites* evangélicos na internet, foi encontrado *site* com texto bastante hostil à resistência do trabalhador. Nele é possível ler as seguintes passagens:

> Deve obedecer em tudo ao seu patrão ou chefe, tratá-lo com respeito, e não ter preguiça ou fazer corpo mole no trabalho.
>
> Se você sofre injustiça no seu trabalho, mas por ser cristão suporta o mau chefe ou mau patrão, saiba que nisso está agradando a Deus. É ao Senhor que você está servindo e não a homens. Não leve seu patrão cristão à justiça. Procure negociar até chegar a um acordo satisfatório e amigável, e assim glorificar ao Senhor. Não sendo possível um acordo, devem ambos submeter a demanda ao pastor que a julgará. O melhor, no entanto, seria sofrer a injustiça amando e perdoando o irmão (I Co 6:1-7).

O mesmo site publiciza as diversas visitas que pastores fazem à empresas, pregando para os empregados. Só em março e abril de 2011, quinze empresas de Minas Gerais promoveram a visita de pastores e receberam os agradecimentos: *"Amados irmãos, o Senhor tem nos concedido incontáveis portas abertas ao evangelismo, especialmente aos operários de fábricas e da construção civil."*

Como apontado por Fones-Wolf, é possível que as empresas abram suas portas à religião sem segundas intenções. No entanto, é também possível que as incursões religiosas sejam úteis para manter uma "produção harmoniosa", tornando os empregados menos propícios a atitudes de resistência.

Deis Siqueira e Rogério Silva, percebem, com preocupação, a expansão da religiosidade e da espiritualidade nas empresas contemporâneas:

> De acordo com Ashforth e Pratt (2003), a prática religiosa ou espiritual já é bastante comum em várias empresas do mundo. Segundo esses autores, no Banco Mundial, por exemplo, semanalmente os empregados se sentam em semicírculo durante uma hora, para discutir assuntos de caráter espiritual e religioso. Nas empresas americanas Taco Bell e Pizza Hut, capelães foram contratados para administrar as necessidades espirituais dos colaboradores, e na Monsanto, segundo Ashforth e Pratt (2003),

[171] *Ibidem*, p. 225.

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei nº 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido seja por quais formas e meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

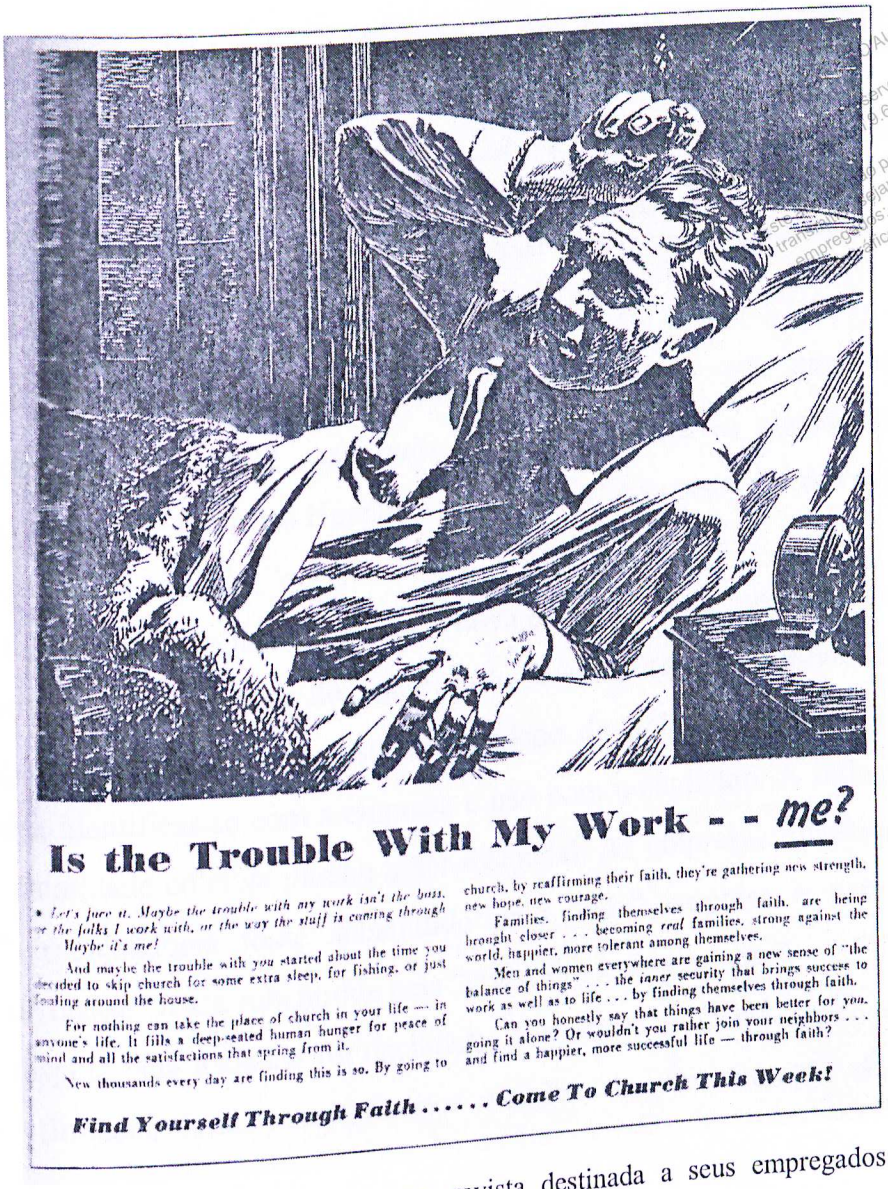
> especialistas ensinam técnicas budistas de meditação para empregados e gerentes. Nash e McLennan (2003) relatam práticas da leitura da Torá por judeus e não-judeus na hora do almoço em algumas empresas de Nova York ligadas ao mercado financeiro, a realização de cultos beneditinos on-line para cristãos e "buscadores não-afiliados", e ainda práticas de canto budista antes do horário de trabalho naquelas empresas.[172]

Os autores se perguntam se a espiritualidade não estaria sendo utilizada pelas empresas como amenizadora de hierarquias e contradições existentes no mundo do trabalho. Promovendo a religiosidade, as empresas buscam transformar contradições coletivas em contradições individuais, vividas isoladamente pelo indivíduo. Problemas políticos e trabalhistas passam a ser tratados como dramas individuais. Na verdade, essa expansão da prática espiritual nas empresas faz parte de um movimento mais amplo de novas formas de gestão que visam a convencer o trabalhador sobre a harmonia da empresa e sobre a inexistência de conflitos entre empregados e empregadores. Essas novas formas de gestão serão tratadas no capítulo seguinte.

TEXTO DIGITAL LEI DO DIREITO AUTORAL
Este arquivo digital é para uso privado dos empregados; é proibida a reprodução por qualquer meio transmitido sem autorização prévia da Lei 9.610/1998. Todos os direitos reservados, fotográficos ou quaisquer outros.

[172] SILVA, Rogério; SIQUEIRA, Deis. Espiritualidade, religião e trabalho no contexto organizacional. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 14, n. 3, p. 557-564, jul./set. 2009. p. 561.

DIREITOS AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos
pela Lei 9.610/1998.
Este material não pode ser reproduzido ou
transmitido por quaisquer meios
empregados: eletrônicos, mecânicos,
fotográficos ou quaisquer outros.



Is the Trouble With My Work - - *me?*

• *Let's face it. Maybe the trouble with my work isn't the boss, or the folks I work with, or the way the stuff is coming through. Maybe it's me!*

And maybe the trouble with *you* started about the time you decided to skip church for some extra sleep, for fishing, or just loafing around the house.

For nothing can take the place of church in your life — in anyone's life. It fills a deep-seated human hunger for peace of mind and all the satisfactions that spring from it.

Now thousands every day are finding this is so. By going to church, by reaffirming their faith, they're gathering new strength, new hope, new courage.

Families, finding themselves through faith, are being brought closer . . . becoming *real* families, strong against the world, happier, more tolerant among themselves.

Men and women everywhere are gaining a new sense of "the balance of things" . . . the *inner* security that brings success to work as well as to life . . . by finding themselves through faith.

Can you honestly say that things have been better for *you*, going it alone? Or wouldn't you rather join your neighbors . . . and find a happier, more successful life — through faith?

Find Yourself Through Faith . . . . . Come To Church This Week!

Propaganda feita por empresa em revista destinada a seus empregados. Estados Unidos, 1950.[173]
Fonte: FONES-WOLF, *Selling Free Enterprise*, p. 206.

[173] **O problema com o meu trabalho está em .... mim?**
Vamos encarar a situação. Talvez o problema com o meu trabalho não seja o patrão, o pessoal que trabalha comigo ou o jeito como as coisas estão acontecendo. Talvez o problema esteja em mim!
E talvez os problema com você tenha começado quando você decidiu não ir à Igreja para dormir mais um pouco, para ir pescar ou somente para ficar à toa em casa. Nada pode tirar o lugar da Igreja na sua vida – na vida de ninguém. Ela alimenta uma fome humana por paz de espírito e toda a satisfação que dela decorre. Centenas todos dias descobrem isso. Indo à Igreja, reafirmando sua fé, eles estão reunindo novas forças, nova esperança, nova coragem. Famílias, se encontrando por meio da fé, estão tornando-se mais unidas.... Tornando-se famílias reais, fortes contra o mundo, mais felizes, mais tolerantes. Homens e mulheres, em todos os lugares, estão ganhando um novo senso do "equilíbrio das coisas"... a segurança interna que traz sucesso ao trabalho e também para a vida... encontrando-se através da fé. Você pode dizer honestamente que as coisas estão melhores para você, indo sozinho? Ou você não preferiria uni-se aos seus vizinhos e... encontrar uma vida mais feliz e de sucesso – através da fé?
Encontre-se através da fé..... Venha à Igreja esta semana!

4.4 Do empregado ao colaborador: o discurso do fim dos conflitos na empresa

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei nº 9.610/1998.
Proibida a reprodução total ou parcial, por qualquer meio ou forma, transmitida ou armazenada em bancos de dados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

Começa a haver um amadurecimento nas relações entre empregados e empregadores. A luta agora é por aspirações pessoais.
(Jornal Administrador Profissional)

Em 1952, a revista estadunidense *Time* anunciou que uma segunda revolução industrial *"mais sutil, mas mais profunda"* estava se alastrando pelas empresas. Seu nome era "Relações Humanas na Indústria" e suas expressões de ordem eram "*sentimento de unidade*" e "*compreensão*".[174]

O fenômeno anunciado referia-se à nova estratégia das empresas no sentido de inibir as atitudes de resistência dos empregados e aumentar a produtividade. Essa nova estratégia baseava-se na conquista da lealdade do trabalhador. O empregado deveria passar a identificar-se com a empresa e não com o sindicato. A influência na formação da identidade coletiva passou a ser essencial. As empresas investiram para que o "nós" trabalhadores fosse substituído pelo "nós" empresa e para que a "consciência de classe" fosse substituída pela "consciência da empresa".

A disputa pela lealdade foi declarada, por vezes, de forma explícita, como demonstra a afirmação feita, em 1950, por membro da administração de grande empresa:

> Acabamos com a idéia de deixar os sindicatos contarem a nossa história para o nosso pessoal. [...] Nós não consideramos nossos empregados como empregados do sindicato. Eles são nossos empregados. Nós estamos tentando estabelecer uma relação direta com o nosso pessoal de forma que, independente do sindicato a que eles pertençam... nossa história alcançará nosso pessoal constantemente e continuamente.[175]

---

[174] FONES-WOLF. *Selling free enterprise, op.cit.*, p. 75.
[175] "We are finished with the idea of letting unions tell our history to our people. [...] we do not consider our employees the union's employees. They are our employees. We are attempting to establish a relationship directly with our people so that regardless of what union they belong to... our history will reach our people consistently and continuously." *Ibidem*, p. 80.

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei nº 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou permitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

No mesmo sentido, o presidente de outra corporação declarou que um empregado poderia pertencer a um sindicato, "mas ele pertence primeiro à empresa."[176]

A lealdade do trabalhador passou então a ser buscada por uma série de táticas que o aproximassem da empresa. Essas táticas eram baseadas nas pesquisas de Elton Mayo e de seus associados da Faculdade de Administração de Havard que diziam que "é a atenção dada ao pessoal e não às condições de trabalho propriamente ditas que têm um impacto maior sobre o rendimento."[177] Percebe-se, portanto, que o foco da nova gestão não estava em melhorias efetivas das condições de trabalho, mas em fazer o trabalhador acreditar que era valorizado pela empresa e que fazia parte da família corporativa.

As empresas passaram, então, a organizar atividades recreativas, enviar cartões de aniversário para os empregados, distribuir mídia interna, programar cerimônias para homenagear trabalhadores, mandar comunicados festivos para a família do empregado. O diretor de pessoal de uma empresa divulgou que, em uma greve, perceberam que apenas 30% dos trabalhadores envolvidos participavam ativamente de programas de recreação, enquanto, 60% dos fura-greves participavam ativamente do programa da empresa. Outro executivo notou o sucesso da interação da empresa com a família do empregado: "você ficaria surpreso com a pressão que a esposa pode colocar sobre o marido se ele estiver considerando entrar em greve..." [178]

A nova forma de gestão buscava, portanto, a negação do conflito no ambiente de trabalho. Naquele momento da história, os trabalhadores haviam alcançado o reconhecimento do conflito por alguns empregadores, que chegaram a afirmar: "Precisamos desenvolver uma relação entre empresa e sindicato que não seja baseada nem na guerra industrial permanente, nem na igualmente falsa esperança de que podemos eliminar todos os conflitos da empresa."[179] As empresas, no entanto, investiram na esperança de que poderiam eliminar a resistência se conquistassem a lealdade do empregados e os convencessem de que não havia interesses distintos entre

---

[176] *Ibidem*, p. 80.
[177] LIMA, Maria Elizabeth Antunes. *Os equívocos da excelência*: as novas formas de sedução da empresa. Petrópolis: Vozes, 1996. p. 17.
[178] FONES-WOLF. *Selling free enterprise, op.cit.*, p. 92.
[179] *Ibidem*, p. 69.

ESTE DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

eles. Passou a prevalecer o discurso em que os empregadores afirmavam a necessidade de "restaurar a amizade natural e sincera que deveria haver entre empregados e empregadores"[180] e afirmar que "relações felizes devem prevalecer entre a empresa e seus trabalhadores."[181]

Surgiram especialistas em planejar programas que buscassem "unir a família corporativa". Elizabeth Wolf informa que, em 1953, a Employers Labor Relations Information Committee (ELRIC) convenceu empresas como Goodrich, GE, Ford, Sears, Monsanto, United States Steel, Goodyear, Standard Oil, Kennecott Copper a implementer tais programas, prometendo que as empresas ganhariam a "fidelidade emocional" dos trabalhadores e superariam as "músicas de luta de classe" provenientes dos sindicatos.[182] Percebe-se que o foco das empresas era, explicitamente, reduzir a influência dos sindicatos sobre os trabalhadores, de forma a inibir movimentos de resistência e gerar um maior empenho dos empregados que se sentiam alheios aos objetivos das empresas.[183]

As estratégias de Relações Humanas (RH) ganharam força com o tempo, animadas pela ascensão do toyotismo. O toyotismo trouxe novas formas de produzir, as quais demandam um empregado criativo, com iniciativa, que saiba trabalhar em pequenos grupos. Não há dúvida de que o novo perfil do empregado traz novos desafios para o seu controle. Ele deve ser agressivo na produção e dócil na resistência. As novas políticas de RH oferecem novas alternativas de controle, buscando promover a "subordinação espiritual"[184] do trabalhador em relação à empresa.

As novas políticas de RH podem ter aspecto atraente. Elas falam de participação, de democracia, de fim do conflito entre empregados e empregadores. Porém, uma série de estudos críticos surgiu, revelando sua origem e denunciando as estratégias ideológicas e psicológicas que fundamentam as novas formas de gerir. Segundo os estudos críticos, as novas formas de gestão buscam não a solução do

---

[180] *Ibidem*, p. 73.
[181] *Ibidem*, p. 75.
[182] *Ibidem*,p. 79.
[183] Empresas enfrentavam problemas como alto absenteísmo, grande rotatividade de trabalhadores, baixo interesse pela produção.
[184] ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade*: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011. p. 78.

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos, gravação ou quaisquer outros.

conflito, mas sua ocultação. Com as novas políticas de RH, o controle dos trabalhadores continua intenso, ainda que menos visível.

As táticas empregadas pelas empresas para conquistar a lealdade dos empregados são explicitadas pelos estudos críticos. Segundo eles, as novas políticas de RH têm como foco promover a *idealização da empresa.* Ela se torna um ídolo, "um ícone profundamente idealizado."[185] Para tanto, a empresa formula e divulga uma série de valores e princípios, promove ritos e cerimônias, divulga para os trabalhadores seus mitos, histórias e heróis.[186] Geralmente, ela possui um discurso humanista e de responsabilidade social, unido a um ideal de excelência. Esse discurso, valores e mitos são repetidos exaustivamente para os trabalhadores e causam grande impacto sobre eles, conforme é possível observar na fala de empregada entrevista por Anna Leal:

> - Geralmente tu sais das palestras assim... sabe. Tu sais tão empolgada, a tua adrenalina está tão... (...) Eu acho que é um tempero que eles colocam no treinamento que é impossível tu saíres de lá como quem entrou. Eu não sei se é a forma deles conduzirem uma idéia pra nós... É um pouco de visual, eles te passam uns filmes, eles colocam uns vídeos de casos que aconteceram e que podem dar certo, talvez seja isso. Tu ficas deslumbrado com aquilo. Depois apaga o vídeo e vem uma pessoa lá na frente te falar coisas que... É a forma de conduzir, a forma de levar o assunto até o fim, com a mesma euforia que começou numa sexta-feira, às vezes o treinamento leva 3 dias, com a mesma euforia do primeiro dia, não deixar murchar. Essa didática, essa expressão, fora os vídeos, as coisas, a música, aquilo tudo mexe contigo. Nossa, quando o pessoal mostrou na última palestra o vídeo da empresa, nossa, eu chorei, eu chorei. Aquela música, aquele 'podemos chegar lá, tudo depende da gente'... Esse é o tempero.[187]

Max Pagès *et al.* dizem que a empresa passa a ser como uma igreja, um alvo de adoração. Os empregados da TLTX, multinacional por eles investigada, lhe disseram:

> - No fundo é uma verdadeira fé o que todos têm na empresa.

---

[185] ENRIQUEZ, Eugène. Prefácio. In LIMA, Maria Elizabeth Antunes. *Os equívocos da excelência*: as novas formas de sedução da empresa. Petrópolis: Vozes, 1996. p. 10.

[186] LEAL, Anne Pinheiro. *Universidades corporativas e controle social*: as faces da habituação e da instrumentalização do sujeito trabalhador em uma organização multinacional da área de logística. 2003. Dissertação de mestrado – Faculdade de Administração, Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2003. p. 86.

[187] *Ibidem*, p. 139.

Da mesma forma, empregados de empresa do setor têxtil de Minas Gerais, entrevistado por Luiz Saraiva, pontuaram:

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

- A EMT hoje, pra mim, é tudo na minha vida.

- Eu acho que a empresa foi a melhor coisa que aconteceu na minha vida.

- A EMT é o meu segundo lar. É o meu segundo lar, aqui que eu, a gente tira o pão de cada dia. Aqui você tira sua roupa, tira seu carro, sua casa [...] pra mim é praticamente mais em casa do que lá em casa.[188]

No discurso dos empregados, a empresa é poderosa, infalível, única. Ela torna-se inatacável:

- No fundo, a gente tem uma espécie de motivação no trabalho, ah, ficar, acreditar, e ter esta fé, no fundo é uma verdadeira fé o que todo mundo tem na empresa, o que eu acho ainda mais sensacional é manter esse espírito e essa crença... tanto que falar mal de TLTX é uma verdadeira apunhalada no coração.(grifo nosso)[189]

Segundo Pagès *et al.,* quando os trabalhadores constatam imperfeições ou contradições na política da empresa, são levados a tomar espontaneamente sua defesa e quase sempre de maneira agressiva. Eles têm de preservar a imagem da empresa para conservar a fé que investiram nela.

As novas políticas de RH buscam, a partir da idealização da empresa, promover a *identificação* do trabalhador com a instituição, para que ele se dedique a ela "de corpo e alma". Faria afirma que o empregado passa a viver para a empresa: "sua família é a família organizacional", "seu tempo é repleto de horas extras para o bom andamento da empresa."[190]

A empresa busca suprir a necessidade que o indivíduo tem de pertencer a um projeto e de saber que seu trabalho tem importância para esse projeto. Como afirma empregado de multinacional entrevistado por Leal:

---

[188] SARAIVA, Luiz Alex. Consenso ou consentimento: a pseudodemocracia na organização contemporânea. In PIMENTA, Solange Maria; Corrêa, Maria Laetitia (Orgs.). *Gestão, trabalho e cidadania*: novas articulações. Belo Horizonte: Autêntica, 2001. p. 138.
[189] PAGÈS, Max *et. al. O poder das organizações*. São Paulo: Atlas, 1993. p. 85.
[190] FARIA, José Henrique de. *Economia política do poder*: as práticas de controle nas organizações. v. 3. São Paulo: Juruá, 2004. p. 121.

DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido, seja por meios eletrônicos ou gravados, seja por meios fotográficos, fotográficos ou quaisquer outros meios.

