

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE HISTÓRIA
RAMON LELES DIMAS

**REPRESENTAÇÕES SOCIAIS SOBRE OS TRABALHADORES NOS
PROCESSOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO MINEIRA, 1941 A 1945**

Belo Horizonte
2014

RAMON LELES DIMAS

**REPRESENTAÇÕES SOCIAIS SOBRE OS TRABALHADORES NOS
PROCESSOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO MINEIRA, 1941 A 1945**

Trabalho de Especialização apresentado à Universidade Federal de Minas Gerais no programa de Pós Graduação *latu sensu* do Departamento de História como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em *Culturas políticas, história e historiografia*.

Orientador: Ely Bergo de Carvalho.

Belo Horizonte
2014

FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS DA UFMG

Belo Horizonte, 10 de março de 2014

Trabalho de especialização apresentado à banca examinadora, constituída pelos seguintes professores:

Prof. Ely Bergo de Carvalho
orientador

Prof. Luiz Arnault

Prof. Rodrigo de Almeida Ferreira

AGRADECIMENTO

Ao professor Ely Bergo de Carvalho,
a minha mãe, pelo incentivo.

REPRESENTAÇÕES SOCIAIS SOBRE OS TRABALHADORES NOS PROCESSOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO MINEIRA NO PERÍODO DE 1941 A 1945

RESUMO

A presente pesquisa visa analisar as representações e os discursos patronais sobre os trabalhadores no período entre 1941 a 1945. Quais representações e estratégias o patronato articulou ao virar réu ou em às vezes ser condenado nos processos, nos anos iniciais da Justiça do Trabalho? Como resposta, o empresariado brasileiro reagiu articulando elementos jurídicos, como contratação de advogados, observância dos prazos e articulando elementos que denominarei de “metajurídicos”, como argumentos de ordem moral, (caridade, proteção), afinados com uma lógica familiar e do dom, argumentos de cunho religioso e com críticas ao trabalho dos magistrados. Para a confecção dessa pesquisa foi utilizada a seguinte metodologia: a catalogação dos processos do Sistema Eletrônico do Centro de Memória da Justiça do Trabalho de Belo Horizonte (SIABI), que tenham recursos nas três instâncias. Processos com recursos são fontes adequadas porque à medida que as partes recorrem há uma maior justaposição de representações, enriquecendo o trabalho. A pesquisa se insere no marco teórico das culturas políticas, em especial da história social renovada pela história cultural.

Palavras- chave: Representações, “metajurídicos”, Dom

REPRESENTATIONS ABOUT SOCIAL WORKERS IN THE PROCESS OF JUSTICE OF MINING WORK THE PERIOD 1941 1945

ABSTRACT

This research analyzes the representations and discourses employers over workers in the period from 1941 to 1945. Representations and strategies which employers articulated around or sometimes accused be convicted in the processes in the early years of the Labour Court ? In response , the Brazilian business community reacted articulating legal elements such as hiring lawyers , the deadlines and articulating elements I shall call a " metajurídicos " as arguments of a moral nature (charity shield) , a familiar tune with logic and the gift of faith-based arguments and criticisms of the work of judges. For making this research will be used the following methodology : cataloging processes the Electronic System Memory Center of the Labour Court of Belo Horizonte (SIABI) , which have features in all three instances . Processes with resources are adequate to the scope of research sources , because as the parties resort there is a greater juxtaposition of representations, which enriches the work. The research falls within the theoretical framework of political cultures , in particular social history renewed by history cultural ..

Abstract: Representations, "metajurídicos", Sun

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1)RELAÇÕES ENTRE O ESTADO E A BURGUESIA NA REPÚBLICA.....	13
a)Primeira República.....	13
b) Pós-1930.....	17
2) CASO FUNDAÇÃO ÍTALO-BRASILEIRA X ABEL DOS SANTOS.....	22
3) GONÇALVES QUINO & CIA X RAIMUNDO ADELINO DE ALMEIDA DE 1942.....	31
4) CASO ANTÔNIO MIGUEL DOS SANTOS X CIA FORÇA E LUZ	36
5) CASO SINVAL MOREIRA DA SILVA X MOYSES ELIAS IRMÃOS.....	44
6) CASO JORGE BABO X COLÉGIO E ACADEMIA DO COMÉRCIO ANCHIETA	50
7) CASO WILSON HENRIQUES X PC MOTTA	55
8) MODELO DE DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO: ANÁLISE JURÍDICO-POLÍTICA.....	58
9) CONSIDERAÇÕES FINAIS	64
10) ANEXO.....	69
PROCESSOS CONSULTADOS.....	70
BIBLIOGRAFIA	71