- É claro, tem uma satisfação pessoal bastante grande, porque você sente que você faz parte do negócio, que a companhia confia em você, que eu tenho realmente um potencial, que eu consigo trazer resultado. E eu me sinto filho da Delta, filho no sentido de que eu fui moldado da maneira que a Delta quer o colaborador. Então, é fazer as pessoas agirem da forma que a Delta quer, da forma que a Delta pensa que é a melhor para a companhia. O meu perfil é um perfil completamente Delta. Então, eu me sinto... não agradecido, mas eu tenho um vínculo pelo fato da companhia ter apostado em mim, por algum motivo que ela viu que eu era o cara, que eu tinha um potencial legal. Em função disso, eu me sinto comprometido e com um vínculo bem forte com a Delta.[191]

Para reforçar a identificação do trabalhador com a empresa, ele é encorajado a comprar ações, "colocando o seu tijolo no edifício comum."[192] É também bastante comum a prática da desterritorialização do empregado. Mudar a pessoa de lugar enfraquece seus laços familiares e sociais, de forma a atenuar todos os laços que unem ao trabalhador a tudo que não é a empresa.[193] Empregado entrevistado por Leal, explicita essa questão:

- É a dedicação integral. A gente perde vida pessoal. Por um certo lado é interessante porque eles pegam muitas pessoas de fora pra trabalhar na empresa. Então, quando as pessoas vêm, elas estão sozinhas, então, as pessoas não têm horário, não têm ninguém cobrando, ah, você está chegando que hora em casa, etc., etc. Talvez seja alguma coisa interessante pra eles nesse sentido. Pra eles que eu digo pra Delta."[194]

Com o mesmo objetivo, as empresas costumam interessar-se por trabalhadores jovens, que absorvem mais facilmente as referências das organizações. A relação de confiança entre trabalhador e empresa é sempre ressaltada em treinamentos:

- E nós tivemos, por exemplo, um treinamento vivencial que trabalhava muito a confiança que você deposita na empresa e o que você faz por conta dessa confiança. Nós tínhamos um exercício lá em que a gente se jogava de costas pra um grupo de pessoas que estavam com os braços cruzados assim. [...] Então, eu acho que essas questões é que são trabalhadas, por exemplo, se eu sinto muita confiança na minha empresa, eu posso ter alguns problemas pra encaixar a minha vida pessoal, mas essa confiança me faz com que eu enquadre as coisas de tal forma que não vai prejudicar nem uma e nem outra. Mas é a confiança, porque eu penso assim: se eu trabalhasse numa empresa que não me desse algum tipo de confiança, eu, com certeza, não abriria mão de tantas coisas na minha vida pessoal, eu

---

[191] LEAL. *Universidades corporativas e controle social*, *op. cit.*, p. 136.
[192] PAGÈS *et. al. O poder das organizações*, *op. cit.*, p. 120.
[193] *Ibidem*, p 122.
[194] LEAL. *Universidades corporativas e controle social*, *op. cit.*, p. 126.

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos, gravação ou quaisquer outros.

não teria essa flexibilidade. Então, eu acho que esses treinamentos buscam trabalhar esse tipo de coisa.[195]

Em todas as entrevistas, fica fácil perceber como a idealização e a identificação do empregado com a empresa dificultam a resistência trabalhista. A empresa é inatacável, mesmo porque o ataque a empresa seria um ataque ao próprio empregado.

Interessante perceber que, como já dizia Foucault, o poder também gera um saber.[196] As novas políticas de RH deram origem a uma nova disciplina: o "Endomarketing", que é definido, por especialista, como "um conjunto de processos, projetos ou veículos de comunicação integrada que permite a venda, ou seja, a consolidação de uma nova imagem para dentro da empresa."[197]

As estratégias do Endomarketing são bastante semelhantes àquelas propostas pelo Employers Labor Relations Information Committee para inibir a resistência trabalhista. Eis algumas de suas propostas, cuja superficialidade e incapacidade de produzir democracia efetiva parecem patentes, mas que conseguem produzir efeitos sobre os trabalhadores e sobre sua atitude de resistência:

- Comemorações internas: aniversário da empresa e de funcionários. As metas e marcos históricos também podem ser comemorados, além de datas importantes, como o Natal, Dia das Mães e Dia da Mulher, por exemplo.
- Concursos internos: valorização de funcionários.
- Programações artísticas, culturais e sociais: exposições, feiras, bailes, jantares, etc.
- Eventos Esportivos: campeonatos ou competições únicas.
- Fins de semana: proposições lúdicas, esportivas e culturais diversas.
- Homenagens: placas, retratos, tempo de serviço.
- Inaugurações: novas instalações.
- Concursos internos que envolvam a comunidade.
- Planos internos de estudo.
- Acolhimento de estagiários graduando ou graduados na empresa.

---

[195] *Ibidem*, p. 127.
[196] FOUCAULT. *Vigiar e punir*, *op. cit.*
[197] CERQUEIRA, Wilson. *Endomarketing:* educação e cultura para a qualidade. 4. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005. p. 15.

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

- Filantropia através de donativos emergenciais.
- Preservação do meio ambiente.
- Combate as drogas.
- Prevenção de doenças.[198]

Algumas empresas criam, inclusive, gritos de guerra, que os empregados devem cantar diariamente, pela manhã, enquanto batem palmas.[199] Eis o hino de uma empresa brasileira retirado de uma monografia sobre Endomarketing:

(Puxador) A XP é?
(Puxador e Colaboradores) Motivação.
(Puxador) A XP é?
(Puxador Colaboradores) Superação.
(Puxador Colaboradores) E o impossível vamos buscar.
(Puxador Colaboradores) E lá no topo vamos ficar.
(Puxador Colaboradores) XP é 10 – bater com as mãos nas mesas três vezes – XP é mil – bater no chão três vezes – é a maior corretora do Brasil.[200]

A empresa passa a ser um produto que deve ser vendido também a seus empregados. Táticas de marketing utilizadas para clientes passam a ser utilizadas internamente para conquistar a lealdade e identificação do empregado. Emerge, na empresa, uma linguagem particular, que busca se afastar de tudo que remete a conflito. Não se fala em empregado, mas em "colaborador", "membro da tripulação", "associado", "parceiro". Fala-se em "espírito de família" e em "portas abertas".[201]

Outra estratégia importante utilizada pelas novas políticas de RH diz respeito à *inibição dos conflitos coletivos*. Nas empresas toyotistas, é comum o trabalho em equipe, o que poderia estabelecer solidariedades capazes de gerar reivindicações coletivas. Para evitar o problema, as equipes sofrem freqüentes mudanças. A referência dos trabalhadores não pode jamais ser o grupo, mas a empresa.

---

[198] FORTES, Waldyr. *Relações públicas processo, funções, tecnologia e estratégias*. 2. ed. São Paulo: Summus, 2003. p. 331.
[199] GARCIA, Amanda. *A contribuição da comunicação interna para a motivação dos colaboradores de uma organização:* estudo de caso XP investimentos, matriz Rio de Janeiro/RJ. 2010. Monografia de Graduação – Escola Superior de Propaganda e Marketing. Porto Alegre, 2010. p 65.
[200] *Ibidem.*
[201] LIMA. *Os equívocos da excelência, op. cit.*, p. 38.

Além disso, busca-se sempre a individuação do empregado. As políticas salariais e de mérito são individuais, há grande ênfase no sucesso individual e na superação dos próprios limites. A competição é enorme e, como disse empregado entrevistado por Pagès *et al.*, todos são tratados com cordialidade, mas "na TLTX não se fazem amigos."[202] Quando há problemas comuns a vários trabalhadores, a diretoria não conversa com o grupo, mas com cada um, individualmente.

Contestações individuais são permitidas, desde que sigam os rituais postos pela empresa. A abertura desses canais de reivindicação permite à empresa passar a impressão de contribuir para a felicidade do seu pessoal, além de não permitir que reivindicações ganhem força e de legitimar a recusa a certos pedidos: se recusa é porque não podia fazer de outro modo.[203]

As novas políticas de RH instruem diretores de empresas a permitir que os empregados os tratem de maneira informal, sempre ressaltando que as portas de sua sala lhes estão abertass. Na TLTX, Pagès *et al.* dizem que, em 4 anos, 13 empregados fizeram reivindicações chegarem até o diretor geral da empresa. Os 13 casos tiveram resultado negativo para os interessados e 6 dos empregados deixaram a empresa após a recusa.

> Se o processo de apelação é pouco utilizado e se os resultados são nulos para os empregados, sua existência tem, sobretudo, uma importância ideológica: trata-se de reforçar a imagem de uma empresa que luta contra o arbítrio dos dirigentes para a proteção do seu pessoal e da justiça, e, por outro, de uma organização onde se pode dizer tudo.[204]

O essencial não é a existência da democracia, mas a idéia de que ela existe. Afinal, Elton Mayo já havia dito "é a atenção dada ao pessoal e não às condições de trabalho propriamente ditas que têm um impacto maior sobre o rendimento" e, acrescentamos, sobre a inibição da resistência.

Slavoj Žižek revolta-se contra essas táticas de manipulação:

---

[202] PAGÈS *et. al. O poder das organizações*, *op. cit.*, p. 110.
[203] *Ibidem*, p. 130.
[204] *Ibidem*, p. 128.

> O chefe "pós-moderno" insiste que não é o senhor, mas apenas o coordenador de nossos esforços criativos conjuntos, o primeiros dentre iguais; não deve haver formalidade entre nós, devemos chamá-lo pelo apelido, ele nos conta piadas sujas... mas enquanto isso, ele continua a ser o senhor. Num vínculo social desse tipo, as relações de dominação funcionam por meio da negação: para funcionar têm de ser ignoradas. Somos obrigados não só a obedecer, mas a agir como se fôssemos livres e iguais, como se não houvesse dominação. Paradoxalmente, numa situação como essa, o primeiro ato de libertação é exigir que o senhor aja como tal: devemos rejeitar o falso coleguismo do senhor e insistir para que ele nos trate com distância fria como um senhor. [...] A lógica da dominação que se nega necessariamente como dominação está inscrita no âmago das relações capitalistas.[205]

As novas políticas de RH buscam sempre a antecipação dos conflitos, de forma a impedir a fermentação do descontentamento.[206] Por vezes, são criadas comissões para resolver problemas coletivos, mas elas são coordenadas e controladas pela empresa. Pagès *et al*. apontam um caso elucidativo do papel dessas comissões. Na TLTX, uma delas foi denominada "ser engenheiro técnico-comercial durante 30 anos". Ela foi criada para fazer face ao aumento do descontentamento da categoria e contava com a participação de sindicatos. Quando os sindicatos mais à esquerda apresentaram uma plataforma reivindicatória, a direção suprimiu imediatamente a comissão, alegando: "queremos diálogo e não a politização."[207]

Algumas empresas pós-fordistas não toleram os sindicatos e tem postura bastante hostil em relação aos sindicalistas, como é possível perceber na fala de trabalhadores entrevistados por Lima:

> - Para se adaptar bem aqui é preciso ter muita força de vontade pra não deixar os colegas te influenciar e te levar para o mau caminho. O pessoal agressivo que ameaçava a direção já foi embora. Pouco a pouco eles renovam o pessoal e os maus elementos vão embora.
>
> - Eu nunca fui a favor de sindicato, mas durante a última greve eu fiz uma besteira. Eu resolvi falar durante uma assembléia e meu chefe me chamou mais tarde para me pedir explicações. Depois eles investigaram para saber se eu era subversivo. Eles começaram

---

[205] ŽIŽEK, Slavoj. *Em defesa das causas perdidas*. São Paulo: Boitempo, 2011. p. 209.
[206] PAGÈS *et. al*. *O poder das organizações, op. cit.*, p. 128.
[207] *Ibidem*, p. 130.

a me olhar como se eu fosse subversivo, mas depois eles me falaram que esperavam que isso não fosse acontecer mais porque eu não sou como os outros que estavam lá.[208]

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido, sejam quais forem os meios empregados, eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

Outras, toleram os sindicatos de empresa, jogando com o descrédito de sindicatos "politizados", e persuadindo os empregados de que, em uma empresa que se encarrega de tudo e resolve todos os problemas dos empregados, "o sindicalismo só poderá trazer perturbações que prejudicam o conjunto."[209]

É interessante notar, no entanto, que até mesmo os sindicatos foram contaminados pela lógica de rejeição à adversatividade. Como aponta Giovanni Alves, eles abandonaram uma postura de confrontação para privilegiar a "cooperação conflitiva."[210] A alteração do modo de denominar as coisas também se deu na prática sindical, sendo que o "explorador" passou a ser "parceiro" e a perspectiva de "classe" deu lugar a de "atores sociais".[211] O sindicalismo passa também a negar o antagonismo, para privilegiar consensos e parceria, "um redimensionamento ideológico que só interessa à classe capitalista."[212]

No contexto das novas políticas de RH, fica fácil compreender a função do instituto de Participação nos Lucros ou Resultados (PLR), previsto no art. 7°, XI, da CR/88. Ele é mais um instrumento que dá ao empregado a impressão de ser um colaborador da empresa, mas, na essência, não representa ganhos concretos, ao contrário.

Estabelece a CR/88 que a PLR não possui natureza salarial, de forma que ela não influencia a formação do valor de outras parcelas trabalhistas. Nesse sentido, Márcio Túlio Viana comenta:

> Na verdade, *substancialmente*, a participação nos lucros é tão salário quanto o salário mensal. Ao negar artificialmente essa sua natureza, impedindo suas repercussões em outras parcelas, a Constituição fez do quadrado um redondo, abrindo caminho para outras formas de

---

[208] LIMA. *Os equívocos da excelência*, *op. cit.*, p. 114.
[209] PAGÈS *et. al. O poder das organizações*, *op. cit.*,p. 132. A tolerância ao sindicato não ocorre, no entanto, no Brasil.
[210] ALVES. Toyotismo e neocorporativismo no sindicalismo do século XXI. *Revista Outubro*, São Paulo, v. 2, n. 5, p. 47-58, 2001. p. 47.
[211] *Ibidem*, p. 51.
[212] *Ibidem*, p. 58.

> flexibilização salarial - como as que impedem repercussões de inúmeras utilidades.[213]

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

Em artigo direcionado a empresários, fica clara a real função da PLR:

> Será mesmo verdade que a famigerada afirmação de que a CLT é uma norma atrasada e engessada, sob o ponto de vista empresarial? Ou será que as empresas não têm feito adequadamente a gestão e o planejamento estratégicos das relações de trabalho?
> O pagamento de verbas sem natureza jurídica de salário, acordos de PLR (Participação nos Lucros e Resultados), contratos de trabalho *part time*, jornadas de trabalho flexíveis e a suspensão temporária dos contratos de trabalho (*lay off*), são só algumas das possibilidades que estão espalhadas (de forma não tão óbvia) ao longo da legislação.(grifo nosso)[214]

Como foi visto, o objetivo de fazer com que o trabalhador se sinta parte da empresa é garantir que ele seja mais produtivo e, ao mesmo tempo, mais dócil. A PLR cumpre essa função. Ellen Hazan conta que, entre os metalúrgicos de Minas Gerais, a PLR recebeu o apelido de "abono cala-boca" e teve papel crucial na inibição das greves.[215] Viana, no mesmo sentido, diz que a PLR serve para esmaecer ainda mais o sentimento de classe que une os empregados. De acordo com ele, "se os próprios trabalhadores se interessam pelos lucros, como impedi-los de aceitar a lógica da concorrência e a de sua própria exploração?"[216] Como visto, esse é justamente o objetivo das novas formas de gestão: fazer com que o trabalhador aceite sua própria exploração.

O outro mecanismo de participação previsto pelo art. 7°, XI, – a co-gestão - não possui o mesmo prestígio que a PLR. A CR/88 prevê que a co-gestão deve ocorrer excepcionalmente. O advérbio provém do fato de a co-gestão ter maior potencial de promover a participação efetiva do trabalhador na empresa, principalmente a co-gestão que envolve os trabalhadores em decisões macro da empresa.[217] A co-gestão permite a

---

[213] VIANA, Márcio Túlio. *Notas de aula.* Puc Minas Virtual. 2010.
[214] AGUIAR, Antônio Carlos; COSTA, Carlos Eduardo. *Planejamento trabalhista para a Copa de 2014.*
[215] HAZAN. *Os sindicatos e a negociação coletiva, op. cit.*, p. 264.
[216] VIANA, Márcio Túlio. *Notas de aula.* Puc Minas Virtual. 2010.
[217] Segundo Antônio Álvares, há dois níveis de co-gestão: a co-gestão do estabelecimento e a co-gestão da empresa. Ele aponta, ainda, os estágios da co-gestão: direito de informação, direito de audiência, direito de

existência permanente, nas empresas, de conselho de trabalhadores e lhes dá acesso a todos os documentos da instituição, podendo tornar-se campo propício para o desenvolvimento da resistência trabalhista. Fica claro, no entanto, que versões mais tímidas de co-gestão podem ser apropriadas pela retórica das novas políticas de RH e pouco acrescentar à democratização efetiva da empresa.

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este material não pode ser reproduzido ou transmitido por quaisquer meios empregados eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

"Agora é a sua vez de mandar uma mensagem para a Ford"

Resposta de sindicato à campanha de relações humanas da Ford, aconselhando trabalhadores a jogar fora o material de comunicação preparado pela empresa.

Fonte: FONES-WOLF, *Selling free enterprise*, p. 206.

4.5 Porto-Davos: o discurso do fim dos conflitos na sociedade

O discurso de harmonia nas empresas tem sido reforçado por um discurso macro do fim dos conflitos. Fukuyama ficou famoso por anunciar o fim da história.

---

aconselhamento, direito de aprovação e direito de participação. SILVA, A. A. *Co-gestão no estabelecimento e na empresa*. Belo Horizonte: LTr, 2001.

Muitos insistem que a distinção entre direita e esquerda perdeu a relevância. Fala-se em sociedade pós-conflituosa. O discurso hegemônico sustenta que, com a queda do muro de Berlim, acabaram-se os grandes conflitos. Segundo Bourdieu, "a aparência de unanimidade constitui o essencial da força simbólica do discurso dominante."[218]

Slavoj Žižek aponta, com preocupação, os "consensos" dos tempos atuais:

> O tom que prevalece cada vez mais nas reuniões de Davos é o de um grupo de empresários – alguns dos quais se designam ironicamente a si próprios como "comunistas liberais" – que já não aceitam a oposição entre Davos (o capitalismo global) e Porto Alegre (a alternativa ao capitalismo veiculada pelos novos movimentos sociais). A sua tese é que podemos ter o bolo capitalista global, ou seja prosperar como empresários de sucesso e, além disso, comê-lo, ou seja aprovar as causas anticapitalistas da responsabilidade social e a preocupação ecológica. Assim, Porto Alegre deixa de ser necessário, uma vez que Davos pode transformar-se em Porto Davos.[219]

Obviamente, intelectuais e militantes esforçam-se em provar que Fukuyama estava errado. Não se pode negar, no entanto, que a queda do muro de Berlim trouxe um grande desprestígio para a resistência trabalhista. Os termos "luta de classe", "luta operária", "sindicatos" são sempre tachados de anacrônicos, e relacionados a "velhas crenças".

Assim, é possível encontrar o seguinte comentário de um leitor sobre uma reportagem, postada em um *blog*, que defendia que os jornalistas deveriam participar de greves:

> Tudo isso é muito arcaico...O tempo passou e você não percebeu, Sakamoto. O Muro já caiu há 20 anos. Os regimes comunistas/socialistas fracassaram terrivelmente. Os teus líderes sindicais já se tornaram parte do sistema. A ditadura do proletariado jamais vai existir. Luta de classes? Vai mobilizar quem para isso? Aquela Cuba da tua predileção é uma ditadura das mais ferozes. Cada cubano tem 4 ou 5 divórcios. A família cubana foi destruída. A teologia da libertação foi aniquilada por aquele cardeal alemão,

[218] BOURDIEU, Pierre. *Contrafogos*: táticas para enfrentar a invasão neoliberal. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998. p. 8.
[219] ŽIŽEK, Slavoj. *Violência*. Lisboa: Relógio Dágua, 1999. p. 23.

> aquele! E as tuas afirmativas sobre os jornalistas só vem confirmar tudo isso.[220]

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

Bourdieu e Wacquant percebem, na alteração do discurso, um imperialismo simbólico:

> Em todos os países avançados, patrões, altos funcionários internacionais, intelectuais de projeção na mídia e jornalistas de primeiro escalão se puseram em acordo em falar uma estranha *novlangue* cujo vocabulário, aparentemente sem origem, está em todas as bocas: "globalização", "flexibilidade", "governabilidade", "empregabilidade", "underclass e exclusão", "nova economia" e "tolerância zero", "comunitarismo", "multiculturalismo", e seus primos pós-modernos, "etnicidade", "identidade", "fragmentação" etc. A difusão dessa nova vulgata planetária da qual estão notavelmente ausentes capitalismo, classe, exploração, dominação, desigualdade, e tantos vocábulos decididamente revogados sobre o pretexto de obsolescência ou de presumida impertinência, é produto de um imperialismo apropriadamente simbólico: seus efeitos são tão mais poderosos e perniciosos porque ele é veiculado não apenas pelos partidários da revolução neoliberal que, sob a capa da modernização, entendem reconstruir o mundo fazendo tabula rasa das conquistas sociais e econômicas resultantes de cem anos de lutas sociais, descritas, a partir dos novos tempos, como arcaísmos e obstáculos à nova ordem nascente, porém também por produtores culturais (pesquisadores, escritores, artistas) e militantes de esquerda que, em sua maioria, ainda se consideram progressistas.[221]

Jessé de Souza também explica que falar em "luta de classes" virou tabu. Ele aponta, com ironia: "Luta de classes é coisa do passado, tem a ver com greves de trabalhadores e sindicatos que estão desaparecendo ou perdendo importância."[222]

Esse discurso disseminado na sociedade influencia o empregado, inibindo sua atitude de resistência. Lutar pelo meio ambiente pode ser algo moderno, enquanto participar de greve tornou-se algo retrógrado e ultrapassado. Em entrevista com servidor público, ele frisa que um dos problemas centrais da participação em greve estava nas conseqüências que ela acarreta para a imagem do trabalhador:

---

[220] BLOG DO SAKAMOTO. *Metalúrgicos, jornalistas e o poder da reivindicação.* 28 jul. 2010. Disponível em: <http://blogdosakamoto.uol.com.br>. Acesso em: jun. 2011.