INTRODUÇÃO

Quem nunca ouviu àquela clássica expressão no dia-dia: *Eu não sou seu empregado*. Essa expressão geralmente é usada em situações de desentendimento entre as pessoas, quando uma acha que está sendo explorada pela outra. Tal expressão revela muito da concepção de empregado na sociedade brasileira. A concepção de empregado como um ser subserviente, sem voz própria, que simplesmente faz o que o empregador manda. Assim, como temos uma clássica expressão, analisada de maneira perspicaz por Roberto Da Matta (...) o *Você sabe com quem está falando*, em matéria de trabalho temos a conhecida frase *Eu não sou seu empregado*. Ideias como essas circulam e revelam muito o tipo de sociedade que somos. Uma sociedade ainda bastante autoritária, preocupada “(...) ‘com cada qual no seu lugar’, isto é, com a hierarquia e com autoridade(...)” (DA MATTA, 1990: 149).

Talvez as conseqüências da escravidão tenham sido maior no imaginário coletivo e nas práticas sociais do que o racismo e a exclusão do negro na sociedade brasileira. Prova disso, é que postula-se recentemente, que a transição do trabalho escravo para o trabalho livre não foi gradual, linear como se imaginara. Conforme afirmam, por exemplo, Marielide Lazara Cassoli Meyer e Andréa Lisy Gonçalves, com base em estudos de Mamigonian, “(...) as tarefas mais duras, aquelas em que os senhores não estavam dispostos a empregar os seus cativos, foram desempenhados, compulsoriamente ou não, por diversos estatutos de homens pobres”. (MEYER; GONÇALVES, 2011: 646). De modo que quando alguém diz, *eu não sou seu empregado*, no uso corrente, nos remete mais a essa sociedade patriarcal, escravista do império, do que a uma verdadeira *sociedade de contratos*, capitalista, baseada na igualdade jurídica das pessoas. Mesmo porque, podemos admitir a possibilidade — dentro da ordem capitalista — de empregados cumprindo as determinações contratuais e do seu chefe — o que gera sim, um tipo de subordinação — mas dentro do possível, esses empregados articulando demandas, tanto a nível individual, quanto a nível coletivo. Evidente, que isso não se fará sem algum tipo de mobilização da classe trabalhadora.

E no tocante à escravidão, cada vez mais a historiografia social do trabalho dialoga com a historiografia da escravidão. Se antes as duas eram tratadas de maneira isolada, agora, percebeu-se que essas áreas se interpenetram. Havia o que Chalhoub chamava de *Berlim historiográfico*. (CHALHOUB, 2009: 16). Agora, esse muro ameaça a desabar. Se a historiografia

da escravidão inicialmente considerava o escravo apenas como *coisa*, dada a violência do modo de produção escravista, o mesmo se passava com a historiografia social do trabalho. Nesta, os trabalhadores brasileiros eram vistos apenas como sujeitos incapazes de definir projetos de mobilização política. Grosso modo, esse entendimento, prevaleceu até o final dos anos 1970, quando da emergência das greves do ABC e do novo sindicalismo. A partir desse momento, a historiografia começou a considerar a classe operária:

(...) como sujeito político que articulava entendimentos de sua realidade e estratégias de luta no interior de um conjunto de constrangimentos diversos, de ordem econômica, disciplinar, burocrática, policial etc. (CHALHOUB,2009:30).

De maneira semelhante, no que tange à escravidão, passou-se a perceber, em meados da década de 1980, que “(...) que havia padrões coletivos de percepção e ação política na atitude de escravos (...)” (CHALHOUB, 2009:24)

Um ponto importante a ser avaliado desde já é a colocação do trabalho no mercado. Karl Polanyi nos mostra que até o final do século XVIII, trabalho, terra e dinheiro não estavam plenamente inseridos na instituição mercado. Diz ele em relação à França e a Inglaterra: “O estabelecimento do mercado livre de trabalho não foi sequer discutido, em ambos os países, antes da última década do século XVIII, e a ideia de auto-regulação da vida econômica estava inteiramente fora de cogitação desse período”. (POLANYI, 2000:92). E mais: “Com efeito, o mercado de trabalho foi o último dos mercados a ser organizado sob o novo sistema industrial, (..).”(POLANYI,2000:99).