[221] BOURDIEU, Pierre. WACQUANT, Loïc. *A nova bíblia de Tio Sam.* Disponível em: <http://diplomatique.uol.com.br>. Acesso em fev. 2011.

[222] SOUZA, Jessé. *O Estado de todas as culpas*. Disponível em: <http://www.controversia.com.br>. Acesso em: mar. 2011.

LEI - DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou emitido através de qualquer meio ou forma, seja fotográfico, magnético, mecânicos, fotocópias ou outros.

- Grevista aqui é super mal visto. É visto como um cara que vem esculhambado. [...] Porque na greve você se expõe: fica na porta apitando, batendo panela. O povo morre de medo de aparecer na foto. E a imagem? [...] Fica estigmatizado: o grevista, o que não quer trabalhar, o preguiçoso, o bonezinho vermelho, o comuna [...] É estigmatizado mesmo. Todo mundo sabe quem faz greve e quem não faz. Você vê o cara no elevador e sabe se ele faz ou não greve. Se eu soubesse que eu pudesse mudar de setor, mudar de cidade, seria mais fácil fazer greve. O estigma do grevista fica circulando ao redor dele. O lance da imagem é muito forte.

Percebe-se, portanto, que, ainda que a realidade das relações de força não tenha sido alterada, prospera o discurso da harmonia e do fim dos conflitos, que tanto prejudicam a democracia e o mundo do trabalho.

5 OBSTÁCULOS À RESISTÊNCIA DO TRABALHADOR NO PODER JUDICIÁRIO: REFLEXÕES SOBRE A CONCILIAÇÃO

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido, sejam quais forem os meios empregados, eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

Foi visto que o direito de ação é inibido por diversos mecanismos. No entanto, a hostilidade dirigida à resistência mediada pelo Estado é menor do que a hostilidade dirigida à autodefesa do trabalhador. Sendo assim, o ajuizamento de ação na Justiça do Trabalho tornou-se uma das principais formas utilizadas pelo trabalhador para resistir à violação do ordenamento jurídico.[223]

Já foi visto, no entanto, no capítulo 1, que o recurso ao Judiciário é, na maioria das vezes, uma forma de *resistência atrasada no tempo*, uma vez que o trabalhador, pressionado pelo medo da dispensa, só o utiliza quando o vínculo de emprego deixa de existir.

Ocorre que a atitude de resistência, no Judiciário, não se exaure no relato dos direitos violados ao advogado ou ao funcionário do setor de atermação do Fórum Trabalhista. Há ainda um momento em que o trabalhador precisa resistir caso queira manter a integridade de seus direitos: o momento da conciliação trabalhista.

A conciliação é tida pelos processualistas como princípio do Processo do Trabalho, sendo o juiz obrigado a propô-la às partes em dois momentos: na abertura da audiência e após a apresentação das razões finais pelas partes.[224] Em 2009, 42,8% das ações solucionadas no Judiciário foi fruto de acordos firmados em conciliações.[225]

Os acordos, no entanto, são frequentemente denunciados por oferecerem a possibilidade de o trabalhador renunciar a seus direitos. Nas palavras de Gabriela Neves Delgado, na conciliação, "tem-se admitido a transação de parcelas trabalhistas

---

[223] É claro que o direito de ação, desacompanhado do exercício do direito de resistência, tende a tornar a Justiça do Trabalho inviável. Interessante perceber como o ajuizamento de ação foi muito utilizado pelos sindicatos para reforçar o direito de resistência: "O movimento de entrar com ação na Justiça gerou muito debate dentro da usina, e isso foi muito bom, porque muitos trabalhadores não tinham conhecimento dos sues direitos. [...] Entrar com uma ação muda a situação toda, o operário vem mais vezes ao sindicato para acompanhar o processo, para obter informações e nós aproveitamos para conhecer e conversar com eles." FRENCH, *Afogados em leis, op.cit.* p. 69.

[224] LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 5ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 479. Elaine Nassif entende, no entanto, que a conciliação não seria princípio do processo, mas forma de evitá-lo. NASSIF, Elaine. *Conciliação judicial e indisponibilidade de direitos*: paradoxos da "justiça menor" no processo civil e trabalhista. São Paulo: LTr, 2005. p 193.

[225] TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2009*. Disponível em: <www.tst.gov.br>. Acesso em: maio 2011.

indisponíveis (que evidentemente não são transacionáveis na esfera privada)".[226] French atribui à conciliação o fenômeno da *"justiça com desconto"*.[227] No mesmo sentido, é a observação de empregada que, ao ser entrevistada pela autora, mostra-se intrigada com o desaparecimento de parte do crédito trabalhista na Justiça do Trabalho:

LEXMAGIS DIREITO ELEITORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610 de 19/02/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido, sejam quais forem os meios empregados, eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

> - Teve uma moça que trabalhava com a gente que tinha de receber R$12.000,00. Depois, não sei como, ele [o empregador] conseguiu baixar, na Justiça do Trabalho, pra R$9.000,00. Ele chegou na empresa comemorando que ainda ia pagar aos poucos.

Percebe-se, portanto, que, em grande parte das conciliações, a resistência do trabalhador, no Judiciário, além de atrasada, é *interrompida*. Na audiência, o trabalhador troca o verbo resistir pelo verbo ceder e aceita a perda de parte de seus direitos "para poder receber a outra parte."[228]

Por que isso ocorre?

Para investigar os obstáculos que impedem o trabalhador de resistir à perda de direitos durante a conciliação, foi feita pesquisa de campo no Fórum Trabalhista de Belo Horizonte. Foram observadas várias audiências, em 10 varas distintas. Reclamantes foram entrevistados e relataram suas impressões sobre a audiência, sobre o acordo firmado e sobre os motivos que os levaram a aceitá-lo.

A partir das observações e entrevistas, foi possível identificar cinco fatores que inibem a resistência do trabalhador durante a audiência: a pressão do tempo; a pressão do advogado; a pressão do desconhecido; a subordinação ao empregador e a pressão do juiz.

5.1 A pressão do tempo

> - Não tá ruim não, doutor. E o tempo que vai levar pra ele... Ainda mais que tá precisando.

---

[226] DELGADO. *Direito fundamental ao trabalho digno, op.cit.*, p. 213 e 214.
[227] FRENCH. *Afogados em leis, op. cit.*,p. 19.
[228] NASSIF. *Conciliação judicial e indisponibilidade de direitos, op.cit.*, p. 49.

Essa frase, utilizada por juíza em audiência, mostra como o longo tempo do processo é determinante para que o trabalhador aceite acordo em que renuncia a parte de seus direitos. O tempo é moeda comum nas conciliações. Seus efeitos nocivos são expressamente utilizados como mecanismo de convencimento do reclamante, que precisa das verbas trabalhistas para sua subsistência. Assim, em três audiências, pode-se ouvir dos advogados dos empregadores:

- Você sabe né, Doutor. A gente recorre até a última instância. Vai esperar a execução?

- Nós poderíamos enrolar 2, 3 anos, frustrar a execução. Mas estamos aqui de boa fé, tentando um acordo.

- Estamos aqui. Poderíamos, como outros, deixar a coisa fluir.

O trabalhador sai da audiência sem parte do dinheiro que lhe era devido, mas, após assistir a negociação, sente até alívio: "*melhor pingado do que seco*".

Sabe-se que as verbas trabalhistas são verbas de caráter alimentar. Em entrevista, funcionário do setor de atermação do Fórum Trabalhista de Belo Horizonte, tornou claro o significado dessa expressão:

- Saio do trabalho carregado. A pessoa chega aqui e conta, conta. É um dia só ouvindo problema, coisa pesada. As pessoas chegam desempregadas, não receberam, a Cemig já tá cobrando, a comida acabando na geladeira. Não é fácil, é desesperador. Então eu saio carregado. Mas fico também satisfeito de poder ajudar essas pessoas.

A impressão que o trabalho no setor de atermação deixa nos funcionários que atendem cerca de 2.000 pessoas por mês é bastante forte. Um dos funcionários revelou projeto de exposição que tinha em mente: gravar os trabalhadores falando ao setor de atermação e colocar a gravação em monitores. Os monitores seriam, então, colocados dentro da boca de enormes tubarões. Segundo ele, "*as pessoas precisam ver o que a gente vê aqui*".

Por várias vezes, em audiências, a pesquisadora desta dissertação se encontrou com o mesmo preposto de uma grande empresa – o que talvez o tenha feito

Todos os direitos reservados. Protegidos pela Lei 9.610/1998. Este arquivo não pode ser reproduzido ou emitido sejam quais forem os meios eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

se sentir mais à vontade. Certa vez, rindo discretamente da advogada de um reclamante, que recusara um acordo, ele cochichava ao seu lado:

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou emitido por quaisquer meios ou formatos, eletrônicos, mecânicos, fotográficos e outros quaisquer outros.

- Essa advogada é nova com a gente. Depois vai aprender que o melhor é pegar o acordo. Porque isso daqui é 5 anos. A gente recorre pro TRT, pro TST. Vai e volta, vai e volta. Até não poder mais. Vai e volta. Melhor pegar o acordo. Tchau, vou pras próximas.

A conciliação é, portanto, frequentemente justificada como remédio à morosidade do processo. Realmente, ela permite que o trabalhador receba parte de seus direitos sem longa demora. No entanto, ao tentar produzir celeridade, atenta contra ela. A possibilidade de firmar acordo por valor inferior ao devido torna o descumprimento da legislação trabalhista um bom negócio para o empregador:

> O que tem ocorrido com a empresa demandada, com não rara freqüência, é a dispensa por justa causa (que na verdade deveria ser sem justa causa), como se infere de vários outros processos em tramitação nesta Vara do Trabalho, não o sendo diferente nesta oportunidade, quando além do obreiro, mais de trinta empregados foram dispensados e, pasmem, POR JUSTA CAUSA!
> Lamentavelmente, o que este Juízo tem constatado é a prática empresarial contumaz de dispensa por justa causa, ensejando que o empregado venha à Vara e, em sede de conciliação, converta aquela modalidade em dispensa sem justa causa, pagando apenas percentual do que deveria pagar em caso de rescisão contratual imotivada.[229]

A situação tampouco é simples para o juiz. Ele sabe que, permitindo o acordo em que o trabalhador renuncia a parte de seus direitos, está incentivando novas violações ao Direito do Trabalho. No entanto, o que fazer com o trabalhador que está diante dele e que precisa desesperadamente do dinheiro para sobreviver? Como pergunta Viana, "*se lhe recusarmos o acordo o que lhe daremos em troca?*"[230]

As angústias do juiz, por vezes, transparecem nas audiências, quando ele pensa alto, talvez justificando, para si, a homologação de um acordo desvantajoso para o trabalhador:

---

[229] VARA DO TRABALHO DE UBÁ-MG. Processo n. 00589-2007-078-03-00-6. Juiz: David Rocha Koch Torres. Sentença de: 22 jun. 2007.

[230] VIANA, Márcio Túlio. Os paradoxos da conciliação: quando a ilusão da igualdade formal esconde mais uma vez a desigualdade real. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v.45, n.75, p.185-198, jan./jun.2007. p. 196.

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados, eletrônicos, mecânicos, fotográficos, gravações ou quaisquer outros.

- É difícil. O trabalhador chega aqui com a corda no pescoço.

Deve-se perceber, no entanto, que há remédios para facilitar a resistência do trabalhador durante a audiência trabalhista. Uma execução provisória que permita ao reclamante acesso ao crédito alimentar garantido em sentença seria de grande valia. No processo trabalhista, no entanto, a execução provisória só é permitida até a penhora, deixando o trabalhador refém do tempo do processo.

O art. 475-O do Código de Processo Civil (CPC), desde a reforma promovida pela Lei n. 11.232/07, prevê a possibilidade do credor de prestação alimentar receber, antes do trânsito em julgado do processo, valor correspondente a até 60 salários mínimos, independentemente do oferecimento de caução.

O artigo poderia ser aplicado ao Processo do Trabalho - onde a demora no recebimento do crédito tem efeitos extremamente nocivos – uma vez que a CLT permite, no art. 769, a aplicação subsidiária do CPC ao processo trabalhista.[231] Percebe-se que o art. 475-O guarda plena compatibilidade com o processo do trabalho e contribui efetivamente para dinamizar a execução trabalhista, dotando-a de maior rapidez e eficiência.

A tese foi acolhida em decisão proferida pela 6ª turma do TST:

> Esse dispositivo legal é de indiscutível aplicabilidade no processo do trabalho, não só pelo permissivo contido no art. 769 da CLT, mas, sobretudo, porque a natureza do crédito trabalhista se compatibiliza com normas de índole protetiva que busquem o aperfeiçoamento dos procedimentos executivos, com o objetivo de se alcançar de forma efetiva a satisfação dos créditos reconhecidos judicialmente. A finalidade social da norma é inquestionável, possibilitando a diminuição do impacto sofrido pelo trabalhador que é dispensado sem a percepção de todos os direitos adquiridos ao longo do pacto laboral e é impedido de obter recursos financeiros para suprir necessidades básicas em virtude das várias medidas processuais disponibilizadas às partes, que permitem seja protelado o pagamento das verbas deferidas em juízo.

---

[231] Ver SILVA, Antônio Álvares. *Execução provisória trabalhista após a reforma do CPC*. São Paulo: LTr, 2007.

> Ressalte-se que a absorção, pelo processo do trabalho, das regras processuais civis, naquilo em tornam a execução mais rápida e eficaz, tem respaldo ainda no texto constitucional que, no art. 100, § 1º-A, reconhece expressamente a natureza alimentar dos créditos trabalhistas, e, no art. 5º, LXXVIII, assegura a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação. Nesse sentido, é nítida a harmonia entre a norma contida no art. 475-O do CPC e os princípios protetores que regem o Direito do Trabalho.[232]

No entanto, a Seção de Dissídios Individuais (SDI- 1) do Tribunal decidiu em fevereiro de 2011 que o artigo 475-O não poderia ser aplicado ao Processo do Trabalho. Segundo o tribunal, a CLT já prevê rito para as execuções trabalhistas e o art. 769 só permite a aplicação subsidiária do CPC em casos em que a CLT é omissa.[233]

Em junho de 2011, o presidente do TST entregou ao Ministro da Justiça anteprojeto de lei que propõe alterações em dispositivos da CLT. Uma das alterações envolve a ampliação da execução provisória na Justiça do Trabalho, no sentido de permitir que o reclamante receba seu crédito após sentença de primeiro grau nos casos em que a decisão trate de matéria já sumulada pelo TST.[234]

A execução provisória resolveria imediatamente o problema do tempo como obstáculo à resistência nas conciliações. A longo prazo, todas as medidas que tem por objetivo tornar o processo mais oneroso para o empregador, de forma a induzir o cumprimento espontâneo da obrigação trabalhista, auxiliariam a resistência do empregado. Ao reduzir o número de ações no Judiciário, elas reduziriam também o tempo de tramitação de cada processo. Para tal propósito, deveriam ser aumentados os juros de mora cobrados na Justiça do Trabalho, que atualmente são de apenas 1% ao mês e não correspondem aos juros de mercado. Apesar de haver projeto de lei no Congresso Nacional que prevê o aumento dos juros, tal projeto já completou mais de uma década sem votação. A condenação em honorários sucumbenciais e ao pagamento

---

[232] TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Sexta Turma. Processo n. 163640-69.2008.5.03.0139, Recurso de Revista. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Acórdão de: 15 set. 2010.

[233] TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Proceso n. 34500-47.2007.5.03.0064, Recurso de Revista. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Acórdão de 17 fev. 2011.

[234] TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Órgãos da Justiça do Trabalho recebem Prêmio Excelência no TST*. Notícias do TST, 20 jun. 2011.

de multas administrativas também são medidas hábeis a incentivar o cumprimento espontâneo de obrigações, já utilizadas, inclusive, por Tribunais Regionais do Trabalho. O TST, no entanto, apesar de reconhecer, em discursos calorosos, o caráter nefasto do tempo do processo para o empregado,[235] de fato, em suas decisões, rejeita, as providências necessárias para coibir o uso indevido do tempo pelo empregador.[236]

DIREITO PROCESSUAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/98.
É proibido o armazenamento, por qualquer meio, ou reprodução ou transmissão, sejam quais forem os meios empregados, eletrônicos, mecânicos, fotográficos, gravação ou quaisquer outros.

5.2 A pressão do advogado

Ainda que o trabalhador não esteja passando por dificuldades financeiras e possa esperar o desenrolar da ação, há outros fatores que o impedem de lutar pela integridade de seus direitos no momento da conciliação.

Um dos entrevistados pontuou:

- Não estou precisando de dinheiro. Já arranjei outro emprego. Queria que eles me pagassem tudo que deviam. Mais mesmo porque eles judiavam muito da gente.

No entanto, esse trabalhador aceitou acordo em audiência e, ao ser perguntado se o acordo tinha sido bom, respondeu:

- Ah... acordo é bom é pra advogada, né. Recebe rápido. Eu, por mim, esse negócio de parcela, podia ser 1000 parcelas de R$100,00. Queria receber tudo o que tinha direito. Eu já arranjei outro trabalho. Pra ela foi bom. Você viu que ela nem perguntou se eu aceitava ou não.

Realmente, durante a audiência, a advogada aceitou rapidamente a proposta. Após algum tempo, olhou para o trabalhador que estava a seu lado e disse:

---

[235] O Ministro Ronaldo Lopes Leal, quando assumiu a Vice-Presidência do TST afirmou em 2004: "Atualmente o que é garantido ao trabalhador por meio de uma decisão judicial não chega a seu bolso, ou seja, o cidadão brasileiro 'ganha, mas não leva'. Esse é o jogo das empresas e o TST não vai mais fazer o jogo das empresas." SILVA. *Execução provisória trabalhista após a reforma do CPC, op. cit.*, p. 43.

[236] TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Quarta Turma. Processo n. 98200-52.2005.5.04.0512, Recurso de Revista. Relatora: Ministra Maria de Assis Calsing. Acórdão de 27 mar. 2011. Ver também TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Processo n. 34500-47.2007.5.03.0064, Recurso de Revista. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Acórdão de 17 fev. 2011.

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou emitido por quaisquer meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

- Ai, esqueci de te perguntar. Você aceita o acordo?

Percebe-se que o advogado pode, durante a audiência, exercer pressão para que o trabalhador aceite o acordo proposto. Como pondera Elaine Nassif, se o advogado particular fizer cálculos de quanto poderá receber ao final do processo, ou ao final da conciliação, certamente concluirá que, nas pequenas causas, valerá mais o acordo em primeira audiência, só para compensar o trabalho da petição inicial e da audiência.[237]

Márcio Túlio Viana explica que o advogado do reclamante está, muitas vezes, no início de carreira e precisa "*de um dinheiro rápido para fazer crescer o seu negócio, ou pelo menos almoçar no restaurante a quilo e pagar as contas do escritório.*"[238]

Entre os trabalhadores entrevistados no Fórum de Belo Horizonte, outra reclamante foi também enfática em demonstrar sua insatisfação perante o comportamento da advogada. Ao ser perguntada sobre o que tinha achado do acordo, disse, chorando:

> - Eu tô achando é que to saindo muito no prejuízo. Esses advogados só pensam neles. Ela vai receber integral. Não posso ficar perdendo dinheiro. Só não perdi mais porque a juíza falou: "não tô vendo benefício pra menina nesse acordo." Lá dentro a gente não tem coragem de falar. Achei terrível a advogada.
> - Então, o acordo não foi justo?
> - Não! Não foi justo o acordo!

O problema dos advogados particulares na Justiça do Trabalho, poderia ser mitigado se defensores públicos assumissem causas trabalhistas. Previsão legal para que isso ocorra já existe. A Lei Complementar n. 132/2009 alterou a Lei Complementar n. 80/1994 – que organiza a Defensoria Pública da União - no sentido de permitir a atuação de defensores na Justiça do Trabalho. No entanto, cerca de 70%

---

[237] NASSIF. *Conciliação judicial e indisponibilidade de direitos, op. cit.*, p. 179.
[238] VIANA. *Os paradoxos da conciliação, op. cit.*, p. 188.

das Defensorias do país ainda não ampliaram sua competência na prática, alegando falta de recursos humanos e demanda reprimida.[239]

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido, sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

5.3 A pressão do desconhecido, a autodesvalia e a reprodução das disparidades sociais

Aos trabalhadores que se mostraram insatisfeitos com a aceitação de acordo injusto por seus advogados, foi perguntado por que eles não tinham se oposto a esses acordos. Eles responderam que não teriam coragem de falar na sala de audiência:

- Lá dentro a gente não tem coragem de falar.
- É que lá dentro a gente não pode falar nada, né.

Márcio Túlio Viana, em texto em que tece críticas à conciliação, pondera que, talvez, uma das vantagens de tal mecanismo de solução de controvérsias seja a satisfação que proporciona ao trabalhador de poder falar e ser ouvido.[240] Percebe-se, no entanto, que a manifestação em sala de audiência não ocorre com facilidade. A impossibilidade da fala foi também ressaltada por outra trabalhadora entrevistada:

- Na audiência, não falo, não. Não pode, né. Só se me perguntarem. Quase nunca perguntaram. Eu sei o meu lugar, menina. Isso eu sei na vida. Sei quando entrar e quando sair. Senão me mandam calar a boca. E isso eu não quero.
- E o seu ex-patrão?
- Ah... Ele fala. Conversa muito com o advogado dele.

O trabalhador evita falar porque teme a sala de audiências – um mundo repleto de solenidades e autoridades, ao qual ele não está acostumado e no qual não se sente confortável. Viana oferece uma explicação para esse desconforto:

---

[239] FURTADO, Calvin. Defensoria Pública da União não atende mais causas trabalhistas. *Folha do Sul Gaúcho*, 08 dez. 2010.
[240] VIANA. *Os paradoxos da conciliação*, *op. cit.*, p. 192.