Como esse autor aduz, não foi o modo de produção capitalista que inventou a instituição do mercado, mas foi esse sistema que pressupôs o mercado auto-regulável. No período feudal, o trabalho exercido nas guildas artesanais era regulamentado pelos costumes, inclusive no que tange ao salário dos trabalhadores. Posteriormente, sob o mercantilismo, no caso inglês, por exemplo, o trabalho continuava “protegido” por normas como o *Statute of Artificers* (Estatuto dos Artífices de 1563), *Poor Law* (Lei dos Pobres de 1601) e principalmente pela Lei *Speenhamland*¹, ou “o sistema de abonos” de 1795. Somente a partir de 1834, com *Poor Law*

¹ O Estatuto dos Artífices foi uma norma que nacionalizou os costumes vigentes nas guildas artesanais. Já a Lei dos Pobres era uma norma que determinava que os pobres deveriam trabalhar, apenas quando não conseguisse um trabalho, seria-lhe fornecido assistência social. E quanto a Lei *Speenhamland* era uma tabela que concedia um valor

Amendment (Emenda da Lei dos Pobres), que se desamarraram as últimas travas que dificultavam a formação de um mercado de trabalho, com consequências graves para o trabalhador no período, como a literatura especializada já revelou. Mas, por outro lado, não abrir o mercado de trabalho, estava se mostrando pior ainda, dada a pauperização da população inglesa no período.

E ainda conforme Polanyi, o mercado auto-regulável prejudicava muito a agricultura, e até as empresas em seu funcionamento, por conta da instabilidade do padrão-ouro. De modo que, a partir de 1870, começou a ocorrer um movimento coletivista de proteção da sociedade, exteriorizado pelas ações da classe trabalhadora, como ludismo, cartismo, greves, internacionais socialistas, etc. E é nessa toada, como frutos desse movimento, que entram a legislação trabalhista no mundo e no Brasil (a partir da década de 1920), objeto do nosso estudo.

Na presente pesquisa iremos investigar as representações sociais sobre os trabalhadores nos autos processuais de 1941 a 1945 da Justiça do Trabalho Mineira, sendo estes as fontes primárias. De uma maneira um pouco mais especificada, analisaremos principalmente as representações patronais sobre os trabalhadores, que podem ser percebidas nas respectivas defesas de reclamações trabalhistas propostas pelos seus empregados. Se a legislação trabalhista, bem como a Justiça do Trabalho não podem ser encaradas como uma obra revolucionária em prol dos trabalhadores, por outro lado não podem ser vistos apenas como elementos de manipulação da classe operária, na linha dos escritos de Thompson (1998). A partir dessa dialética, como os empresários/empregadores reagiram ao virarem réus nos processos, ou em serem julgados e às vezes condenados em um período em que isso era novidade, ou seja, nos anos iniciais da Justiça do Trabalho? Quais representações produziram para além das formalidades legais? Tratam-se de duas indagações que sintetizam o problema geral que a pesquisa visa elucidar.

O recorte temporal de 1941 a 1945 foi escolhido porque no dia 1º de maio de 1941 começou o funcionamento da Justiça do Trabalho em todo o país. Aliás, esta foi estipulada desde a Constituição de 1934, contudo ainda não existia de fato. O que existia até então, com função semelhante com a que viria a ser a Justiça do Trabalho eram as Juntas de Conciliação e Julgamento e as Juntas de Conciliação Mista. De 1941 a 1945, a Justiça do Trabalho estava vinculada ao Poder Executivo, sendo assim, em última instância quem dava a palavra era o

às pessoas, mesmo quando empregadas, que assegurava o mínimo de subsistência para ela e sua família, variando de acordo com o preço do pão. Conforme Polanyi, mostrou-se uma armadilha, uma vez que rebaixou “o respeito próprio do homem comum” (POLANYI, 2000: 102).

Ministro do Trabalho. Somente a Constituição de 1946 vinculou a Justiça do Trabalho ao Judiciário.

Para a confecção dessa pesquisa será utilizada a seguinte metodologia: a catalogação dos processos do Sistema Eletrônico do Centro de Memória da Justiça do Trabalho (SIABI), que tenham recursos nas três instâncias. Processos com recursos são adequados ao escopo da pesquisa, porque à medida que as partes recorrem (em especial, os empregadores), há uma maior justaposição de representações, de discursos, o que enriquece o trabalho.

Dentro do nosso recorte, conforme a catalogação dos processos dita acima, foram 4.552 processos ao todo. Mas processos com recursos nas três instâncias foram 76. Desses 76 processos, selecionamos 6 processos a serem averiguados. É um número relativamente pequeno para se compreender um período, de modo que as conclusões terão que ser, forçosamente, relativizadas. Todavia, é um número adequado a um trabalho de especialização e mais do que isso, são casos suficientemente densos para permitir ao leitor se “situar” nos debates sobre o Estado Novo.