> Mesmo na Justiça do Trabalho, onde tudo é menos formal, há um clima de solenidade que ajuda a reproduzir as disparidades sociais. Por mais que o juiz às vezes pareça simpático à causa do trabalhador, quem se identifica com ele é o empregador: ambos falam a mesma língua, vestem-se de forma semelhante, tem a chave para decodificar os símbolos.
>
> Palavras, roupas e posturas lembram o empregado, a cada momento, [...] lugares de um outro mundo, cheio de mistérios e ameaças, e que não foi feito para seus pés.[241]

Este arquivo é DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos
transmitido seja qualquer forma ou meios
empregados: eletrônicos, mecânicos,
fotográficos ou qualquer outros.

Paulo Freire, ao relatar sua experiência como educador popular, mostra como a autodesvalia dos trabalhadores é revelada na percepção da impossibilidade da fala. Segundo ele, não são poucos os trabalhadores que, após alguns momentos de discussão viva em torno de um tema, param de repente e dizem ao educador: "desculpe, nós devíamos estar calados e o senhor falando. O senhor é o que sabe; nós o que não sabemos."[242]

No Fórum, mundo desconhecido para o trabalhador, tudo parece extremamente intimidador:

> - Você vai ser juíza? Se for, fala bom dia pra quem entrar. Eles intimidam demais. Meu coração quase saiu pela boca. Tremi inteiro.
>
> - Pega na minha mão. Tá gelada!
>
> - Coração tá até batendo assim [gesto de rapidez]. Nervosa demais. Falar com a Justiça deixa a gente nervosa demais.
>
> - Os juízes não te xingam quando você entra na sala? Eles têm cara de bravos demais. Cara fechada. Quase morri de medo.

Involuntariamente, até as atividades de pesquisa desta autora contribuíram para tornar o ambiente mais hostil aos olhos de um reclamante. No fundo da sala, estava sentada com outros quatro estudantes de Direito para observar a audiência. Todos faziam muitas anotações para suas pesquisas e trabalhos de Faculdade. Após a audiência, em conversa com o reclamante, ele apontou:

---

[241] VIANA, Márcio Túlio. O dia a dia do juiz e as discriminações que o acompanham. In RENAULT, Luiz Otávio; VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira (Coords.). *Discriminação*. 2ed. São Paulo: LTr, 2010. p 256.

[242] FREIRE. *Pedagogia do oprimido*, *op. cit.*, p. 56 e 57.

ESTUDO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sem autorização por escrito, por quaisquer meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

- Nossa! Então as pessoas que ficavam anotando loucamente lá atrás eram estudantes? Meu Deus! Achei que trabalhavam para o juiz. Que estavam anotando tudo o que eu falava, tudo o que eu fazia, observando todos os meus gestos. Fiquei tão nervosa à toa. Por causa de estudantes! E o advogado não me falou nada também, poxa. Gente! Que bom que você está aqui conversando comigo.

A importância da mediação de alguém que pudesse explicar o funcionamento do local, que conhecesse os mecanismos do Fórum, mas que não estivesse em posição de autoridade, também foi notada por outro reclamante:

- Ainda bem que você está aqui comigo, me relaxando. Tô nervosa demais. Não sei como é lá dentro.

O advogado nem sempre exerce bem esse papel de mediação, conforme conta uma empregada:

- Eles falam coisas que a gente não entende. Aí a gente fica sem graça de perguntar as coisas.

Todas essas pressões e medos obviamente influenciam a resistência do trabalhador. O medo do desconhecido e das solenidades amplia as chances de que ele aceite o que lhe é proposto sem protestar. A sala de audiências é um local hostil para o trabalhador, que se sente inibido por objetos, posturas, roupas, ritos aos quais não está acostumado.

Juízes e advogados devem, portanto, compreender, como aponta Viana, que o processo não se reduz a normas, prazos e institutos, mas é também influenciado por modos de falar, de ouvir, de agir.[243] É por isso que a condução de uma audiência requer do juiz sensibilidade para compreender o ponto de vista do empregado, que é tão diferente do seu próprio modo de compreender o mundo. Deve o juiz tentar compreender e compensar *"esta dominação dos que manipulam bem as palavras sobre os que manipulam bem as coisas"*.[244]

[243] VIANA, Márcio Túlio. *O dia a dia do juiz e as discriminações que o acompanham*, *op. cit.*, p. 258.
[244] WEIL. *A condição operária e outros estudos sobre a opressão*, *op. cit.*, p. 54.

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados, eletrônicos, mecânicos, fotográficos, gravação ou quaisquer outros.

5.4 A subordinação ao empregador

Ensinam os livros que a subordinação é uma das características da relação de emprego. Dessa forma, quando o vínculo de emprego terminasse, a subordinação deveria seguir o mesmo destino. Percebe-se, no entanto, que a subordinação sobrevive ao fim do vínculo. Essa "herança" é percebida por funcionário do setor de atermação do Fórum:

- Acho que 30%, 40% das iniciais que fazemos aqui acabam com esses advogados que são anunciados aí na porta.
- Os empregados ficam com medo de aparecer na frente do juiz sozinhos, né?
- Nem só do juiz. Muitos têm medo do ex-patrão. Tinham medo e continuam tendo medo da figura do patrão.

Paulo Freire fala que o oprimido tem uma crença "difusa, mágica" na invulnerabilidade do opressor. Para ilustrar, ele cita um comentário de um trabalhador que entrevistou: "o camponês tem um medo quase instintivo do patrão."[245] É muito comum nas conciliações o trabalhador olhar para baixo, evitando o olhar do empregador. Uma trabalhadora pontuou:

- Eles [os empregadores] se sentem muito mais confortáveis [na audiência]. Sentaram lá na minha frente – quatro deles. Ficaram me encarando. É intimidador.

A audiência pode ser, para o empregado, uma forma de reviver a subordinação, uma forma de ser reconduzido ao escritório do empregador. E na audiência, *"vestido de reclamante"*[246], muitas vezes, o empregado novamente silencia suas queixas e se submete:

- Eu quero é que isso acabe logo, o mais rápido possível. Não quero ficar vendo uma pessoa que me fez sofrer tanto. É uma tensão.

- Aceito tudo, Excelência. Por favor, quero que isso acabe aqui, hoje.

---

[245] FREIRE. *Pedagogia do oprimido, op. cit.*, p. 57.
[246] VIANA, Márcio Túlio. *O dia a dia do juiz e as discriminações que o acompanham, op. cit.*, p. 256.

Na atermação, é interessante perceber como os trabalhadores tecem uma série de explicações, além do direito violado, para justificar o fato de terem recorrido à Justiça. É como se ajuizar ação contra o empregador fosse ato reprovável e o trabalhador precisasse justificar o incômodo que estaria causando ao empregador:

- Tenho filho pequeno, tenho de pagar aluguel. Aí, tive de vir aqui.

- Acho que tenho direito, mas se for complicar muito, não precisa. Quero é liberar pra eu poder trabalhar em outro emprego.

Em audiência em que a reclamante compareceu sem advogado, as justificativas se repetiram:

- Eu não quero estar tomando o tempo deles. São pessoas que trabalham. Eu sei.
[...]
Não quero atrapalhar ninguém. Sei que são pessoas ocupadas.

Percebe bem Viana que as desigualdades não só perduram, mas se acentuam no ambiente da Justiça.[247] Por isso, novamente, requer-se do juiz sensibilidade e consciência dos efeitos do que ele diz e do que o empregador diz na mente do reclamante. A audiência, bem conduzida, pode ter efeito oposto: ao invés de reproduzir a subordinação da relação de emprego, pode subvertê-la, como conta uma empregada:

- Gostei muito da Justiça do Trabalho. A patroa chegou lá me humilhando, dizendo que eu era empregadinha e mais um tanto de coisa. O juiz deu uma sentada nela. Eu nem acreditei. Saí de lá outra pessoa.

[247] *Ibidem*, p. 257.

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este material não pode ser reproduzido ou transmitido, sejam quais forem os meios empregados, eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

5.5 A pressão do juiz

Alunos do 7° período do Curso de Direito da UFMG foram assistir audiências trabalhistas a pedido do professor da disciplina *Direito do Trabalho*. Nos relatórios, uma observação era constante: *"O juiz insiste excessivamente para que as partes aceitem o acordo."*

Essa crítica não é recente. Artigo do jornal *Última Hora*, que circulou no País nas décadas de 60 e 70, criticava juízes trabalhistas que, muitas vezes, transformavam *"a mesa do tribunal em mesa de leilão, onde só faltava ouvir a batida do martelo"*. A reportagem demonstra como a pressão do juiz pode ser um obstáculo à resistência do trabalhador:

> Os empregados e empregadores freqüentadores habituais das juntas, geralmente se surpreendem com a conduta dos juízes, chegando a se irritar pela simples razão, de muitas vezes, buscarem apenas, através da decisão favorável, a reparação moral à ofensa padecida e, sim, não entenderem aquela justiça de Salomão, que divide tudo pelo meio.
> Certa feita, em uma reclamação, o juiz leiloava, ajudado pelos vogais:
> - Vamos, cinqüenta por cento! Rachemos pelo meio a indenização!
> - Por favor, senhores! Insistia o presidente – É um ótimo acordo!
> E assim prosseguiu, cerca de meia hora. Já estafados, reclamante e reclamado terminaram por fazer o acordo de cinqüenta por cento.
> Após a assinatura do termo e o recebimento da quantia, o empregado, que se conservara calado o tempo todo, retirou do bolso da calça, um exemplar ensebado, edição popular, da CLT e diante da junta estarrecida rasgou-a ostensivamente pelo meio, atirando uma metade e guardando a outra na calça, ao mesmo tempo que concluía:
> - Já deixei aqui 50% do meu direito, levo para casa somente 50% da Justiça![248]

Elaine Nassif explica que o interesse dos juízes do trabalho em obter a conciliação existe porque sua realização favorece a melhoria das estatísticas exigidas pelos órgãos correcionais.[249] Ou seja, o juiz pressiona porque é também pressionado. Dele, são exigidos resultados que possam se enquadrar na categoria "número de

---

[248] *Última Hora*, s.d., recorte de jornal. Fundo Fábio Munhoz, Cedem/ Unesp *apud* CORRÊA, Larissa. *Trabalhadores têxteis e metalúrgicos a caminho da Justiça do Trabalho*, *op. cit.*, p. 184.
[249] NASSIF. *Conciliação judicial e indisponibilidade de direitos*, *op. cit.*, p. 174.

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido de qualquer forma ou por quaisquer meios empregados, eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

processos julgados". Assim, foi possível ouvir em determinada audiência o juiz dizer às partes:

- Vamos lá para o acordo. Esse processo é de 2007! Daqui a pouco o CNJ está na minha porta.

A obsessão pelos números é também reforçada por sanções premiais. Em junho de 2011, por exemplo, foi realizada a primeira edição do "Prêmio Excelência", instituído pelo Conselho Superior do Trabalho e pelo TST. Conforme divulgado, foram agraciados os Tribunais e Varas que apresentaram *"os melhores desempenhos na Consolidação Estatística"*.[250] Uma das categorias do "Prêmio Excelência" se destinava a homenagear a Vara trabalhista que mais conseguira solucionar processos por meio da conciliação. A mensagem transmitida pela premiação é que não importa se o acordo implica em renúncia de direitos, o importante é conciliar e melhorar as estatísticas.

Jorge Souto Maior fala sobre a pressão que o dever da estatística tem sobre a classe: "*O juiz não deve ceder a pressões numerológicas e colocar em pauta audiências de cinco em cinco minutos para eliminar processos e melhorar os dados estatísticos de sua Junta, em prejuízo da eficiência do seu serviço e do compromisso com a Justiça.*"[251]

Mas, se o juiz pressiona porque é pressionado pelo Judiciário, também o Judiciário é pressionado pela sociedade. A Justiça do Trabalho parece ter sempre - também ela - que resistir. O Judiciário trabalhista é comumente considerado uma "justiça menor" e, como ele oferece empecilhos à lucratividade de empresários, os esforços tendentes a eliminá-lo já foram vigorosos. Em 1999, por exemplo, houve forte movimento destinado a acabar com a Justiça do Trabalho, encabeçado, na imprensa, pela Revista Veja:

---

[250] TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Órgãos da Justiça do Trabalho recebem Prêmio Excelência no TST*. Notícias do TST, 20 jun. 2011.

[251] MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Direito Processual do Trabalho*: efetividade, acesso à justiça, procedimento oral. São Paulo: LTr, 2008. p. 65.

> E a Justiça do Trabalho, brasileira como a jabuticaba, única no mundo na forma como está montada, poderia ser encampada pela Justiça comum, gerando uma brutal economia para os cofres públicos.
>
> **Podemos viver sem ela.**
> [...]
> Quando se fala em fim da Justiça do Trabalho, a afirmação só faz sentido se a pessoa tem em mira a extinção de duas coisas. Primeiro do cipoal de regras e normas que regem as relações entre patrões e empregados. Segundo, dos tribunais que fiscalizam a aplicação dessas normas agrupadas na Consolidação das Leis do trabalho, CLT, herança de Getúlio Vargas.[252]

A Justiça do Trabalho tem, assim, de defender-se demonstrando resultados e, para isso, faz uso das estatísticas, que revelam o número de processos julgados, mas ocultam as renúncias de direito que foram necessárias para atingi-lo.

Os argumentos mobilizados pelos juízes para justificar as conciliações não se reduzem, porém, à necessidade de eficiência. A conciliação é também defendida em nome da pacificação social, sendo a adversatividade uma conduta a ser evitada. Segundo campanhas, promovidas pelo Judiciário, em prol da construção de uma "cultura de conciliação", o entendimento entre as partes é sempre o melhor caminho para se encerrar um processo.

Ocorre que, como foi visto, a "pacificação social", em muitos casos, é alcançada a partir da inibição da resistência do trabalhador durante a audiência conciliatória. Na verdade, o termo "pacificação social" é geralmente utilizado para inibir contestações que podem instabilizar relações de poder. O termo foi utilizado por Taylor, é nutrido pelo mito da brasilidade, tornou-se a linguagem das novas políticas de RH e alcança também o Judiciário trabalhista.

Como defende Chantal Mouffe, o objetivo da democracia não é que todos se coloquem de acordo, "há posições irreconciliáveis"[253], principalmente quando se está lidando com relações de subordinação. Ihering já dizia que a resignação, a suavidade e o amor da paz, a transigência e a renúncia não podiam existir quando o ataque ao Direito implicasse conjuntamente um desprezo à pessoa. Nesses casos, diz

[252] OINEGUE, Eduardo. *Os juízes como réus*: o Brasil discute como melhorar o Poder Judiciário, que tem falhas gritantes, reconhecidas até por muitos magistrados. *Revista Veja*. Edição 1590, 24 de março de 1999. p. 36-39.
[253] MOUFFE. *El retorno de lo político*, *op.cit.*

LEI DO DEPÓSITO LEGAL
Todos os direitos reservados conforme pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

ele, o melhor caminho é a luta pelo direito.[254] O "ódio", termo utilizado por Walter Benjamin, não é, em si, ruim, especialmente quando se refere à indignação diante dos sofrimentos do passado e do presente dos trabalhadores, e à "hostilidade irreconciliável à opressão."[255]

Em Festival de Cinema de Tiradentes, um palestrante falava sobre a atual obsessão da sociedade pelos acordos e consensos. Ele disse uma frase que pode ser bem aplicada à conciliação: "há momentos em que não se pode assinar no mesmo papel".

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

[254] IHERING. *A luta pelo Direito, op.cit.*, p. X.
[255] Com isso, ela lhe cortou o tendão da melhor força. Nessa escola a classe trabalhadora desaprendeu tanto o ódio quanto a vontade de sacrifício. Pois ambos se nutrem da visão dos ancestrais escravizados, e não do ideal dos descendentes libertados. LÖWY. *Walter Benjamin, op.cit.*, p. 108-112.

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou emitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos, gravação ou quaisquer outros.

6 CONCLUSÃO

Márcio Túlio Viana, valendo-se de Boff, aponta que, na natureza, não há sempre harmonia, mas também conflito. A natureza é harmonia que nasce do conflito. Segundo ele, "mesmo a aparente placidez das florestas esconde terríveis combates. Insetos se alimentam de plantas. Há plantas que comem insetos. Pássaros disputam vermes. Trepadeiras sugam o sangue das árvores."[256]

No campo da física e da química, o papel constitutivo da instabilidade passou a ser valorizado. Hoje se entende que as instabilidades dos sistemas permitem a vida, as mudanças, a evolução. Prigogine observa que a "ciência clássica privilegiava a ordem e a estabilidade, ao passo que em todos os níveis de observação reconhecemos agora o papel primordial das flutuações e da instabilidade."[257]

A importância da exteriorização dos conflitos tem sido também reconhecida pelas Ciências Sociais. Como leciona Chantal Mouffe, o "agonismo" é essencial para que se possa falar em democracia.[258] A democracia é processo eternamente inconcluso, que precisa dar espaço ao confronto entre antagonistas.

No âmbito do Direito do Trabalho, a necessidade da exteriorização do conflito se faz ainda mais evidente. As normas trabalhistas são amplamente descumpridas e a relação de trabalho, marcada pela subordinação, deve sempre avançar na direção da igualdade.

Na resistência ao poder diretivo, ocorre a exteriorização do conflito trabalhista. Esta dissertação ocupou-se da resistência que ocorre sem a mediação do Estado e da resistência mediada pelo Poder Judiciário. O direito de resistência busca garantir a eficácia do direito posto e a criação de novo Direito.

No entanto, verifica-se que a resistência trabalhista encontra obstáculos diversos para existir: a repressão do Estado e do empregador, a forma de organização da empresa, a aceitação do abuso do poder diretivo, a ocultação do conflito e a atribuição de valor negativo à resistência. No Brasil, existem desde os mecanismos

---

[256] VIANA. *Direito de resistência, op. cit.*, p. 280.
[257] PRIGOGINE, Ilya. *O fim das certezas.* São Paulo: UNESP, 1996. p. 12-14.
[258] MOUFFE. *El retorno de lo político, op.cit.*

mais toscos aos mais sutis para inibir a expressão do conflito trabalhista. Mesmo quando o direito de ação é exercido, há, ainda, no Judiciário, uma série de obstáculos à luta do trabalhador pelo direito posto.

O jurista deve buscar o conhecimento interdisciplinar para compreender o contexto de suas decisões e atitudes. Ele deve compreender que, em um cenário onde a resistência é fortemente inibida por fatores diversos, o papel do Direito não é adicionar força a essa inibição, mas incentivar a resistência, que é o meio capaz de garantir a eficácia do próprio Direito.

Algumas medidas são essenciais para garantir a resistência. O Judiciário deve coibir a infropenalidade que pune o exercício do direito de resistência e do direito de ação; as terceirizações devem ser proibidas ou, ao menos, limitadas; a participação nos lucros e resultados deve ter natureza salarial; a co-gestão precisa ser regulamentada; medidas processuais que tendem a reduzir o tempo em que o trabalhador tem acesso a seu crédito trabalhista são urgentes.

É, ainda, extremamente importante que o juiz compreenda que aplicar o Direito exige conhecimentos que vão muito além do perfeito conhecimento dos códigos, mas implicam no conhecimento da mentalidade do trabalhador e do efeito que seu modo de falar e de sua atitude exercem na resistência do empregado.

A eficácia e evolução do Direito do Trabalho dependem da resistência do trabalhador. Para garantir sua própria sobrevivência, o Direito deve fazer o possível para permitir que o trabalhador diga "não" às ilegalidades e injustiças do poder diretivo.

E foi assim que o operário
Do edifício em construção
Que dizia sempre sim
Começou a dizer não.
(Vinícius de Moraes, "Operário em construção")

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este documento não pode ser reproduzido ou transmitido por quaisquer meios empregados, eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

2ª VARA DO TRABALHO DE MONTES CLAROS/MG. Processo n. 01000-2008-100-03-00-4. Juiz: Gastão Fabiano Piazza Júnior. Sentença de 14 ago. 2008.

ABRAMO, Lais. *O resgate da dignidade:* greve metalúrgica e subjetividade. São Paulo: Unicamp, 1999.

ADDOR, Carlos. *A insurreição anarquista no Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: Dois Pontos, 1986.

ALVES. Toyotismo e neocorporativismo no sindicalismo do século XXI. *Revista Outubro*, São Paulo, v. 2, n. 5, p. 47-58, 2001.

ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade*: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.

ANTUNES, Ricardo. *A rebeldia do trabalho*: o confronto operário no ABC paulista – greves de 1968 a 1980. Campinas: Unicamp/Ensaio, 1988.

AZEVEDO, Francisca Nogueira de. *Malandros desconsolados*: o diário da primeira greve geral no Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2005.

BENTHAM, Jeremy. *O Panóptico*. Belo Horizonte: Autêntica, 2000.

BOFF, Leonardo. *A Águia e a galinha:* uma metáfora da condição humana. Rio de Janeiro: Vozes, 2002.

BOFF, Leonardo. Teologia da libertação: viva e atuante. *Le monde diplomatique Brasil*. 11 set. 2007.

BOURDIEU, Pierre. *Contrafogos*: táticas para enfrentar a invasão neoliberal. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.

BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e capital monopolista*: a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1977.

CERQUEIRA, Wilson. *Endomarketing:* educação e cultura para a qualidade. 4. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

CHAUI, Marilena. *Brasil*: mito fundador e sociedade autoritária. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2000.

CARDOSO, Adalberto Moreira. *Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal:* a Era Vargas acabou? Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Caso José Pereira v. Brasil. Informe n. 95/03, Petição n. 11.289, 24 out. 2003.

CORRÊA, Larissa. *Trabalhadores têxteis e metalúrgicos a caminho da Justiça do Trabalho:* leis e direitos na cidade de São Paulo, 1953 a 1964. 2007. Dissertação de mestrado - Departamento de História do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007.

COSTA, Fernando Braga da. *Homens invisíveis*: relatos de uma humilhação social. São Paulo: Globo, 2004.

COUTINHO, Grijalbo et al. *O mundo do trabalho*: leituras críticas da jurisprudência do TST. São Paulo: LTr, 2009.

DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização:* paradoxo do Direito do Trabalho contemporâneo. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7 ed. São Paulo: LTr, 2008.

DOUZINAS, Costas. *O fim dos direitos humanos*. São Leopoldo: Unisinos, 2009.

FANON, Frantz. *Piel negra, máscaras blancas*. Buenos Aires: Abraxas, 1973.

FARIA, José Henrique de. *Economia política do poder*: as práticas de controle nas organizações. v. 3. São Paulo: Juruá, 2004.

FARIA, José Henrique de (Org.) *Análise crítica das teorias e práticas organizacionais*. São Paulo: Atlas, 2007.

FONES-WOLF, Elizabeth. *Selling free enterprise*: the business assault and liberalism 1945-1960,Urbana/Chicago: University of Illinois Press, 1994.

FORTES, Waldyr. *Relações públicas processo, funções, tecnologia e estratégias*. 2. ed. São Paulo: Summus, 2003.

FOUCAULT, Michel. *Microfísica do Poder*. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

FOUCAULT, Michel. *Vigiar e punir*. 34 ed. Petrópolis: Vozes, 2007.

Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei de 9.610/98. É proibido que este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos, gravação ou quaisquer outros.

FRAGOSO, Christiano. *Repressão penal da greve:* uma experiência antidemocrática. São Paulo: IBCCRIM, 2009.

FREIRE, Paulo. *A pedagogia do oprimido*. 45 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2005.

FRENCH, John. *Afogados em leis*: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros. São Paulo: Perseu Abramo, 2001.

FURTADO, Calvin. Defensoria Pública da União não atende mais causas trabalhistas. *Folha do Sul Gaúcho*, 08 dez. 2010.

GARCIA, Amanda. *A contribuição da comunicação interna para a motivação dos colaboradores de uma organização:* estudo de caso XP investimentos, matriz Rio de Janeiro/RJ. 2010. Monografia de Graduação – Escola Superior de Propaganda e Marketing. Porto Alegre, 2010.

GIANNOTTI, Vito. *História das lutas dos trabalhadores no Brasil*. Rio de Janeiro: Mauad, 2007.

GONDIM, Abnor. Senzala amazônica: tragédia dos peões que moram num pedaço de país onde a lei áurea ainda não entrou em vigor. *Revista Veja*. Edição n. 1192, 24 jul. 1991.

GRAMSCI, Antônio. *Maquiavel, a política e o Estado moderno*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1984.

IHERING, Rudolf Von. A luta pelo Direito. 16 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1996.

LEAL, Anne Pinheiro. *Universidades corporativas e controle social*: as faces da habituação e da instrumentalização do sujeito trabalhador em uma organização multinacional da área de logística. 2003. Dissertação de mestrado – Faculdade de Administração, Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2003.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 5ed. São Paulo: LTr, 2007.

LIBBY, Douglas Cole; FURTADO, Júnia Ferreira (Org.). *Trabalho livre, trabalho escravo*: Brasil e Europa, séculos XVII e XIX. São Paulo: Annablume, 2006.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. *Os equívocos da excelência*: as novas formas de sedução da empresa. Petrópolis: Vozes, 1996.

LÖWY, Michael. *Walter Benjamin*: aviso de incêndio: uma leitura das teses "Sobre o conceito de história". São Paulo: Boitempo, 2005.

LYRA FILHO, Roberto. *O que é Direito?* São Paulo: Brasiliense, 2006.

Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998. Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

BIAVASCHI, Magda. *O direito do trabalho no Brasil - 1930/1942*: a construção do sujeito de direitos trabalhistas. Tese de Doutorado - Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2005.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *O Direito do Trabalho como instrumento de justiça social*. São Paulo: LTr, 2000.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Direito Processual do Trabalho*: efetividade, acesso à justiça, procedimento oral. São Paulo: LTr, 2008. p. 65.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Greve e salário. *Migalhas*. Migalhas de peso, 23 jun. 2010. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br>. Acesso em: 2 jun. 2011.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Carta Aberta aos "Terceirizados" e à Comunidade Jurídica. *Migalhas*. Migalhas de peso, 23 jun. 2010. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br>. Acesso em: 27 abr. 2011.

MARIANO, Ricardo. *Neopentecostais:* sociologia do novo pentecostalismo no Brasil. São Paulo: Loyola, 2005.

MIAILLE, Michel. *Introdução crítica ao Direito*. Lisboa: Editorial Estampa, 1994.

MOUFFE, Chantal. *El retorno de lo político*: comunidad, ciudadanía, pluralismo, democracia radical. Barcelona: Paidos Iberica, 1999.

NASSIF, Elaine. *Conciliação judicial e indisponibilidade de direitos*: paradoxos da "justiça menor" no processo civil e trabalhista. São Paulo: LTr, 2005.

O GLOBO. *Sindicalista é morto por vigia na porta da fábrica da Sony em Manaus*. Caderno Cidades, 01 out. 2010.

OINEGUE, Eduardo. *Os juízes como réus*: o Brasil discute como melhorar o Poder Judiciário, que tem falhas gritantes, reconhecidas até por muitos magistrados. *Revista Veja*. Edição 1590, 24 de março de 1999. p. 36-39.

OLSSON, Giovanni. A apropriação liberal do discurso dos direitos humanos e uma nova hermenêutica de superação. In: LAGE, J.A.; LOPES, M.S. *O Direito do Trabalho e o Direito Internacional*: questões relevantes. São Paulo: LTr, 2005.

ORMSBY, Avril. Austrália dá prêmio a Assange por "busca pelos direitos humanos". *O Globo*, 10 maio 2011. Caderno Mundo. Disponível em: <http://oglobo.globo.com>. Acesso em: jun. 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Comitê de Liberdade Sindical. Caso n. 1839. Relatório 300, nov. 1995.

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

PACHECO, José Aranha de Assis. Prevenção de dissídios trabalhistas. São Paulo: IDS, 1945. p. 12-14.

PAGÈS, Max *et. al. O poder das organizações*. São Paulo: Atlas, 1993.

PEREIRA, Rosângela. *Pedagogia do lar/oficina*. 2004. Dissertação de mestrado – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2004.

PIMENTA, José Roberto *et al. Direito do Trabalho*: evolução, crise, perspectivas. São Paulo: LTr, 2004.

PIMENTA, Solange Maria; Corrêa, Maria Laetitia (Orgs.). *Gestão, trabalho e cidadania*: novas articulações. Belo Horizonte: Autêntica, 2001.

PRIGOGINE, Ilya. *O fim das certezas*. São Paulo: UNESP, 1996.

RICOUEUR, Paul. *Percurso do reconhecimento*. São Paulo: Edições Loyola, 2006.
RENAULT, Luiz Otávio; DIAS, Fernanda Melazo; VIANA, Márcio Túlio (Orgs.). *O novo contrato a prazo*: teoria, prática e crítica da lei 9.601/1998. São Paulo: LTr, 1998.

RENAULT, Luiz Otávio; VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira (Coords.). *Discriminação*. 2ed. São Paulo: LTr, 2010.

REIS, José Carlos. *A história, entre a filosofia e a ciência*. São Paulo: Ática, 1996.

ROIO, José Luiz del. *1° de maio*: sua origem, seu significado e suas lutas. São Paulo: Global, 1986.

RODRIGUES, Alan; NAGAMINE, Hélcio. A morte por trás do etanol. *Revista Istoé*. Edição n. 1952, 28 mar. 2007.

RODRIGUES, Alan. Faroeste em Alagoas: assassinato de líder comunitário mostram que morte e política continuam juntas no Estado mais violento do país. *Revista Istoé*. Edição n. 2091, 09 dez. 2009.

SENA, Adriana; DEGALDO, Gabriela; NUNES, Raquel (Coord.). *Dignidade humana e inclusão social:* caminhos para a efetividade do Direito do Trabalho no Brasil. Belo Horizonte: LTr, 2010.

SKYLOOT, Rebecca. *A vida imortal de Henrietta Lacks*. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

SILVA, Antônio Álvares. *Co-gestão no estabelecimento e na empresa*. Belo Horizonte: LTr, 2001.

TEXTO DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Não autorizada não pode ser reproduzido ou transmitido por quaisquer meios empregados, eletrônicos, mecânicos, fotográficos, gravações ou quaisquer outros.

SILVA, Antônio Álvares. *Execução provisória trabalhista após a reforma do CPC.* São Paulo: LTr, 2007.

SILVA, Rogério; SIQUEIRA, Deis. Espiritualidade, religião e trabalho no contexto organizacional. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 14, n. 3, p. 557-564, jul./set. 2009.

SINDICATO DOS QUÍMICOS UNIFICADOS. *No Brasil desde 1966, o padre francês Bernard Hervy fala sobre sua vida no país.* Disponível em: <http://www.quimicosunificados.com.br>. Acesso em: fev. 2011.

SOUSA JÚNIOR, José Geraldo; AGUIAR, Roberto (Org.). *Introdução crítica ao Direito do Trabalho*. Brasília: Universidade de Brasília, 1993.

SOUZA, Jessé (Org.). *A invisibilidade da desigualdade brasileira.* Belo Horizonte: Editora UFMG, 2006.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. Terceira Seção. Petição n. 6642/RS. Relator: Ministro Napoleão Nunes Maia Filho. Acórdão de 12 de maio 2010.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Tribunal Pleno. Medida Cautelar na Ação Direita de Inconstitucionalidade n. 1480/DF. Relator: Ministro Celso de Mello. Acórdão de 04 set. 1997.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 1625/UF. Relator: Ministro Maurício Corrêa.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Tribunal Pleno. Recuso extraordinário n. 349.703/RS. Relator: Ministro Carlos Britto. Acórdão de 03 dez. 2008.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Recurso Extraordinário n. 539.042-DF. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Acórdão de 01 fev. 2010.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Segunda Turma. Recurso Extraordinário n. 456530/SC. Relator: Ministro Joaquim Barbosa. Acórdão de 23 nov. 2010.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Recurso Extraordinário n. 538.923-PA. Relatora: Ministra Cármem Lúcia. Acórdão de 24 fev. 2010.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Primeira Turma. Recurso Extraordinário n. 399338/PR. Relatora: Ministra Carmem Lúcia. Acórdão de 01 fev. 2011.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2009*. Disponível em: <www.tst.gov.br>. Acesso em: maio 2011.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Lista negra de empregador é questão de polícia.* Notícias do TST, 03 abr 2003.

Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei de Direito Autoral 9.610/98. Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados, eletrônicos, mecânicos, fotográficos, gravações ou quaisquer outros.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Órgãos da Justiça do Trabalho recebem Prêmio Excelência no TST.* Notícias do TST, 20 jun. 2011.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Segunda Turma. Processo n. 75500-16.2007.5.12.0019, Recurso de Revista. Relator: Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos. Acórdão de 18 abr. 2011.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Subseção II Especializada em Dissídios Individuais. Processo n. n. 219800-76.2009.5.15.0000, Recurso Ordinário. Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Acórdão de 12 abr. de 2011.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Quarta Turma. Processo n. 77800-64.2007.5.12.0046, Recurso de Revista. Relator: Ministro Antônio José de Barros Levenhagen. Acórdão de: 06 out. 2010.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Terceira Turma. Processo n. 72400-60.2002.5.02.0034, Recurso de Revista. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Acórdão de: 15 mar. 2003.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Processo n. 439041-20.1998.5.02.5555, Recurso de Revista. Relator: Ministro João Oreste Dalazen. Acórdão de: 05 mai. 2003.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Sexta Turma. Processo n. 163640-69.2008.5.03.0139, Recurso de Revista. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Acórdão de: 15 set. 2010.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Sexta Turma. Processo n. 61640-84.2007.5.23.0004. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Acórdão de: 09 fev. 2011.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Proceso n. 34500-47.2007.5.03.0064, Recurso de Revista. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Acórdão de 17 fev. 2011.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Embargos Infringentes em Embargos de Declaração em Dissídio Coletivo n. 2173626-89.2009.5.00.0000. Relatora: Ministra Dora Maria da Costa. Acórdão de 12 mar. 2011.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Quarta Turma. Processo n. 98200-52.2005.5.04.0512, Recurso de Revista. Relatora: Ministra Maria de Assis Calsing. Acórdão de 27 mar. 2011.

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido seja quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Nenhum artigo pode ser reproduzido ou (reproduzido se) se forem os meios empregados (eletrônicos, mecânicos, fotográficos, gravação ou quaisquer outros.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO. Oitava Turma. Processo n. 0115100-03.2004.5.01.0004, Recurso Ordinário. Relator: Marcelo Augusto Souto de Oliveira. Acórdão de 29 mar. 2011.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Oitava Turma. Processo n. 0132300-93.2007.5.03.0058, Recurso Ordinário. Relator: Desembargador Márcio Ribeiro do Valle. Acórdão de 02 abr. 2008.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Quinta Turma. Processo n. 0164200-49.2009.5.03.0018, Recurso Ordinário. Relator: Desembargador Jessé Cláudio Franco de Alencar. Acórdão de 20 abr. 2010.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Turma Recursal de Juiz de Fora. Recurso Ordinário n. 0001066-71.2010.5.03.0158. Relator: Desembargador Heriberto de Castro. Acórdão de: 22 fev. 2011.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO. Primeira Turma. Processo n. 00724.2008.006.14.00-0, Recurso Ordinário. Relator: Juiz Convocado Shikou Sadahiro. Acórdão de 26 jun. 2009.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO. Seção de Dissídios Coletivos. Dissídio Coletivo Jurídico nº. 00309-2009-000-15-00-4. Relator: Desembargador José Antônio Pancotti. Acórdão de: 27 mar. 2009.

URIARTE, Oscar Ermida. *A flexibilização da greve*. São Paulo: LTr, 2000.

VAINER, Carlos. Entrevista. Disponível em: <http://www.epsjv.fiocruz.br/>. Acesso em: maio 2011.

VARA DO TRABALHO DE UBÁ-MG. Processo n. 00589-2007-078-03-00-6. Juiz: David Rocha Koch Torres. Sentença de: 22 jun. 2007.

VIDOTTI, Tárcio José; GIORDANI, Francisco (Coord.). *Direito Coletivo do Trabalho em uma sociedade pós-industrial*. São Paulo: LTr, 2003.

VIANA, Márcio Túlio. *Direito de resistência*: possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador. São Paulo: LTR, 2006.

VIANA, Márcio Túlio. As várias faces da terceirização. *Revista da Faculdade de Direito da UFMG*, Belo Horizonte, n. 54, jan./jul. 2009.

VIANA, Márcio Túlio. Terceirização e sindicato: um enfoque para além do Direito. *Revista da Faculdade de Direito da UFMG*, Belo Horizonte, v. 7, n. 13 e 14, jan./jun. 2004.

VIANA, Márcio Túlio; CASTILHO, Mariana Martins de Fonseca; CERQUEIRA, Sara Lúcia Moreira de. O trabalho escravo no campo e na cidade. *Revista da Faculdade de Direito da UFMG,* Belo Horizonte, v. 52, p. 195-236, jan./jun. 2008.

VIANA, Márcio Túlio. Os paradoxos da conciliação: quando a ilusão da igualdade formal esconde mais uma vez a desigualdade real. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v.45, n.75, p.185-198, jan./jun.2007.

VIANA, Márcio Túlio; DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder. Terceirização: aspectos gerais, a última decisão do STF e a súmula 331 do TST. *Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário*, v. 1, p. 1-18, 2011.

WEIL, Simone. *A condição operária e outros estudos sobre a opressão*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.

ŽIŽEK, Slavoj (Org.). *Um mapa da ideologia*. Rio de Janeiro: Contraponto, 1996.

ŽIŽEK, Slavoj. *Violência*. Lisboa: Relógio Dágua, 1999.

ŽIŽEK, Slavoj. *Em defesa das causas perdidas*. São Paulo: Boitempo, 2011.

Este exemplar é de uso exclusivo do TRT 3ª Região. Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/98. Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido por quaisquer meios, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

ANEXO I

CURSO DE DIREITO DO TRABALHO PROMOVIDO PELO PROGRAMA PÓLOS DE CIDADANIA E AMATRA

DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

CURSO "MEU DIREITO AO TRABALHO E À JUSTIÇA CIDADÃ"[259]

O curso será realizado em 6 encontros, realizados aos sábados de manhã, entre os dias 16/05/2009 e 20/06/2009.

Objetivo: Capacitar trabalhadores do Aglomerado Santa Lúcia em noções de Direito do Trabalho e Direito Previdenciário para que eles se tornem cidadãos aptos a exigir seus direitos e a difundir informações para outros trabalhadores.

Local para realização do curso:

BH cidadania (NAF) – Rua São Tomás de Aquino, nº 260 – Vila Santa Rita de Cássia – Aglomerado Santa Lúcia.

Ementa: Trabalho subordinado; trabalho temporário; sindicatos; uma alternativa à subordinação: a economia solidária; cooperativas fraudulentas; direito previdenciário.

1º Encontro – 16 de maio de 2009

8 às 12:00 horas

Palestrante: Dr. Orlando Tadeu de Alcântara, juiz titular da Vara do Trabalho de Itaúna.

Tema: Direito individual do trabalho: rescisão indireta; verbas rescisórias

1ª parte:

- Apresentação institucional do "Programa Pólos" e do "Projeto Cidadania e Justiça Também se Aprendem na Escola".
- Apresentação do programa de curso e da metodologia de ensino;

2ª parte:

- Intervenção do Teatro – dinâmicas e exercícios de concentração;
- Conteúdo: Direitos humanos, cidadania e trabalho; Trabalho: significado e importância; Distinções importantes: empregado e autônomo.

[259] As esquetes do curso foram criadas pelo grupo de teatro do Programa Pólos de Cidadania, coordenado pelo Prof. Fernando Limoeiro.

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

Esquete:

Rock do Maracujá

Lucinha balconista todo dia acorda pra trabalhar
Na loja de Dona Tereza, loja Flor de Maracujá
Tantos anos se passaram sem ela poder descansar
Nunca tira férias, ela não tem tempo pra respirar

Dona Tereza, trabalhar assim não dá
Não tô satisfeita na flor de maracujá

Dona Tereza, a patroa era uma pessoa exigente
Tratava dos negócios e esquecida que lidava com gente
O 13º e as férias ela compensou com presente
Abusando de Lucinha, a nossa balconista inocente

Mas ô Lucinha, mês que vem vamo acertar
Tô com um probleminha na Flor de Marujá

Problema:

Lucinha, em agosto de 2002, foi contratada para ser balconista na loja de tecidos FLOR DE MARACUJÁ. A dona da loja, dona Tereza, sempre tratou Lucinha muito bem e, inclusive, nunca se esqueceu do aniversário dela, tendo sempre um presentinho para agradá-la.

Todavia, Lucinha não estava muito satisfeita com o emprego na FLOR DE MARACUJÁ. Dona Tereza, sua patroa, nunca tinha tempo de combinar sobre o período de suas férias e, assim, Lucinha não conseguia tirar uma folga para descansar. Mas, pior do que isso, era a falta de pagamento do 13º salário. Todo fim de ano, Dona Tereza dizia que estava "apertada" e, ao invés de pagar o que a lei manda, dava só uma cesta básica para Lucinha.

Como Lucinha precisava muito do emprego, acabava caindo na conversa de Dona Tereza. Todo mês, Dona Tereza dizia: "mês que vem, vamos acertar tudo".

Mas, como essa situação nunca se resolvia, Lucinha, já muito cansada e magoada com Dona Tereza, resolveu deixar o emprego em abril de 2007.

Diante do caso, por favor responda:

a) Quem você acha que causou o fim do trabalho de Lucinha na loja FLOR DE MARACUJÁ? A própria Lucinha ou a Dona Tereza?

b) Você acha que, além das férias e dos 13° salários vencidos, Lucinha tem direito a outros benefícios? Se sim, quais?

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

2º Encontro – 23/05/2009

8 às 12:00 horas

Tema: Direito individual do trabalho: redução salarial

Palestrante: Prof. Dr. Márcio Túlio Viana – Professor de Direito do Trabalho na UFMG e na PUC Minas. Juiz aposentado.

Esquete:

Samba do Acerto Salarial

Diante do caso
Quem quiser me responda
Pense e reflita
e por favor não se esconda

O bicho pegou
João aceitou
E Tadeu o Patrão
Seu salário baixou
Pobre do João

Pra ganhar o seu pão
Continua ralando
Sem ganhar um tostão
Mas assim vai levando

De 8 às 18
O trabalho é igual
O salário mudou
E João se deu mal

Nessa situação
Você vai me dizer
Se isto está certo
E o que se deve fazer

Problema:

Em 10 de janeiro de 2006, João de Deus, após responder muitas perguntas para o Sr. Tadeu, foi contratado para ser mecânico na oficina "CARA E COROA". Naquele mesmo dia, eles combinaram que o salário mensal de João de Deus seria de R$ 530,00.

João de Deus trabalhava seriamente e sempre foi um empregado muito dedicado e obediente. Inclusive, para não criar problema com o patrão, ele nunca se envolveu com sindicato nenhum.

Num certo dia, pertinho do natal do ano passado, o Sr. Tadeu chamou João de Deus para uma conversa muita séria. O Sr. Tadeu disse que os negócios da oficina não estavam muito bem e que ele não mais poderia pagar R$ 530,00 e que, caso ele não aceitasse passar a trabalhar por R$ 400,00, ele, infelizmente, teria que demiti-lo. Ao final da conversa, o Sr. Tadeu disse ainda que ele deveria continuar trabalhando o mesmo tanto, ou seja, todos os dias das 8 às 18 horas.

Diante das palavras do Sr. Tadeu, João de Deus ficou muito triste, mas, mesmo assim, disse que topava a proposta. Assim, desde então, João de Deus passou a receber por mês R$400,00.