E por abordarmos os casos a serem tratados na pesquisa, nossa proposta de trabalho, pretende analisá-los pormenorizadamente. Tentaremos fazer um texto mais fluído, aproveitando o potencial do acontecimento como revelador de conflitos latentes e esclarecedor de estruturas sociais. Assim, será empreendida uma análise bem mais qualitativa de casos previamente selecionados do que quantitativa.

Precisamos especificar como metodologicamente os processos podem ser tratados como fontes. Lara e Mendonça esclarecem “que nos anos 80, os pesquisadores começaram a buscar processos como vias de acesso ao cotidiano e à experiência humana que não era registrada nos documentos mais tradicionais” (LARA e MENDONÇA, 2006:10). Dessa forma, processos cíveis e criminais começaram a ser lidos por acadêmicos, em busca das ações de “pessoas comuns”.

Sidney Chalhoub, em sua obra *Trabalho, Lar e Botequim*, trabalhou com processos criminais em torno de personagens como Zé Galego, Paschoal e Júlia. Ele analisa com perspicácia como o processo pode ser tratado como fonte: “O importante é estar atento às coisas que se repetem sistematicamente: versões que se reproduzem muitas vezes, aspectos que ficam mal escondidos, mentiras ou contradições que aparecem com frequência”(CHALHOUB, 2001: 41). Isso evidencia, que não cabe ao historiador ficar verificando o que realmente aconteceu,

mesmo porque o acesso ao passado é impossível. O passado é, de algum modo, um “território desconhecido”. Só poderemos dar conta de algumas representações, de alguns fragmentos em torno desse passado.

Analisando o processo trabalhista como fonte, Benito Schmidt diz “(...) talvez nesse tipo de processo que as lutas e contradições sociais estejam mais flagrantes.” (SCHMIDT, 2011: 40). Há a versão(ões) do reclamante, que é o empregado/trabalhador, que pode ajuizar a ação sem advogado inclusive. Há a versão do reclamado, que geralmente é o empregador/empresário. Há a versão do perito, dos juízes togados e dos vogais².

A pesquisa se insere na história cultural do político, mais especificamente a **história social renovada pela história cultural**. Partiremos do pressuposto, conforme a História cultural do político de que “as ideias longe de serem impostas por um grupo a toda sociedade, *circulam*” (FERREIRA 1997:13). Assim, alguns conceitos podem ser aplicados à pesquisa em comento, como culturas políticas e representação.

O foco principal são as representações produzidas pelos empregadores, mas não deixaremos de incluir as representações dos magistrados, bem como dos vogais sobre os trabalhadores. E não sendo o foco principal, mas como é um elemento importante, dada a dialeticidade dos processos, veremos também os discursos produzidos pelos trabalhadores.

² Vogais eram as pessoas designadas tanto pelos empregadores como por empregados, para participarem dos julgamentos. Essa figura jurídica foi extinta em 1999.

1. RELAÇÕES ENTRE O ESTADO E A BURGUESIA NA REPÚBLICA

a)Primeira República

Já que se está a tratar principalmente sobre as representações patronais nos processos trabalhistas, faremos um breve esboço histórico de como se deram as relações entre a burguesia, Estado e o incipiente movimento operário que surgiu na primeira República.

É importante fazer essa breve análise, até para se contrapor à ideologia oficial construída no pós-930 de que a legislação social foi outorgada generosamente pelo ‘pai dos pobres’, isto é Getúlio Vargas.

Na verdade, ao longo da primeira República, principalmente no final dos anos 1910, com as célebres greves de 1917 e no final dos anos 1920, com a formação do *Bloco Operário*, a luta dos trabalhadores, por melhores condições de trabalho, se mostrou bastante destacada.

A rigor, à luta dos trabalhadores, pode-se incluir até as ações cívicas propostas pelos escravos no final do Império contra seus senhores, pedindo-lhes alforria. Como mostra Sidney Chalhoub:

(...) ações de liberdade são – pensando em um sentido mais largo – as primeiras ações trabalhistas no país. Nelas há trabalhadores lutando pela liberdade, lutando por melhores condições de trabalho, lutando para que o direito a alforria seja respeitado (CHALHOUB, 2010:101).

Como comprovam inúmeras pesquisas na área da historiografia da escravidão, em muitas ocasiões, os escravos ganharam demandas de liberdade na Justiça, e o Estado de algum modo interferia sobre a vontade senhorial. De modo que há um paralelismo entre a luta dos escravos e a luta dos trabalhadores, como já dito na introdução.

Retornando a luta dos trabalhadores na Primeira República, primeiramente é preciso atentar para a ponderação de Boris Fausto quando aduz em relação à Primeira República que “no que diz respeito ao movimento operário, não é demais começar especulando sobre sua simples existência no período considerado” (FAUSTO 1988: 9), pois não havia tantas lideranças e bases articuladas, sendo as ações quase formadas no calor da hora. Contudo, tradicionalmente se reconhece o movimento operário nesse período, mesmo porque conforme Ângela de Castro “durante toda a Primeira República é inquestionável que a classe trabalhadora lutou arduamente

pela conquista da regulamentação do mercado de trabalho no Brasil” (GOMES, 1994: 163), estando esta dividida entre as seguintes correntes ideológicas (além dos trabalhadores que não se filiaram a nenhuma): **Anarquismo, sindicalismo cooperativista e (Neo)comunismo**. A primeira corrente, consoante Kazumi Munakata, “tal qual o liberalismo, sustentava que a relação de trabalho é um assunto privado, impermeável à ação do Estado, e que deve ser resolvido pelo confronto, seguido a negociação direta do contrato”(MUNAKATA,1981: 17). Veiculava seu conteúdo no Jornal “À Pátria”, sob orientação de Marques da Costa.

O sindicalismo cooperativista, que se articulava em torno da Confederação Sindicalista Cooperativista Brasileira (CSBC) propunha a defesa de uma transformação lenta, segura e evolutiva, dentro dos postulados da ordem política e do progresso econômico (GOMES,1994:132). Seu líder era Sarandy Raposo. E por último, os neocomunistas combinando a força dos ideais anarquistas com a eficácia dos métodos cooperativistas, sem descuidar da prática partidária. Nesse contexto, ficaram famosas as greves de 1917-1920, por exemplo.

As bandeiras principais desses movimentos eram: aumento salarial, redução da jornada para 8 horas de trabalho, reconhecimento do sindicato como interlocutor legítimo, regulamentação do trabalho da mulher e do menor.

E como reagia a tudo isso o empresariado, nos quadros de um Estado oligárquico, foco do nosso trabalho?

Ângela de Castro Gomes nos mostra, que havia duas questões principais para a burguesia na primeira República:

-a questão da política aduaneira, representando a defesa de tarifas protecionistas
-a questão social, isto é, os problemas relacionados com a regulamentação do mercado de trabalho.

Ambos os problemas, portanto, envolvem e convergem para um ponto central, que é aquele do intervencionismo do Estado em assuntos de política econômica e social. E, nesse sentido, seria interessante assinalar que, se no primeiro caso a ação do empresariado está ao lado da defesa do protecionismo, ou seja, de uma necessária e maior intervenção do Estado, no segundo caso sua posição é a inversa, ou seja, o empresariado, em princípio, reagirá a uma intervenção no mercado de trabalho. Por conseguinte, é importante guardar a ambigüidade do comprometimento da burguesia urbana com o princípio liberal do não-intervencionismo estatal (GOMES, 1979:50).

Ou seja, inicialmente, até mais ou menos as greves de 1917, o empresariado orientava-se por uma postura tipicamente liberal, isto é, no mercado de trabalho, o empresariado

tinha a crença de que o Estado devia ficar distante o máximo possível e quando necessário, reprimir pelo uso da força os agitadores e os grevistas. Já na área econômica, o empresariado exigia a elevação das tarifas aduaneiras para se resguardar da concorrência internacional, o que não deixa de ser de algum modo, uma fragilidade no seu discurso.

Em relação às greves de 1917, no Rio de Janeiro, por exemplo, Ângela de Castro nos conta, que:

Nos relatórios do Centro Industrial do Brasil e do Centro da Indústria de Calçados e Comércio de Couros, relativos às greves que se desencadeiam nas fábricas de tecidos e de calçados do Rio, sucessivamente durante os anos de 1917, 1918 e 1919, a figura do *Chefe de Polícia*, Aurelino Leal, emerge não apenas como o coordenador da repressão às agitações operárias, mas também como um **mediador dos contatos** (grifo nosso) entre comerciantes, industriais e grevistas, além de uma espécie de consultor e conselheiro das iniciativas patronais (GOMES, 1979:136).

O chefe de polícia era uma figura central nesse primeiro momento para o Estado e para o patronato, mas não somente para reprimir as agitações operárias. Vários contatos entre comissões representativas de trabalhadores e patrões ocorreram no gabinete do Chefe de Polícia. Isso indica que aos poucos, ao longo da primeira República, apesar da repressão, o empresariado e o Estado eram forçados a negociarem com os trabalhadores.