Diante desse caso, por favor, responda:

a) Você acha que o Sr. Tadeu agiu corretamente quando reduziu o salário de João de Deus? Justifique.

b) Você acha que João de Deus, ao aceitar que seu salário fosse reduzido, tomou a decisão certa? Justifique.

3º Encontro – 30/05/2009

8 às 12:00 horas

Tema: Direito Individual do Trabalho: intervalo; horas extras; equiparação salarial

Palestrante: Prof. Gabriela Neves Delgado – Professora de Direito e Processo do Trabalho da Faculdade de Direito da UFMG.

Problema:

Depois de um tempo desempregado, JOÃO foi contratado pela empresa AÇO INCRÍVEL LTDA. Lá, ele trabalhava de segunda a sábado, 9 horas por dia, e tinha meia hora de intervalo para almoçar. João recebia R$ 500,00 por mês.

Um dia, na hora do almoço, João sentou pra conversar com Marquinho, outro soldador da empresa. Marquinho trabalhava o mesmo número de horas que João trabalhava, mas ganhava R$ 600,00 por mês – R$ 100, 00 a mais do que João!

João se sentiu injustiçado porque soldava tão bem quanto Marquinho. Mas tinha sido tão difícil conseguir o emprego, que nem teve coragem de reclamar com o gerente da empresa. Além disso, já tinha passado a meia hora do almoço e João teve de voltar correndo pro trabalho.

LEGISLAÇÃO DIREITO AUTORAL
Estes direitos estão reservados e protegidos pela Lei de Direitos Autorais. O uso indevido ou não autorizado poderá ser punido com multa e apreensão, além de outras penalidades.

Diante desse caso, por favor, responda:

a) Você acha certo João ganhar menos que Marquinho? A empresa é quem contrata os empregados. Ela pode escolher qual empregado vai receber mais e qual vai receber menos?

b) O que você acha do horário de trabalho de João? Ele tem direito à hora-extra?

Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998. Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

4º Encontro – 06/06/2009

8 às 12:00 horas

Palestrante: Profa. Lívia Mendes Miraglia

Tema: Sindicalismo / adicional de periculosidade

Problema:

Mais ou menos uns 13 empregados do setor de transporte da mineradora CASTANHA DO PARÁ, manobravam, todos os dias, cargueiros que transportavam combustíveis como óleo diesel e gasolina.

Mesmo esta atividade sendo considerada como perigosa pelo governo, a CASTANHA DO PARÁ nunca pagou nada a seus empregados que pudesse compensar os riscos a que eles ficavam expostos.

Mas, dentre os 13 empregados, tinha um muito sabido. Esse sujeito, muito astuto, era o "seu Zé". Ele conhecia os seus direitos e começou a conversar sobre o tal do "adicional de periculosidade" com seus colegas.

Foi ai que eles se lembraram do sindicato e veio uma saída para o dilema. A lei garante que o sindicato pode "entrar" com uma ação na Justiça do Trabalho, no nome do próprio sindicato e sem aparecer o nome de ninguém.

Baseado nessa idéia, o sindicato passou a lutar na Justiça pelo direito de todos os empregados do setor de transportes da CASTANHA DO PARÁ.

Alunos, com base nesse caso, por favor respondam:

a) Qual é a vantagem de o sindicato entrar com a ação no lugar dos próprios empregados?

b) Depois que o sindicato entrou com a ação reclamando o direito dos treze empregados na Justiça do Trabalho, qual o caminho que o processo, provavelmente, percorreu até ser julgado?

5º Encontro – 13/06/2009

8 às 12:00 horas

Tema: Economia solidária.

Palestrante: integrante do Programa Pólos

Todos os direitos reservados e protegidos pela LEI DO DIREITO AUTORAL Lei nº 9.610/1998. Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos, gravação ou quaisquer outros.

Problema:

"Nós costumamos definir economia solidária como um modo de produção que se caracteriza pela igualdade. Pela igualdade de direitos, os meios de produção são de posse coletiva dos que trabalham com eles – essa é a característica central.

Os empreendimentos de economia solidária são geridos pelos próprios trabalhadores coletivamente de forma inteiramente democrática, quer dizer, cada sócio, cada membro do empreendimento tem direito a um voto." Paul Singer.

Pensando nessa notícia, comece a analisar o seguinte caso:

Algumas mulheres do Aglomerado Santana do Morro formaram uma cooperativa de produção de lingerie. Dentre essas mulheres, havia a Dona Juliana. Ela era uma mulher muito forte, alegre e batalhadora. Todo mundo gostava dela. Ela era uma grande liderança. Foi ela, inclusive, que teve a idéia de formar a cooperativa. Como muitas mulheres gostaram da possibilidade de ter o próprio negócio, elas criaram a COOPERATIVA "BELEZA NA LADEIRA".

Tudo começou muito bem. As mulheres arrumaram as máquinas e os tecidos e começaram a costurar. Mas, sempre uma coisa interessante acontecia: todo mundo só fazia as coisas depois que a Dona Juliana aprovava.

Elas nem ligavam as máquinas sozinhas, porque tinham medo de quebrar a agulha e tomar um "pito" bem bravo. Na hora da Assembléia, aquela reunião de todo mundo, ninguém falava nada ou só falava um pouquinho, de um jeitinho bem desconfiado.

Esquete:

Dona Juliana manda!

Música: Samba Juliana

Tudo começou lá no Santana (do Morro)
A mulherada resolveu se reunir
E criaram a "Beleza na Ladeira"
Calcinha, sutiã e lingerie

A idéia foi de Dona Juliana
Que parecia ter o dom de liderar
Só quando Dona Juliana aprovava
A mulherada começava a costurar

A Juliana é quem vai mandar!
Dona Juliana, Dona Juliana, Dona Juliana manda!
Manda Juliana, manda Juliana, manda Juliana, Dona!

Cooperativa, como o próprio nome diz
É um lugar onde existe autogestão
Cada um cuida do seu próprio nariz

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

Não confunda liderança com patrão

E se um dia a agulha quebrar
Chama a Juliana, chama a Juliana, chama a Juliana, chama!
A minha máquina vai emperrar
Chama Juliana, chama Juliana, chama Juliana, chama!
E se o meu dinheiro não chegar
(Chama a Juliana?)

Pouco a pouco, então, a idéia de cooperativa foi se perdendo e um chefe foi se fazendo: a Dona Juliana.

a) Na sua opinião, havia gestão democrática na COOPERATIVA "BELEZA NA LADEIRA"? Por quê?

b) Como devemos agir para que na nossa cooperativa haja uma gestão democrática?

6º Encontro – 20/06/2009

8 às 12:00 horas.

Palestrante: Prof. Mônica Sette Lopes – Professora de Filosofia do Direito na UFMG/ Juíza do Trabalho em Belo Horizonte.

Tema: Cooperativa fraudulenta; cooperado X empregado

Problema:

Joana foi contratada como cooperada pela COOPERATIVA TUDO VAI BEM para vender seguros de carro da SERRA DO CURRAL SEGURADORA Ltda. Como vendedora, Joana obedecia às ordens do Sr. José, presidente da COOPERATIVA. O Sr. José, por sua vez, orientava o trabalho de Joana de acordo com as ordens do Sr. Tadeu, dono da SERRA DO CURRAL SEGURADORA.

Além disso, Joana tinha que cumprir todo o dia o mesmo horário de trabalho, não podia faltar nenhum dia da semana e, inclusive, dava plantões em finais de semana para vender exclusivamente os seguros da SERRA DO CURRAL SEGURADORA. Joana ganhava um salário mensal de R$200,00 e trabalhou vendendo seguros de agosto de 2004 a março de 2005.

Esquete:

Nem tudo vai bem

Música: Chopis Centis (Mamonas Assassinas)

Joana foi contratada
Para trabalhar
Vender seguro de carro
Numa cooperativa

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

Não confunda liderança com patrão

E se um dia a agulha quebrar
Chama a Juliana, chama a Juliana, chama a Juliana, chama!
A minha máquina vai emperrar
Chama Juliana, chama Juliana, chama Juliana, chama!
E se o meu dinheiro não chegar
(Chama a Juliana?)

Pouco a pouco, então, a idéia de cooperativa foi se perdendo e um chefe foi se fazendo: a Dona Juliana.

a) Na sua opinião, havia gestão democrática na COOPERATIVA "BELEZA NA LADEIRA"? Por quê?

b) Como devemos agir para que na nossa cooperativa haja uma gestão democrática?

6º Encontro – 20/06/2009

8 às 12:00 horas.

Palestrante: Prof. Mônica Sette Lopes – Professora de Filosofia do Direito na UFMG/ Juíza do Trabalho em Belo Horizonte.

Tema: Cooperativa fraudulenta; cooperado X empregado

Problema:

Joana foi contratada como cooperada pela COOPERATIVA TUDO VAI BEM para vender seguros de carro da SERRA DO CURRAL SEGURADORA Ltda. Como vendedora, Joana obedecia às ordens do Sr. José, presidente da COOPERATIVA. O Sr. José, por sua vez, orientava o trabalho de Joana de acordo com as ordens do Sr. Tadeu, dono da SERRA DO CURRAL SEGURADORA.

Além disso, Joana tinha que cumprir todo o dia o mesmo horário de trabalho, não podia faltar nenhum dia da semana e, inclusive, dava plantões em finais de semana para vender exclusivamente os seguros da SERRA DO CURRAL SEGURADORA. Joana ganhava um salário mensal de R$200,00 e trabalhou vendendo seguros de agosto de 2004 a março de 2005.

Esquete:

Nem tudo vai bem

Música: Chopis Centis (Mamonas Assassinas)

Joana foi contratada
Para trabalhar
Vender seguro de carro
Numa cooperativa

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

O José era o chefe
Da cooperativa
Mas era o senhor Tadeu
Quem tinha voz ativa

Quanto mais acidente
Mais Joana vendia
Mas 200 reais nem paga o crediário
Das Casas Bahia

O seu Tadeu era o dono
Da seguradora bacana
Que contratou o seu José
Que contratou a Joana

Quando ela está no trabalho
Tem que obedecer
Tudo o que manda o patrão
Tem que estar sempre no horário
E no fim de semana
Tem que dar um plantão.

Diante desse caso, responda:

a) Na realidade, você acredita que Joana trabalhou como cooperada ou empregada?

b) Por que você acha que a SERRA DO CURRAL SEGURADORA Ltda contratou os serviços da COOPERATIVA TUDO VAI BEM?

7º Encontro – 27/06/2009

8 às 12:00 horas

Tema: Direito previdenciário.

Palestrante:

Marcos Paulo da Silva, pedreiro, 55 anos, cursou apenas a 1ª série do 1º grau. Empregado com carteira assinada por 11 anos, foi demitido, não tendo conseguido outro emprego. Vinte e seis meses após, procurou um médico em razão de dores fortes que vinha sentindo na coluna. O médico ortopedista diagnosticou o quadro como uma lesão degenerativa na coluna.

O trabalhador procurou o INSS para tentar receber o benefício de auxílio-doença, contudo o INSS sequer quis receber o documento que continha o requerimento do trabalhador, fazendo uma recusa meramente verbal, ou seja, só de "boca", sob a alegação de que ele não teria direito ao benefício por falta de qualidade de segurado.

O senhor Marcos não possui condições de retornar as suas atividades, em decorrência das fortes dores que sente e está tendo muitas despesas, pois está se submetendo a tratamento por meio de remédios e fisioterapia.

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

Neste contexto, pergunta-se:

1) O INSS poderia ter se negado a receber o documento que continha o pedido feito pelo Sr. Marcos?

2) O Sr. Marcos tinha direito a algum benefício? Qual?

3) Quais são os requisitos para que o Sr. Marcos tenha direito ao auxílio-doença? Ele preenche esses requisitos?

4) Caso o tratamento médico não dê resultado e o Sr. Marcos piore, não conseguindo mais trabalhar na função de pedreiro, teria direito a algum outro benefício?

5) Caso a doença progrida, impedindo o Sr. Marcos de trabalhar em qualquer outra função, ele teria direito a algum benefício?

ANEXO II

TEXTOS SOBRE A RESISTÊNCIA DO EMPREGADO EXTRAÍDOS DE *SITES* EVANGÉLICOS

DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

1) O Relacionamento Patrão e Empregado Cristãos

Pr. Marco Antônio de Souza

O relacionamento entre patrão e empregado tem sido muito tempestuoso, mesmo quando são cristãos. Reconhecemos que a melhor atitude em qualquer caso é praticar a Palavra de Deus, ou seja, perdoar o irmão e orar pedindo que o Senhor o abençoe. Deus jamais dará razão a qualquer das partes. Mas por causa da dureza do nosso coração sempre teremos problemas nessa área. Como este assunto é muito pouco debatido e ensinado na Igreja, sentimos que deveríamos empreender uma pesquisa sobre a vontade de Deus no relacionamento entre patrão e empregado cristãos.

Que fique claro que este trabalho não tem a intenção de colocar "lenha na fogueira" dos desentendimentos, nem criar celeuma, mas que as partes encontrem neste estudo uma linha de ação segura onde possam se relacionar sob a luz da vontade justa e soberana Daquele que não faz acepção de pessoas, o Senhor Jesus Cristo, Justo Juiz. A quem seja Honra e Glória também no trabalho secular dos que confessam o seu Nome. *"Que proveito tem o trabalhador naquilo em que se afadiga?"* Ec. 3:9

Deus instituiu o trabalho para o homem antes do pecado entrar no mundo (Gn 2:15). O trabalho foi estabelecido para nosso benefício. O trabalhador, seja ele patrão ou empregado, trabalha para ver suas necessidades supridas: *"O apetite do trabalhador o faz trabalhar, porque a sua fome o incita a isso"* (Pv 16:26), mas por outro lado tem a alegria de poder servir a Deus e ao próximo com os talentos que recebeu. *"Doce é o sono do trabalhador, quer coma pouco quer muito; mas a saciedade do rico não o deixa dormir"* (Ec 5:12).

A vontade do Senhor é que haja harmonia entre empregador e empregado, porém nem sempre é assim. A corrupção do pecado faz com que os homens busquem sempre os seus interesses, e não a preciosidade dos outros, enquanto a Palavra de Deus diz: *"Com toda a humildade e mansidão, com longanimidade, suportando-vos uns aos outros em amor"* (Ef 4:2). A injustiça social nada mais é que a insubmissão ao Criador posta em prática no dia a dia *"suportando-vos e perdoando-vos uns aos outros, se alguém tiver queixa contra outro; assim como o Senhor vos perdoou, assim fazei vós também"* (Cl 3:13).

A boa notícia é que na Palavra de Deus temos orientação segura para nortear o relacionamento nas empresas cristãs, evidenciando a Justiça de Deus que não faz acepção de pessoas. Salientamos que o Senhor impôs direitos e deveres às duas partes, e que os direitos de um são limitados pelos do outro. Por exemplo, se o empregado deve em tudo ser submisso ao patrão, este, por sua vez não pode usar dessa prerrogativa para defraudá-lo (enganá-lo).

1 As responsabilidades do empregado cristão:

"Vós, servos, obedecei em tudo a vossos senhores segundo a carne, não servindo somente à vista como para agradar aos homens, mas em singeleza de coração, temendo ao

Senhor e tudo quanto fizerdes, fazei-o de coração, como ao Senhor, e não aos homens sabendo que do Senhor recebereis como recompensa a herança; servi a Cristo, o Senhor. Pois quem faz injustiça receberá a paga da injustiça que fez; e nisso não há acepção de pessoas" (Cl 3:22-25)

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
É proibido ser reproduzido ou transmitido sem autorização, por quaisquer meios empregados, eletrônicos, mecânicos, fotográficos, gravação ou outros.

Deve obedecer em tudo ao seu patrão ou chefe, tratá-lo com respeito, e não ter preguiça ou fazer corpo mole no trabalho. Lembre-se de que do seu desempenho depende o bom funcionamento da empresa e que cada funcionário é uma pequena peça de uma grande engrenagem. Portanto, todos dependem do seu bom trabalho. Deve, por isso, dar o melhor de si para agradar ao seu patrão ou chefe. É ao Senhor que ele está servindo. Não deve se esquecer que todos os que agem com má fé receberão na mesma moeda. Neste caso está certo o adágio popular que diz: _ *Aqui se faz, aqui se paga.* O Senhor sonda os corações e vê todas as coisas. *"Vós, servos, obedecei a vossos senhores segundo a carne, com temor e tremor, na sinceridade de vosso coração, como a Cristo, não servindo somente à vista, como para agradar aos homens, mas como servos de Cristo, fazendo de coração a vontade de Deus, servindo de boa vontade como ao Senhor, e não como aos homens"* (Ef 6:5-7).

Não deve servir somente quando o patrão está por perto, mas sim, muito mais na sua ausência, porque fazendo assim o funcionário terá a certeza de estar fazendo a vontade de Deus. Na verdade, o empregado que age dessa forma dá mostras de que conhece o Deus a quem serve. O empregado deve servir a seu patrão de forma tal que o empregador possa confiar a ele todos os seus bens. Seja fiel em todas as coisas, servindo de boa vontade. "Todos os servos que estão debaixo do jugo considerem seus senhores dignos de toda honra, para que o nome de Deus e a doutrina não sejam blasfemados. E os que têm senhores crentes não os desprezem, porque são irmãos; antes os sirvam melhor, porque eles, que se utilizam do seu bom serviço, são crentes e amados. Ensina estas coisas" (I Tm 6:1-2).

Os trabalhadores que têm patrões incrédulos devem honrá-los de forma especial, evitando que blasfemem contra o nosso Deus. Agindo assim manteremos sempre uma porta aberta para o seu coração. Os que têm patrões crentes não os desprezem porque são irmãos em Cristo, e não confundam a sua igualdade no Senhor com sua desigualdade social. Alguns, por serem irmãos em Cristo acham que podem trabalhar quando e como bem entenderem. Não trabalham direito e acham que o patrão é obrigado a suportarem-no no serviço. *"Exorta os servos a que sejam submissos a seus senhores em tudo, sendo-lhes agradáveis, não os contradizendo nem defraudando, antes mostrando perfeita lealdade, para que em tudo sejam ornamento da doutrina de Deus nosso Salvador"* (Tt 2:9-10).

De forma alguma o empregado deve defraudar (enganar) seu patrão ou chefe. Mesmo que essa atitude lhe traga prejuízo e até mesmo a sua demissão. Não deve contradizê-lo, mas prestar-lhe perfeita lealdade. Se ele tomar alguma atitude anticristã, seja franco, porém sensível e submisso. Devemos sempre falar a verdade, mas também devemos saber como falar a verdade. Seja sábio, o amor desfaz todas as barreiras. *"Vós, servos, sujeitai-vos com todo o temor aos vossos senhores, não somente aos bons e moderados, mas também aos maus. Porque isto é agradável, que alguém, por causa da consciência para com Deus, suporte tristezas, padecendo injustamente"* (I Pe 2:18-19).

Se você sofre injustiça no seu trabalho, mas por ser cristão suporta o mau chefe ou mau patrão, saiba que nisso está agradando a Deus. É ao Senhor que você está servindo e não a homens. Não leve seu patrão cristão à justiça. Procure negociar até chegar a um acordo satisfatório e amigável, e assim glorificar ao Senhor. Não sendo possível um acordo, devem

ambos submeter a demanda ao pastor que a julgará. O melhor, no entanto, seria sofrer a injustiça amando e perdoando o irmão (I Co 6:1-7).

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Todo o conteúdo deste arquivo não pode ser reproduzido ou distribuído por quaisquer meios existentes e conhecidos, mecânicos, eletrônicos, ou quaisquer outros.

2. As responsabilidades do empregador cristão:

O mandamento do Senhor quanto ao relacionamento conjugal diz que a esposa deve se submeter ao seu marido como ao Senhor. Pois o marido é o cabeça da esposa. Ao marido o Senhor deu uma responsabilidade muito maior de amar sua esposa, como Cristo amou a Igreja e a si mesmo se entregou por ela (Ef 5:22-25).

Cremos que a responsabilidade dada ao empregador, da mesma forma é muito grande: gerenciar aquilo que lhe foi concedido pelo próprio Senhor que é quem distribui os talentos entre os homens segundo o Seu querer. A um Ele fez oficial em determinada área profissional. A outro fez empresário e é Ele mesmo quem prospera essa e aquela empresa de conformidade com a Sua soberana vontade (I Cr 29:11-12). *"Vós, senhores, dai a vossos servos o que é de justiça e eqüidade, sabendo que também vós tendes um Senhor no céu"* (Cl 4:1). *"E vós, senhores, fazei o mesmo para com eles, deixando as ameaças, sabendo que o Senhor tanto deles como vosso está no céu, e que para com ele não há acepção de pessoas"* (Ef 6:9).

Certa vez o Senhor Jesus ensinou que o que quiser ser o maior deve ser o que mais serve. O empregador cristão deve desenvolver uma liderança bíblica no trato diário com seus comandados. Muitas vezes acontece do empregador concentrar-se em aumentar o seu lucro às custas dos empregados. Estes costumam reunir o seu pessoal e falar a eles a respeito de "vestir a camisa". Nessa hora são lembradas coisas do tipo: "Somos uma família" e "precisamos produzir mais para o bem da nossa empresa". No entanto, a sua preocupação é que os empregados produzam mais, aumentando o seu lucro a fim de fazer "aquela viagem" com a família ou comprar "aquela casa" com a qual sonha sua esposa ou aquele modelo novo de carro. Não passa pela sua cabeça nenhum aumento do salário dos seus empregados, afinal, eles já ganham o salário da categoria. Não podem reclamar. Na mente desses empresários, o salário é um favor prestado ao trabalhador. Mas a Palavra de Deus diz que os empregados devem ser tratados com dignidade e justiça, e que digno é o trabalhador do seu salário.