E muitos trabalhadores do Rio de Janeiro chegaram inclusive a obter aumentos sucessivos de salários e em alguns casos até a jornada de 8 horas de trabalho.

É preciso perceber também que o Congresso Nacional se até os anos 1910 foi praticamente inerte no trato com mercado de trabalho, nos anos de 1918 e 1919, o Parlamento vinha trabalhando no projeto de um Código de Trabalho. É necessário considerar que houve algumas alterações na ordem internacional como o surgimento da OIT, Organização Internacional do Trabalho, em 1919, a partir do Tratado de Versalhes, que o Brasil assinou.

A partir das greves de 1917, o empresariado começa a aceitar o princípio da intervenção do Estado no domínio social, ainda que, como diz Ângela de Castro:

É bem verdade que se tratava de uma aceitação muito mais teórica e face às contingências do momento, mas que de qualquer maneira, delimitava um certo campo de atuação para o patronato (GOMES, 1979:158).

É como se aos poucos, a burguesia começasse a reconhecer que, uma regulamentação adequada do mercado de trabalho (que contemplasse seus interesses), poderia-lhe ser vantajosa, na medida em que assegura uma “paz social” na esfera produtiva.

Por isso, que Ângela de Castro diz que:

É neste sentido que o ponto chave de todo o discurso da burguesia industrial e comercial, face à regulamentação do trabalho pelo Estado, não estará tanto em questionar a iniciativa intervencionista propriamente dita e sim no problema do *estabelecimento dos limites deste tipo de intervenção* (GOMES,1979:158).

E no tocante aos limites de intervenção, havia reivindicações dos trabalhadores que já eram consenso até no meio empresarial, como a legislação contra acidentes de trabalho, proteção ao trabalho feminino e dos menores. Mas limitar para 14 anos, por exemplo, a idade mínima para o trabalho, como num certo projeto de lei em 1917, parecia descabido à burguesia.

E no que tange ao direito às férias do trabalhador industrial, a reação patronal era maior ainda. Kazumi Munakata traz um relato patronal em relação à lei de férias de 1926:

Argumentam por exemplo, que as férias abandonarão os trabalhadores ao ócio e ao vício, e que aos operários interessa não o repouso, mas o aumento de salário. Contra a extensão das férias aos operários fabris, alegam que o trabalho manual não é de modo algum fatigante porque puramente mecânico e repetitivo. As férias – afirmam – só se justificam aos trabalhadores do comércio e dos escritórios, cujo serviço, de natureza intelectual, leva a mente à exaustão. Além disso, esses trabalhadores intelectuais, mais cultos, saberão aproveitar sadiamente o merecido descanso (MUNAKATA 1981: 39).

Os empresários chegam inclusive a propor a substituição das férias dos operários das indústrias por seguros, auxílio à velhice, etc. Conforme ainda Ângela de Castro, sobre a questão social:

(...), a prática e discurso do empresariado, nesta questão, tem como pólos contraditórios e complementares **a participação** e **a reação**. A eficácia desse procedimento empresarial pode ser ilustrada pelo verdadeiro bloqueio que movem aos dois projetos de Código de Trabalho, que são na ocasião debatidos. Tanto em 1917 (Projeto nº 284), quanto em 1923 (Projeto nº 265), a tramitação dos projetos é interrompida com substancial interferência do patronato,(...). Por outro lado, são inúmeras as propostas do empresariado visando reformas nesta legislação, apontando-se os aspectos que deveriam ser corrigidos para uma verdadeira adequação da lei à realidade econômica do país. (GOMES,1979:158).

Apenas finalizando, é mister dizer que embora tenha predominado na Primeira República, o modelo agrário-exportador, com a predominância política da burguesia cafeeira, o empresariado urbano não ficou indiferente no plano político. Aliás, cada vez mais se questiona a oposição oligarquias rurais x burguesia urbana, uma vez que se sabe, que muito do capital industrial advinha do café. O empresariado agiu com vigor na defesa de seus interesses.

b) Pós-1930

A Revolução de 1930 está relacionada com a Grande Depressão. Com ela, as premissas do liberalismo econômico como a mão invisível do Estado, livre iniciativa, livre concorrência, padrão-ouro no comércio internacional, entraram em crise e vários Estados passaram a intervir no domínio econômico-social, como Alemanha Nazista, a Itália de Mussolini, os EUA com o *New Dew*, a Argentina com Perón e o Brasil de Vargas.

Além do setor cafeeiro, o empresariado foi particularmente atingido com a crise de 1929. Várias empresas entraram em falência ou pediram concordata, além de existir uma grande quantidade de indústrias com capacidade ociosa. O desemprego era também galopante.

Ficava claro, que a defesa de uma política econômica centrada quase que exclusivamente em cima de uma *comodittie* não estava adequada. O agrarismo de nossa sociedade, tão criticado por Sérgio Buarque, de algum modo começava ser mitigado.

Embora a Revolução de 1930 tenha sido uma “Revolução do Alto”, ela não foi necessariamente uma Revolução burguesa. Vários grupos políticos disputavam o controle do governo provisório, como os tenentes, as frações das oligarquias dissidentes, aqueles que eram simpatizantes do fascismo. De modo que estava em aberto, muitas possibilidades políticas até mais ou menos 1935 para a sociedade brasileira.

A Aliança Liberal, (liberal, só no nome) que chegou ao poder fez o seguinte diagnóstico: a questão social era um problema, que precisava de resolução, mas respeitando-se os proprietários dos meios de produção, sem contudo, deixar de atender aos trabalhadores. Como diz Ângela de Castro: “A legislação trabalhista e previdenciária passaria a ser vista como um instrumento necessário não só a estabilidade política, como ao crescimento econômico e particularmente industrial do país” (GOMES,1979:204).

Uma influência importante na política trabalhista adotada pela Aliança Liberal e depois por Vargas foi o positivismo, mais até do que o fascismo. Alfredo Bosi mostra como o

positivismo, especialmente em sua ‘adaptação’ gaúcha denominada por ele de *castilhismo-borgismo* influenciou a legislação social. Explicita o autor:

Entre nós, quase tudo o que houve de sistemático em termos de Direito do Trabalho, portanto no plano do Estado, ou visando à sua intervenção, recebeu o selo positivista. São as famosas circulares enviadas a D. Pedro II e aos presidentes republicanos pelo Apostolado; é a inclusão de um inciso trabalhista na Constituição Gaúcha por obra de Castilhos; é a gestão eficaz de Borges de Medeiros induzindo os patrões a aceitarem as exigências dos grevistas em 1917; e é sobretudo, a codificação operada por Lindolfo Collor, a pedido de Vargas, e que endossou sugestões de velhos militantes socialistas como Evaristo de Moraes, Joaquim Pimenta e Agripino Nazareth, primeiros consultores “de esquerda” do Ministério do Trabalho (BOSI, 1992:296).

Isso porque o lema de Comte era *a incorporação do proletariado à sociedade moderna*. E nessa adaptação, o movimento percebia que era necessária a criação de uma legislação social³.

Nesse sentido, uma das primeiras medidas adotadas pelo Governo Provisório, ainda em 1930, foi a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Emprego, denominado à época de *Ministério da Revolução*, sob a direção de Lindolpho Collor, que fora redator da Aliança Liberal.

E como reagia o patronato, no que toca aos discursos e as iniciativas governamentais no domínio econômico-social no pós 1930?

O patronato, (...) – mesmo que delas discorde em uma série de pontos – reconhece e reforça o objetivo primordial que as orienta, não vendo nelas propostas que atacavam suas atividades econômicas.

³ Entre nós, o positivismo foi muito absorvido, como se sabe pelos militares que ajudaram no ocaso do império brasileiro e entre engenheiros, como Aarão Reis, da Comissão Construtora da cidade de Belo Horizonte, Benjamin Constant, Miguel Lemos entre outras personalidades. Mas a influência do positivismo na política brasileira não se restringiu a isso. O Partido Rio Grandense, no início do século XX foi um grande porta-voz do positivismo gaúcho e teve entre seus quadros nomes que ascenderam ao Poder Federal como Getúlio Vargas, Osvaldo Aranha, Lindolfo Collor, Flores da Cunha, entre outros. Ambos eram seguidores de ideias de Júlio de Castilhos e depois de Borges de Medeiros. Como os positivistas concebem a fase industrial como a mais evoluída da história da humanidade, incentivaram a industrialização do Estado gaúcho, reduzindo tributos nas atividades mercantis, ao contrário das atividades agrícolas. Na área trabalhista, Borges de Medeiros, enquanto governador do Estado gaúcho incentivava os patrões a negociar, durante as greves de 1917, ao contrário de outros governadores e já defendia a regulamentação do mercado de trabalho. Tanto as políticas econômicas, quanto sociais adotadas pelo Estado Novo muito se assemelham às medidas tomadas pelos positivistas do Estado gaúcho. Para maiores detalhes, ver BOSI, Alfredo. *A Arqueologia do Estado-Providência. Sobre um enxerto das ideias de longa duração*. In: BOSI, Alfredo (org). **A Dialética da colonização**. São Paulo: Companhia das Letras, 1992.