Graças a Deus que estes são minoria. Hoje, Muitos empregadores investem tempo e dinheiro em treinamento e capacitação profissional dos seus funcionários, estimulando-os a crescer, produzir e ganhar mais. Esses são empresários de visão. O empregado tratado com dignidade "veste" naturalmente a camisa da empresa. Existem as exceções, é verdade, mas estamos falando da regra. *"Se desprezei o direito do meu servo ou da minha serva, quando eles pleitearam comigo, então que faria eu quando Deus se levantasse? E quando ele me viesse inquirir, que lhe responderia? Aquele que me formou no ventre não o fez também a meu servo? E não foi um que nos plasmou na madre?"* (Jó 31:13-15).

O empregador deve estimar o empregado crente, pois ele poderá ser um aliado na oração pelos outros e pela empresa (Fm 16). Deve prestar atenção às reivindicações dos empregados, mostrando que se preocupa com as pessoas. Toda reclamação legítima deve ser resolvida com carinho. O patrão deve, também, fazer um plano de saúde para seus funcionários. É sua função cuidar da saúde deles (Lc 7:3).

O Senhor não faz acepção de pessoas e todos somos iguais perante Ele, por isso devem os empregadores deixar de ameaçar os empregados (Ef 6:9). Alguns usam até mesmo a Palavra de Deus, aproveitando a falta de conhecimento bíblico do funcionário com o fim de oprimi-lo.

"Mas vosso pai me tem enganado, e dez vezes mudou o meu salário; Deus, porém, não lhe permitiu que me fizesse mal" (Gn 31:7). *"Não oprimirás o trabalhador pobre e necessitado, seja ele de teus irmãos, ou seja dos estrangeiros que estão na tua terra e dentro das tuas portas"* (Dt 24:14). *"Ai daquele que edifica a sua casa com iniqüidade, e os seus aposentos com injustiça; que se serve do trabalho do seu próximo sem remunerá-lo, e não lhe dá o salário;"* (Jr 22:13). *"E chegar-me-ei a vós para juízo; e serei uma testemunha veloz contra os feiticeiros, contra os adúlteros, contra os que juram falsamente, contra os que defraudam o trabalhador em seu salário, a viúva, e o órfão, e que pervertem o direito do estrangeiro, e não me temem, diz o Senhor dos exércitos"* (Ml 3:5).

Segundo a Palavra de Deus o empregador não pode defraudar (enganar) seus empregados. Alguns sempre dão um "jeitinho" para pagar menos ao trabalhador, seja arranjando algum tipo de desconto, ou até mesmo diminuindo o valor da comissão por qualquer pretexto. Tempos atrás conversava sobre isso com um irmão que é empresário. Fiquei estarrecido quando ele disse que quando o funcionário comissionado estabiliza sua produção num determinado nível, alguns empregadores, então, diminuem o valor da comissão forçando-o a trabalhar mais. Essa atitude é abominável ao Senhor, e Ele exercerá juízo contra todos que enganam o seu próximo para levar vantagem, aproveitando-se da situação porque ele precisa trabalhar, sendo obrigado a se sujeitar a humilhações como esta. *"Não oprimirás o teu próximo, nem o roubarás; a paga do jornaleiro não ficará contigo até pela manhã"* (Lv 19:13). *"No mesmo dia lhe pagarás o seu salário, e isso antes que o sol se ponha; porquanto é pobre e está contando com isso; para que não clame contra ti ao Senhor, e haja em ti pecado"* (Dt 24:15). *"Eis que o salário que fraudulentamente retivestes aos trabalhadores que ceifaram os vossos campos clama, e os clamores dos ceifeiros têm chegado aos ouvidos do Senhor dos exércitos"* (Tg 5:4).

O Senhor supre as necessidades do empregado através do empregador. Ele é um anjo de Deus para abençoar o trabalhador. Está pecando o que retém o salário do seu empregado. O empregador deve pagar um salário justo e em dia, porque o empregado depende dele para comer.

Por fim, o empregador deve, também, orar para que tenha funcionários que levem Deus a sério.

Que o Senhor nos abençoe.

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este artigo não pode ser reproduzido ou empregado em qualquer meio mecânico, fotográfico ou outros.

2) Funcionários Santos
Elias R. de Oliveira

Os seguidores do Senhor Jesus Cristo têm a obrigatoriedade de mostrar-se diferente na sociedade, não compartilhando dos mesmos prazeres e satisfações comuns àqueles que desconhecem o amor do Redentor. Ele é chamado para ser exemplo e padrão de conduta, demonstrando através de suas ações que é regido pelo Espírito de Deus. Responsabilidade, integridade e dignidade são qualidades inerentes aos que vivenciam o senhorio de Cristo!

As diferenças sociais sempre será uma realidade na humanidade, inclusive, entre os seguidores de Cristo; entre estes, existirão muitos com excelente poder aquisitivo, são canais de bênçãos para a congregação dos santos, ajudando aos necessitados e aos pobres (Jo 12.8; Gl 2.10). Esta desigualdade aplica-se exclusivamente no campo econômico e não é motivo para exaltação dos mais abastados e tão pouco de desolação para os menos afortunados. *"Portanto, se temos comida e roupas, fiquemos contentes com isso."* (1Tm 6:8). Pois, o que verdadeiramente importa é uma vida de comunhão real com o Senhor.

O Brasil é um país capitalista (*Sistema econômico e social baseado na propriedade privada dos meios de produção, na organização da produção visando o lucro e empregando trabalho assalariado, e no funcionamento do sistema de preços.*) onde é comum à relação patrão / empregado. Nesta mensagem quero mostrar que as atitudes do empregado cristão não devem está desvinculadas dos ensinamentos de Cristo, bem como, alertar aos funcionários para o dever de serem santos no cumprimento de suas funções.

"Porque, se vivemos, para o Senhor vivemos; se morremos, para o Senhor morremos. Quer, pois, vivamos ou morramos, somos do Senhor." Rm 14:8
O versículo descreve com extrema profundidade a condição do crente no Senhor, é explicita a total dependência e submissão ao senhorio do Todo Poderoso. Esta realidade aplica-se em todos os aspectos da vida.

O empregado no desempenho de suas funções profissionais jamais pode afastar-se da direção do Espírito Santo, que o faz ser uma pessoa digna no cumprimento de suas funções e delegações. O Patrão precisa ser visto como um instrumento de bênção, levantado por Deus para proporcionar meio, através dos quais os compromissos sociais são honrados. Reconhecendo ainda, que a autoridade do patrão é dada pelo Senhor Deus (*"Servos, obedecei em tudo ao vosso senhor segundo a carne, não servindo apenas sob vigilância, visando tão-somente agradar homens, mas em singeleza de coração, temendo ao Senhor."* Cl 3.22). A obrigação de fazer o melhor possível pesa sobre os ombros do servo.

Os empregados para serem bem sucedidos na carreira profissional precisam observar os conselhos dados pelo próprio Deus, veja alguns:

1- Obedientes às normas da empresa. *"Quanto a vós outros, servos, obedecei a vosso senhor segundo a carne com temor e tremor, na sinceridade do vosso coração, como a Cristo."* Ef 6.5;
2- Fidelidade aos princípios da empresa. *"Servos, obedecei em tudo ao vosso senhor segundo a carne, não servindo apenas sob vigilância, visando tão-somente agradar homens, mas em singeleza de coração, temendo ao Senhor. Tudo quanto fizerdes, fazei-o de todo o coração, como para o Senhor e não para homens, cientes de que recebereis do Senhor a*

recompensa da herança. A Cristo, o Senhor, é que estais servindo; pois aquele que faz injustiça receberá em troco a injustiça feita; e nisto não há acepção de pessoas." Cl 3.22-25;
3- Sujeitando-se aos chefes. *"Todos os servos que estão debaixo de jugo considerem dignos de toda honra o próprio senhor, para que o nome de Deus e a doutrina não sejam blasfemados. Também os que têm senhor fiel não o tratem com desrespeito, porque é irmão; pelo contrário, trabalhem ainda mais, pois ele, que partilha do seu bom serviço, é crente e amado. Ensina e recomenda estas coisas."* 1Tm 6.1,2;
4- Trabalhando com satisfação. *"Quanto aos servos, que sejam, em tudo, obedientes ao seu senhor, dando-lhe motivo de satisfação; não sejam respondões."* Tt 2.9;
5- Paciente com todos. *"Servos, sede submissos, com todo o temor ao vosso senhor, não somente se for bom e cordato, mas também ao perverso."* 1Pe 2.18.

As dificuldades na vida profissional são normais, as provações, concorrências e até mesmo o fato de ser preterido, por não compartilhar ou compactuar com práticas pecaminosas é esperado. Evite participar de greves e outros movimentos que produzam prejuízos aos empregadores; você deve ser sempre bênção!

A fé precisa ser exercitada, pois a batalha contra o mundo das trevas é real e efetiva. O empregado precisa ser sensível ao Espírito Santo, possuir os olhos espirituais abertos, para que ouça as orientações do Senhor e tome as decisões acertadas. *"porque a nossa luta não é contra o sangue e a carne, e sim contra os principados e potestades, contra os dominadores deste mundo tenebroso, contra as forças espirituais do mal, nas regiões celestes."* Ef 6.12

Reservar tempo para a comunhão pessoal com Deus é indispensável, não permitido deixar a carne frutificar (Gl 5.17), roubando todo o tempo que originalmente pertence ao Senhor. *"Portanto, ponham em primeiro lugar na sua vida o Reino de Deus e aquilo que Deus quer, e ele lhes dará todas essas coisas."* Mt 6:33. A inversão desta ordem permitirá que os emprego tomem o primeiro lugar, as bênçãos do Senhor cessarão e as conseqüências espirituais serão terríveis.

A Consagração a Deus deve ser total, incluindo: a vida, a família, bens, emprego, tudo! Afinal o servo é simplesmente um mordomo que administra os recursos que foram proporcionados *("Ao SENHOR pertence a terra e tudo o que nela se contém, o mundo e os que nele habitam."* Sl 24:1). Consagre o teu emprego ao Senhor, mesmo que seja simples e pouco remunerado (faça sempre o melhor!); declare ao mundo espiritual que a tua causa está nas mãos do Eterno e confie. Determine a vitória e tome posse das promessas. Ore diariamente, abençoando o teu empregador (chefes e encarregados), clame pela empresa e declare a bênção de Deus sobre ela e proíba o inimigo de agir, retardando ou fechando as portas.

Não procure comprar a bênção através do "misticismo gospel" pregado por muitos.

"Santificai-vos e sede santos, pois eu sou o SENHOR, vosso Deus." Lv 20:7

A santificação é uma ordem de Deus a todos os homens, sejam eles, empregadores ou empregados. A perseverança nas orações, nos jejuns e o meditar diário na Palavra do Senhor são condições imprescindíveis na vida do servo de Deus.

3) Hoje, O cristão pode fazer greve?

Walter Lucio Barbosa

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
É expressamente não autorizado ser reproduzido ou armazenado em qualquer sistema ou meio eletrônico, fotográfico, gravação ou outros.

O tema me parece muito interessante e sempre atual. Apresento-lhe um resumo do livro sobre o assunto. Desculpe-me se neste ambiente de internet, o texto possa lhe parecer um pouco logo, 3 páginas, mas, no original tem 40 páginas. Tento resumir ao máximo sem perder sua essência. O fato de não encontrarmos na Bíblia uma abordagem direta sobre a greve, não quer dizer que este assunto deva ser ignorado. A Bíblia sempre tem uma resposta tratando das velhas questões de relacionamento do homem. Pela Bíblia, o homem está intimamente associado ao tema trabalho, portanto, dentre outras coisas, conclui que o trabalho é um "*método natural estabelecido por Deus para o homem*". No Gênesis, Deus colocou o homem no Éden e deu-lhe algum trabalho. O trabalho é a forma determinada para o sustento do homem e dos seus. O trabalho passou a ser um dom de Deus. ELE quer que o homem tenha uma profissão, que viva dela juntamente com sua família, que se deleite e goze dos frutos que venha a auferir do trabalho. Deus cuida de seus filhos e de suas necessidades, Sl 40:17 "*Eu sou pobre e necessitado, porém o Senhor cuida de mim ...*". ELE conhece a todas as nossas necessidades antes mesmo que venhamos a tê-las. Com respeito a nossa subsistência no dia de amanhã, em Mt 6:25-34, o Senhor nos afirma o valor que temos diante Dele, e para aqueles que temem a Deus nada faltará. O Sl 34:9 nos lembra: "*Temei o Senhor, vós os seus santos, pois nada falta aos que o temem*". Deus deseja que o homem seja feliz; goste daquilo que faz; que produza com satisfação; e que isto traga alegria ao seu coração. A realização do homem no trabalho parte inicialmente da comunhão com Deus.

Deus tem muitos "sim" para você, e neste estudo, pretendemos mostrar um "sim" de como agir segundo a Palavra e mostrar um "não" de como não agir segundo as regras do mundo. No relacionamento com o próximo, o cristão deve ser imitador de Cristo, a este, podemos adicionar todas as referências comportamentais e de ética que a Palavra nos ensina. Elas têm o propósito de dar orientação de bom procedimento, e, de atos de justiça, como por exemplo: é para os patrões serem bons patrões; os servos serem bons servos; os devedores serem bons pagadores; deixe o ímpio o seu caminho, etc. São todas elas recomendações e compromisso para comportamento ético. Nos parece fácil entender que os devedores sejam bons pagadores, porém, quando se trata de os patrões serem bons patrões as dúvidas são muitas e começam com indagações do tipo: O que significa ser bom? Será que se trata de cumprir ou não ao que manda as leis trabalhistas? E quanto os acordos sindicais, que geralmente vão além do que estabelece as Leis? Cumprindo-o, o empregador já não está sendo bom? Estas questões mudam muito com passar do tempo, basta conhecer a história trabalhista de antes e depois do Pres. Getúlio Vargas ou os motivos da criação do "dia da mulher".

A base fundamental que define a atividade profissional no relacionamento entre o empregado e o empregador é agir com entendimento e sabedoria é ser uma pessoa boa e justa. O apóstolo Paulo deu uma orientação social que é válida até hoje. Mesmo levando-se em consideração que hoje não temos a escravidão, mas, na época de Paulo esta relação trabalhista e social era comum e natural. Encontramos Paulo orientando para que cada um fique na vocação em que foi chamado. Afirmou Paulo que mesmo livres somos escravos de Cristo. Esta orientação vocacional não se aplica apenas para os que estão no sacerdócio, mas procura evitar o caos no âmbito da sociedade próxima e imediata, e, na vida dos fiéis. O centurião continuou como centurião, entretanto, encontramos o mágico abandonando tudo. Zaqueu, chefe dos cobradores de impostos, devolveu tudo que havia fraudado. Na verdade o testemunho de Cristo deve ser o principal exemplo neste evento. Felizmente, para nossa salvação, Cristo não

fez greve, ELE nos deu o testemunho de como devemos agir. Cristo não veio subverter a ordem social mas, veio trazer o amor como solução para elevar os valores desta ordem. "*Deus não é de confusão, e sim de paz*" I Co 14:33.

A Palavra de Deus é a nossa fonte de autoridade, Ela foi revelada e tem uma função didática para o cristão. Vivemos um tempo em que precisamos confiar mais na Palavra, e, de forma específica na greve você abandona e substitui esta confiança. Parodiando, deixa de ser aquele bem-aventurado que confia em Deus. Sl 37:5, "*Entrega o teu caminho ao Senhor, confia nele, e o mais Ele fará*" para que as reivindicações, e os motivos causadores da greve, lhe sejam acrescentadas. Você precisa conhecer mais o Deus em que está confiando. Em Os 6:3 "*Conheçamos e prossigamos em conhecer ao Senhor*" e Mt 22:29 "*Errais, não conhecendo as Escrituras, nem o poder de Deus*", afirma que muito mais ELE tem para dar, reservados para você. Falta você apropriar-se das bênçãos, e nas promessas. Crescer profissionalmente, ser rico ou pobre é algo que o Senhor pode fazer. I Sm 2:7 "*O Senhor empobrece e enriquece; abaixa e também exalta*". O Sl 37:4-5 nos afirma: "*Agrada-te do Senhor e Ele satisfará os desejos do teu coração. Entrega o teu caminho ao Senhor, confia Nele e o mais Ele fará*"; veja também o texto de I Pe 5:7 "*... lançando sobre Ele toda a vossa ansiedade, porque Ele tem cuidado de vós.*" e Pv 16:3 que nos confirma: "*Confia no Senhor as tuas obras, e os teus desígnios serão estabelecidos*". Se Deus é o Senhor do cristão, onde está a Sua honra em você? ELE é tão severo em aplicar o amor quanto o castigo pela justiça. Deus registrou sua promessa: "*Provai e vede que o Senhor é bom: bem aventurado o homem que Nele confia, ... pois não tem falta alguma aqueles que o temem. ... aqueles que buscam ao Senhor de nada tem falta*" Sl 34:8-10. Se você está incluído dentro do contexto estabelecido por Deus, logo não terá falta alguma, a greve não será necessária para você, e não haverá o que reivindicar. Veja Mt 7:7-11 e em Rm 8:31 "*Que diremos, pois, à vista destas coisas? Se Deus é por nós, quem será contra nós?*".

A relação entre empregado e empregador da qual a Bíblia fala, é semelhante aos princípios de relacionamento quando trata da relação entre marido e esposa; pais e filhos; servos e senhores; mestre e discípulo, etc. É sempre um relacionamento determinado pela responsabilidade mútua entre as partes. É uma relação onde cada um procura fazer o melhor que lhe compete; o melhor que lhe cabe para com o próximo; para com as suas responsabilidades pessoais; e seus procedimentos individuais; sempre com ética.

1 – Os empregados devem estimar os seus patrões pois são dignos de honra e para que Deus e a Palavra não sejam blasfemadas, e se o patrão é cristão, o empregado deve agir de forma ainda melhor. I Tm 6:1-2 "*Todos os servos* (empregados) *que estão debaixo de jugo* (contrato de trabalho) *considerem dignos de toda honra o próprio senhor* (empregador), *para que o nome de Deus e a doutrina não sejam blasfemados. Também os que têm senhor fiel* (empregador cristão) *não o tratem com desrespeito, porque é irmão; pelo contrário, trabalhem ainda mais, pois ele* (empregador), *que partilha do seu bom serviço* (trabalho), *é crente e amado. Ensina e recomenda estas coisas*";

2 – Você mantém um contrato de trabalho com obrigações e benefícios logo segundo o acordo na "carne" você deve obediência sincera em tudo ao seu patrão, não por ou com bajulação, mas com sinceridade, de todo coração, e tudo fazendo como se fosse para Cristo.

O patrão deve agir da mesma forma, com sinceridade e sem fazer ameaças de advertência, demissão, ou outra qualquer. Assim como nós servimos a Cristo sem nenhum "se" condicional conforme a Palavra escrita em Ef 6:5-9 "*Quanto a vós outros, servos*

(empregados), *obedecei a vosso senhor* (empregador) *segundo a carne* (Contrato de trabalho) *com temor e tremor, na sinceridade do vosso coração, como a Cristo, fazendo, de coração, a vontade de Deus; servindo* (trabalhando) *de boa vontade, como ao Senhor e não como a homens, certos de que cada um* (empregado e empregador), *se fizer alguma coisa boa, receberá isso outra vez do Senhor, quer seja servo* (empregado), *quer livre. E vós senhores* (empregador), *de igual modo procedei para com eles* (empregados) *deixando as ameaças* (coação, discriminação, transferência, advertência, suspensão, demissão, etc), *sabendo que o Senhor, tanto deles* (empregados) *como vosso* (empregador), *está nos céus e que para com Ele não há acepção de pessoas* (empregado ou empregador)" o texto não tem a condicional "se" o empregado ou o empregador for "isto" ou "aquilo", "se" agir "assim" ou de outra forma. Veja em Cl 3:22-25, a confirmação de todo este versículo transcrito. Ora, se você não consegue, não concorda, ou não aceita seguir um contrato trabalhista seja empregado ou empregador, sendo este um documento em vigor, por escrito, assinado e registrado por ambas as partes, como então, você empregado ou empregador, espera aceitar, obedecer, seguir, servir, a Deus, a quem não vê, e com quem firmou um pacto de aceitação incondicional mediante a fé desenvolvida pelo ES dentro de você. No primeiro caso você poderá, conforme previsto, negociar ou cancelar o contrato e seguir seu caminho em busca de um melhor contrato e, no segundo caso, para onde irá?

3 – Quando a Palavra nos revela em I Tm 5:18 "... *O trabalhador* (empregado) *é digno de seu salário.*" e em Lc 10:7 "*Porque digno é o trabalhador* (empregado) *do seu salário*" certamente que se refere àquele empregado que trabalha, ao trabalhador, e não àqueles que são empregados e que certamente tem o seu emprego, mas, que na verdade não trabalham, não produzem o mínimo e muitas vezes atrapalham a quem trabalha de fato. Conforme registrado em Tg 5:4 "*Eis que o salário dos trabalhadores* (empregados) *que ceifam* (trabalham) *os vossos campos* (negócio do empregador) *e que por vós* (empregador) *foi retido com fraude está clamando; e os clamores dos ceifeiros* (empregados) *penetram até aos ouvidos do Senhor dos Exércitos*". Refere-se ao empregador para que não atrase ou retenha o salário do empregado. Neste texto Deus se apresenta como um "General de Guerra" que certamente irá e está preparado para lutar contra os fraudulentos e os que retêm os salários. Quanto ao salário, este é um direito líquido e certo "*Ora, ao que trabalha, o salário não é considerado como favor, e sim como dívida.*" Rm 4:4.

4 – Deus vai mais adiante e requer do cristão a incondicionalidade da sujeição quando em I Pe 2:10 afirma: "*Vós servos* (empregados), *sujeitai-vos com todo o temor aos senhores* (empregadores), *não somente aos bons e humanos, mas também aos maus*", mas porque?, porque isso é agradável a Deus, porque assim é a vontade de Deus, I Pe 2:15, Para que ELE seja glorificado, por que para isto sois chamados, I Pe 2:21, para seguir as pisadas e o exemplo de Cristo. Confira as referências.

A Palavra ensina que todo empregador deve tratar o seu empregado com justiça e com disposição em reconhecer os seus direitos. Cl 4:1 "*Senhores* (empregadores), *tratai os servos* (empregados) *com justiça e com equidade, certos de que também vós tendes Senhor no céu*". Esta é uma das chaves, e provavelmente a principal chave deste relacionamento. Esta questão se apresenta com sendo uma importante solução precedente para os conflitos, tratada com antecedência, poderá evitar os confrontos. Todos são favoráveis à justiça e muitos chegam a ter "*fome e sede*", Mt 5:6, de decisões justas. Deus é justiça e somos à imagem e semelhança Dele, logo as atitudes justas alimentam a nossa vida espiritual e satisfazem a parte Dele que temos em nós. Para tratar da justiça, as autoridades criaram tribunais específicos para as causas trabalhistas. Em caso de divergência de direitos e deveres, um julgamento nestes

tribunais se faz necessário. Certa vez Deus instituiu tribunais para o julgamento das causas de conflitos de interesse entre o povo. Veja Dt 16:18-22 e Nm 11:16. O empregador deve estar ciente que também tem Deus como Senhor, Cl 4:1; Ef 6:9 (textos já transcritos), e assim como deseja apresentar uma posição de cumprimento fiel dos deveres e obrigações do empregado, deve também proceder de forma idêntica para consigo mesmo.

Não encontramos de Deus alguma autoridade a nos ser dada, para tomarmos a justiça em nossas mãos, porém sempre encontramos a Jesus como o Juíz justo. O Senhor que sabe julgar a nossa causa corretamente, I Pe 2:23, *"pois ele, quando ultrajado, não revidava com ultraje; quando maltratado, não fazia ameaça, mas entregava-se àquele que julga retamente, ..."*; Veja também Rm 12:19 e Is 51:22. Também podemos usar os recursos acordados entre os homens e que não transgridam a Palavra de Deus. E se a justiça humana falhar em um determinado aspecto veja Jó 5:8 "*Mas quando a mim eu buscarei a Deus, e a Ele dirigiria a minha fala*".

Muito embora uma autoridade lhe diga: "revolte-se, rebele-se contra nossa relação, me diga impropérios", seria semelhante ao pai da mentira, Satanás, a lhe dizer: "a mim você pode mentir, eu não me incomodo, eu permito, eu determino que contra mim não é considerado um erro". Pergunto então: De que nos importa tudo isto? O cristão obedece a quem? A quem vamos prestar contas de nossas palavras, atitudes e obras? Sob qual ótica e Leis seremos julgados por Deus? Definitivamente quem determina se nosso procedimento está correto e justo é Deus. Importa mais obedecer a ELE do que a qualquer outra norma, regra, prática, poder ou dever.

E ao cristão, como convém o seu proceder? A palavra esta recheada de procedimentos, direitos e deveres. Certamente que a Palavra não aprova a greve como sendo um deles. Veja II Tm 2:23-24 "*E rejeita as questões loucas, e sem instrução, sabendo que produzem contendas, E ao servo do Senhor não convém contender. ...*" Veja também: Gal 5:19-21 "*porque as obras da carne são manifestas, as quais são: ... iras, pelejas, dissensões,... e coisas semelhantes a estas ... os que cometem tais coisas não herdarão o reino de Deus*", qualquer dicionário explica o significado da palavra "pelejar" como sendo: brigar, contender, batalhar, combater, purgar, discutir, sustentar certas doutrinas verbalmente ou por escrito, estar em desacordo. Explica a palavra "dissensão" como: diversidade de opiniões ou de interesse, divergência, desavença, contraste. E o significado da palavra "greve" explica como sendo: contenda, conluio de operários, estudantes, professores, funcionários, etc recusando-se a trabalhar ou comparecer onde os chama o dever, enquanto não sejam atendidos a certas reclamações.

Somos conhecedores que a Palavra lá em Cl 3:23, logo após estabelecer regras no relacionamento de empregado e empregador, o apóstolo Paulo nos adverte que tudo quanto fizermos, devemos faze-lo de todo o coração, como se fosse para o Senhor e não para homens, ou em I Co 10:31, Paulo novamente nos adverte de que qualquer coisa que venhamos a fazer, até mesmo que seja comer, beber ou qualquer outra coisa, nós cristãos, devemos portanto, faze-lo para a glória de Deus. Já em Cl 3:17, quanto ao fazer qualquer coisa, nos ensina: "*E quando fizerdes, seja em palavras, seja em ação, fazei-o em nome do Senhor Jesus, dando por ele graças a Deus Pai.*". Somos como barro nas mãos do oleiro. Temos o ES e se vivemos no Espírito andemos também no Espírito, Gl 5:24-25 "*E os que são de Cristo Jesus crucificaram a carne, com as suas paixões e concupiscências. Se vivemos no Espírito, andemos também, no Espírito.*"

Pelo mesmo raciocínio nos é permitido fazer greve, paramos de trabalhar em protesto de revolta ou reivindicação, conluio ou reclamação, então este método de procedimento de nossa parte também nos será permitido praticá-lo diante do que Deus quer para nossa vida. Alguém poderá dizer: "*oh!, mas para Deus é diferente*", como diferente?

Por outro lado, quando não concordamos com uma decisão de Deus, seja porque a achamos severa demais; ou errada; trabalhosa; impossível de acontecer; ou que não venha a ter comunhão com os nossos desejos ou necessidades particulares, então passamos a ter um procedimento concho diante de Deus. Verificamos que a partir deste ponto, apoiando alguma forma de revolta ou de greve, poderíamos reivindicar de Deus outro procedimento? não, seria conflitante com a Palavra. É então quando deixamos de ser servos ou vaso para honra. É quando Deus deixa de ser o Senhor, é a partir de quando tomamos em nossas mãos o querer e o fazer de nossos desejos em atendimento as nossas necessidades. É a nossa natureza carnal decidindo e falando mais alto.

Nos ensinamentos deixados por Cristo não está incluído o cristão agir sozinho, de vontade própria, pela forca ou violência, Zc 4:6 "*Não por forca nem violência, mas pelo Meu Espírito*", no entanto encontramos Cristo ensinando a dar a outra face, e a andar a segunda milha, seja de forma física ou no sentido figurativo. Cristo deixou em nosso convívio um poder muito maior, o poder da fé, pela ação do Espírito Santo.

Se a greve é possível ao cristão, também é possível ao cristão fazer greve para com Deus. Pois tudo que fazemos deve ser como se fosse para Deus. Procure, pesquise e verifique se você encontra na Bíblia passagens de apoio à greve. A legislação vigente no País, pode dá guarida, legitimidade e conveniência a este propósito, embora esta legislação possa não ser obrigatória, mas que em certas circunstâncias vem regulamentar o tema dando o amparo legal. Seria propício ao cristão dá mais guarida as leis dos homens do que aos propósitos da lei de Deus?

Qualquer participação em greve deverá ser em nome de Cristo e para a glória de Deus. I Co 10:31, pergunto-lhe: isto é possível? Por outro lado somos bem aventurados e felizes, porque para a nossa salvação, Cristo não fez greve, ELE nos deu o testemunho de com devemos agir. Todas as coisas ELE fez porque era a vontade de Deus, I Pe 2:15 "*Porque assim é a vontade de Deus, que, pela prática do bem, façais emudecer a ignorância dos insensatos;*". Em lugar de participar de greve, aproveite as oportunidades que Deus coloca diante de você e constantemente procure ampliar o "*limiar de sua competência*" profissional. Por vezes estamos numa situação em que não podemos trabalhar ou estudar, não por que estejamos concordando com a greve, mas que, por dependência da atividade de outros, estamos envolvidos dentro dela.

Sempre achei que a Palavra de Deus está clara e explícita, e que o cristão cheio do ES não quer saber de greve, com relação a este assunto, o ES é o seu consolo porém. Como verifiquei haver uma boa parte de cristãos com uma posição de tendência favorável ao possível direito de poder participar ou não neste movimento. Que a legislação, e os estudos de casos não superem a fé em Deus, mediante o conhecimento da Palavra. Como citei no princípio, nada disto poderá ser válido para você que não tem a Bíblia como regra de fé e prática.

LEI DE DIREITOS AUTORAIS
Todos os direitos reservados. A reprodução pode ser reproduzido ou transmitido de qualquer forma e por quaisquer meios pela Lei 9.610/1998, eletrônicos, mecânicos, fotográficos, gravação ou quaisquer outros.

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei nº 9.610/1998.
É proibida a reprodução parcial ou total deste arquivo por qualquer meio ou processo, eletrônicos, mecânicos, fotográficos, gravação ou quaisquer outros.

4) Desobediência, Greves, Protestos e Manifestações

Desobediência civil, greves, protestos e manifestações têm-se tornado práticas cada vez mais aceitas no cotidiano. Seria esse o modo de conseguir algum resultado? Será que os bons fins justificam esses meio por vezes até ilegais? O que a Bíblia ensina acerca desses iniciativas para alcançar um determinada meta? Que lugar, se é que houve algum, tiveram procedimentos como esses na vida de nosso Senhor e na dos homens de Deus na Bíblia?

A marca que caracterizou a vida do Senhor foi a obediência. Ele sempre fez a vontade daquele que o enviou a este mundo. Quando criança, era sujeito a seus pais. Na ocasião do batismo de Jesus, bem no início de seu ministério público, Deus testificou da perfeição dos trinta anos de vida dele, dos quais nós tão pouco sabemos, declarando publicamente o prazer que tinha em seu Filho. Em resumo, nunca encontramos na Bíblia a palavra "desobediência" associada à pessoa de Cristo. (Veja: Jo 8.29; Lc 2.51; Mt 3.17)

A Presença do Senhor atraía multidões. Essa atração se devia ao que ele ensinava, a seus milagres de cura e à satisfação da fome. Jesus era bem organizado e sempre estava no comando. Por exemplo, quando determinou que a multidão faminta se sentasse em grupos de cem e de cinqüenta para ser alimentada. Seus modos impunham o respeito da parte do povo. Até seus inimigos reconheciam que ele tinha controle sobre as multidões e pediram que repreendesse aqueles que clamava Hosana quando teve sua entrada triunfal em Jerusalém. (Veja: Mt 4.25; Mc 1.32; Jo 6.26; Mc 6.40; Lc 19.39)

Acusado pelos inimigos de ser um agitado do povo na Judéia e Galiléia , foi declarado isento de culpa pelas autoridades supremas, o governador romano Pilatos e o judeu, o rei Herodes. Jesus nunca organizou greves, manifestações, protestos, greves, nem outras demonstrações de desobediência civil entre os seus seguidores. Em suas pregações e ensinamentos, vemos justamente o oposto: seus seguidores forma conclamados a submeter-se, não resistir, a maus-tratos e injustiças, a ir além do que lhes era exigido, a amar em vez de odiar os seus inimigos e a dar "a César o que é de César, e a Deus o que é de Deus". (Veja: Lc 23.5-15; Mt 5.39-44; Mc 12.17)

Ao estudar o livro de Atos, observamos os apóstolos e os cristãos primitivos continuando nesses padrões de obediência ensinados pelo Senhor. No dia de Pentecostes, os apóstolos valeram-se das circunstâncias miraculosas para proclamar o evangelho a uma grande multidão. Pedro expôs poderosamente às pessoas a maldade que evidenciaram ao crucificar o Senhor. Então o coração delas se compungiu, e perguntaram: "Que faremos?". Pedro as conclamou a separarem-se da geração perversa que tinha matado Jesus. Como deviam fazer isso? Organizando um manifestação de protesto no templo ou em frente do palácio do sumo sacerdote ou do quartel-general do governador romano? Não, mas deviam deixar-se batizar em nome de Jesus Cristo, identificando-se publicamente com ele, para a remissão de seus pecados. Uma multidão de três mil pessoas, número 24 vezes maior que o grupo inicial de cristãos, respondeu imediatamente à instrução. (Veja: At 2.14-41)

No final de Atos 2 e capítulos seguintes vemos que esses novos convertidos eram um povo separado. Eram diferentes, porque todo o seu manancial de vida tinha sido renovado. Vemos vínculo de amor, separação da nação judaica, imenso poder e influência espiritual, ousadia que desafiava as autoridades religiosas e profundo respeito pelas pessoas em geral. Vemo-los também sofrendo perseguição. São dispersos e, em conseqüência, o movimento cresceu e

expandiu. Nada disso foi alcançado mediante nenhum movimento de protesto cuidadosamente organizado. Também não lemos que tivesse havido algum protesto por causa do apedrejamento de Estevão e da perseguição que veio em seguida. Não, tudo foi obra do Espírito Santo, que até se fez valer de muitos que originalmente eram opositores e de seus mais conhecidos perseguidores. (Veja: At 2.24; 5.13; 4.1-3; 5.40,41; 7.57-8.33; 8.4; 11.19-21; 6.7; 1Tm 1.12,13)

Ainda no livro de Atos, vemos o cristianismo se dispersar além das fronteiras originais dos judeus para outras localidades do Império Romano. Mas, embora um grande número de não-judeus também tenha sido alcançado por sua mensagem, seu caráter e métodos não mudaram. Seus seguidores continuaram a pregar o evangelho com poder espiritual e resultados. Se houve alguma manifestação ou protesto, ou numa dada ocasião houve até alguma greve de fome, isso procedeu da parte de seus oponentes e nunca produziu bons resultados. No livro de Atos vemos, outra vez, um funcionário público testemunhando expressamente que os cristãos não recorreram a essas táticas. (Veja: At 11.19; 16.12; 28.23; 18.8-11; 19.19,20; 23.12; 16.19-24; 17.5-8; 18.12-17; 19.23-34,37)

Esse não era somente o procedimento, mas também o ensino deles. Os seus líderes de destaque, Pedro e Paulo, ambos recomendaram enfaticamente a sujeição às autoridades em governo, mesmo que isso, por fim, acarrete sofre injustiça, como Pedro nos dá a entender. Ele, porém, prossegue dizendo que Cristo igualmente sofreu por nós, deixando-nos exemplo para que seguíssemos os seus passos. Tanto Pedro quanto Paulo descrevem as responsabilidades desses que Deus coloca me posição de autoridade. Paulo enfatiza que não há ninguém no governo que não tenha sido aí colocado por Deus. As autoridades são ministros de Deus com poder de vida e de morte. Elas podem não desempenhar suas obrigações dadas por Deus, mas isso de modo algum isenta os cristãos de cumprir as suas. Não há nenhuma indicação de que o cristão deve recorrer a algum ato publico para influenciar o governo a mudar seus métodos e planos de ação. O propósito divino é que, mediante a vida piedosa, os cristãos façam emudecer as difamações e calúnias que são proferidas contra eles no mundo. Outro aspecto enfatizado é a importância de os cristãos estarem oração a favor dos reis e daqueles que se acham investidos de autoridades. (Veja: 1Pe 2.13-23; Rm 13.1-7; 1Tm 2.1-3)

Os demais apóstolos estão em pleno acordo com esses princípios. Tiago reconhece as injustiças praticadas contras os pobres no mundo, muitas vezes pelos ricos. A sua resposta não sugere protestos e manifestações, mas antes lembra a proximidade da vinda do Senhor. João nunca faz alusão ao assunto em suas epístolas. Sofrendo um injusto exílio "por causa da palavra de Deus e do testemunho de Jesus", ele é guiado a escrever o Apocalipse, que descreve o derradeiro fim que as forças ativas neste mundo terão sob o comando da justa mão do Senhor. Não há aqui alusão de que os cristãos deveriam tomas as coisas em suas próprias mãos. E Judas, expondo-nos a corrupção dos últimos tempos, não diz "faça alguma coisa", mas orienta os cristãos que se guardem no amor de Deus e que se dediquem a servir os outros. (Veja: Tg 2.6; 5.1-9; Ap 1.9; Jd 3-13; 20-23)

O Novo Testamento declara que o cristão é cidadão do céu, cuja esperança e chamado não dizem respeito a este mundo. Está por aqui apenas de passagem rumo a sua pátria celestial. Logo, é peregrino e forasteiro. Durante a sua estada aqui, o cristão também é um embaixador de Cristo que roga à humanidade que se reconcilie com Deus. O cristão embaixador pode vir a encontrar-se com todas as classes de pessoas, das mais humildes às mais elevadas, e talvez até tenha de sofrer como Paulo, que se disse "um embaixador em cadeias". Sabemos de três ocasiões em que esse mesmo Paulo valeu-se serena e deliberadamente de seus privilégios de

cidadão romano. Porém, jamais o encontramos organizando nenhuma manifestação, nem fazendo protesto algum, nem implicado em desobediência civil nenhuma. (Veja: Fp 2.20,21; Hb 11.13-16; 1Pe 2.11,12; 2Co 5.20,21; Ef 6.20; At 16.37-39; 22.24-29; 25.9-12)

Em vez de resolver os problemas com seus próprios recursos, vemos os cristãos primitivos orando quando lhes sobrevinha alguma dificuldades.

Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998. É proibido o uso deste arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido, sejam quais forem os meios empregados, eletrônicos, mecânicos, fotográficos, gravações ou quaisquer outros.

Em atos 4, temos a oração como reação espontânea deles às ameaças contra Pedro e João. Em Atos 12, encontramos Tiago martirizado, Pedro aprisionado e a igreja orando sem cessar. Em Atos 16, Paulo e Silas oram e cantam louvores na prisão. Os prisioneiros ouviram-nos e não fugiram quando Deus de modo magnífico demonstrou o seu poder no terremoto que lhes soltou as cadeias e os libertou. Esse maravilhoso poder libertador da oração também pode ser constatado em Atos 27, onde nem mesmo a forte tempestade que arruinou o navio que levava Paulo a Roma fez cessar as orações do apóstolo. Mas tarde, em várias de suas epístolas da prisão, Paulo ora pelos seus filhos espirituais na fé. (Veja: At 4.23-31; 12.5,12; 16,25-29; Ef 1.15-22; 3.14-21; Fp 1.9-11; Cl 1.9; Fm 1.4; 2Tm 1.3)

O mesmo se pode dizer de Pedro. Ele, que anteriormente em sua precipitação e seu zelo tinha cortado a orelha do servo do sumo sacerdote, agora já não mais se envolve nessas insensatas manifestações. No final de sua vida, inspirado pelo Espírito de Deus, ele escreve acerca do papel do cristão e do seu proceder num mundo que é hostil tanto a ele quanto a seu Senhor: "Finalmente, sede todos de igual ânimo, compadecidos, fraternalmente amigos, misericordiosos, humildes, não pagando mal por mal, injúria por injúria; ante, pelo contrário, bendizendo... Porque, se for da vontade de Deus é melhor que sofrais por praticardes o que é bom, do que praticando o mal... Não sofra, porém, nenhum de vós como assassino, ou ladrão, ou malfeitor, ou como quem se intromete em negócio de outrem... Empenhaí-vos por ser achados por ele em paz, sem nenhuma mácula e irrepreensíveis". (Veja: Jo 18.10,11; 1Pe 3.8-17; 4.15-19; 2Pe 3.11-14)

Que o Senhor nos mantenha seguindo-O em quietude, e a nossa luz brilhe num mundo que continua hostil a ele e aos que lhe pertencem. Que a nossa vida seja de obediência, não de protestos, e manifeste claramente que nós somos e a quem servimos - cujo retorno e reino aguardamos.

Eugene Vedder Jr.

Este artigo do Eugenne, encontra-se publicado em "Leituras Cristãs", o transcrevo, pois reflete em sua totalidade a minha forma de ver o assunto. Creio plenamente que o Servo do Senhor, deve viver em santidade e em plena submissão à sua vontade em todos os aspectos da vida; e como tal, é necessário afastar-se da aparência do mal. A greve é um instrumento legal, no entanto, produz prejuízos terríveis. É correto sermos instrumentos do mal para alguém? A luz da palavra de Deus, não! Se você não está satisfeito com seu emprego, peça demissão e procure outro. Greve jamais.

ANEXO III

QUESTIONÁRIO – A RELIGIÃO COMO OBSTÁCULO À RESISTÊNCIA DO EMPREGADO

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

LOCAL:

Você é empregado?
Homem [ ] Mulher [ ]

1) Se o seu patrão lhe faz uma grosseria, você:

a) Larga o emprego
b) Também faz grosseria com ele
c) Não cria caso para não perder o emprego
d) Não cria caso porque já está acostumado
e) Não cria caso porque é empregado
f) Não cria caso porque é cristão
g) Não cria caso por outro motivo

2) Se o pagamento do salário atrasar, você:

f) Não reage porque não adianta
g) Começa a se atrasar também
h) Não trabalha até receber
i) Não reage pra não perder o emprego
j) Não reage porque é cristão
k) Não reage por outro motivo

3) Se a empresa o colocar numa função diferente, você:

a) Obedece senão pode ser demitido
b) Obedece porque o empregado tem de obedecer o patrão
c) Obedece porque é cristão
d) Obedece por outro motivo
e) Só obedece se gostar da nova função
f) Não obedece

4) Você entraria na Justiça contra seu patrão?

a) Sim
b) Sim, quando eu não estivesse mais trabalhando pra ele
c) Não, porque sou cristão
d) Não, porque não adianta
e) Não, porque não sei como
f) Não, por outros motivos

5) Você participaria de uma greve?

a) Sim
b) Não, porque tenho medo de ser demitido
c) Não, porque sou cristão
d) Não, porque o empregado não deve causar prejuízo ao patrão
e) Não, porque não adianta
f) Não, porque não gosto de me envolver em confusão
g) Não, por outros motivos

LEI DO DIREITO AUTORAL
Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.
Este arquivo não pode ser reproduzido ou transmitido sejam quais forem os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotográficos ou quaisquer outros.

DIREITO AUTORAL

Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei 9.610/1998.

É estritamente proibida a reprodução ou transmissão total ou parcial por quaisquer meios empregados, eletrônicos, mecânicos, fotográficos, gravação ou quaisquer outros.