Não estamos afirmando, entretanto que o patronato abandonara uma posição de resistência e de crítica aos dispositivos que regulamentavam o mercado de trabalho. Como veremos a seguir, eles persistirão nesta postura, estimulada, inclusive, pela difícil situação econômica que atravessavam nos anos iniciais da década. O que queremos destacar é uma certa convergência clara e explícita entre o discurso do próprio empresariado e o discurso governamental, no sentido de que ambos afirmam que a legislação social, atendendo aos justos reclamos dos trabalhadores, podia assegurar a paz social e assim um mais seguro desenvolvimento econômico dos negócios da cidade (GOMES,1979:205).

Em síntese, os empresários deixavam claro que “(...) só respeitando-os, o cumprimento da lei poderia ser alcançado”(GOMES,1979:221).

Havia dois órgãos estatais encarregados da análise da questão trabalhista: o Conselho Nacional do Trabalho e o Departamento Nacional do Trabalho. Nos dois, o patronato é chamado a dialogar. No pós-1930, a comunicação burguesia e órgãos governamentais estreitou-se.

Ângela de Castro nos informa, que após a Revolução de 1930, o Centro Industrial de Fiação e Tecelagem de Algodão do Rio de Janeiro envia um memorial ao governo em que o empresariado voltava a negar o direito a férias do operário industrial, com aqueles mesmos argumentos explanados atrás, muitos inclusive de ordem moral, para o operário não ser atirado ao “vício das ruas”. A lei de férias foi um dos problemas mais difíceis de ser resolvido consensualmente. “A questão é tão complexa e morosa que apenas em fins de 1932, com Salgado Filho no Ministério, a lei que obrigava o pagamento de férias relativas a 1930 é aplicada”(GOMES,1979:233). Os empresários rejeitam o Código de Menores, que estipulava que os menores entre 14 a 18 anos trabalharia em uma jornada de 6 horas, com o argumento de que para eles, isso só lhes restaria a dispensa. Nesse ponto, o empresariado acabou ganhando, pois prevaleceu, que a jornada de menores seria igual a de adultos, sendo fiscalizado pelo juiz de menores.

O empresariado, especialmente industrial, ainda era resistente à jornada de trabalho de 8 horas, que defendia a necessidade de 10 até 12 horas de trabalho.

Um tema privilegiado para analisar as relações Estado-burguesia no pós-1930 é a questão sindical. Leopoldi aduz que havia dois modelos diferentes de sindicalização, um para o trabalhador e outro para o empresariado. Explicita ela:

(...) a representação da indústria passa a ter um caráter dual: as entidades dos anos 20 permanecem como instituições legítimas, com caráter privado, enquanto as federações regionais, formadas nos anos 30, ganharam status de organismos oficiais, reconhecidos pelo governo como reais interlocutores.

Essas conquistas contudo, não foram duplicadas no sistema sindical dos trabalhadores (LEOPOLDI, 2000: 296).

As entidades dos anos 20 referidas são o CIESP (Centro das Indústrias do Estado de São Paulo) e o CIRJ (Centro Industrial do Rio de Janeiro). Isso indica que havia dois pesos e duas medidas, no tocante à sindicalização: para o trabalhador, vigorava o princípio da **unicidade sindical**, devendo ele sempre estar vinculado a um único sindicato de sua categoria profissional, reconhecido pelo Estado, para usufruir seus direitos, conforme a lei de sindicalização de 1931 e a Constituição de 1937. Já o empresariado podia ter simultaneamente uma entidade de caráter privado, sem intervenção do Estado e um órgão oficial, que além do mais, era um órgão técnico e consultivo do governo.

Inicialmente, com a lei de sindicalização de 1931, o empresariado a refuta por conta da ingerência em suas organizações, na medida em que ela exigia que as suas organizações se tornassem sindicatos patronais, com necessidade de aprovação dos seus estatutos por um técnico do Ministério do Trabalho. Mas a partir do acirramento ideológico em 1935, com a Intentona Comunista, o empresariado vê esse sindicalismo de feição corporativista, como algo interessante, na medida em que limita/reprime o sindicalismo independente dos trabalhadores.

Mas de qualquer modo, o empresariado mostrou-se muito resistente, inicialmente, a negociar com os sindicatos dos trabalhadores as convenções coletivas, mesmo sob tutela estatal, por considerá-los *inimigos do capital*.

Ainda sobre as relações Estado- burguesia, Leopoldi nos esclarece que:

O período 1943-1945 representou o melhor momento da aliança entre a burguesia industrial e o governo Vargas. Com a Segunda Guerra Mundial, a liderança industrial foi chamada a participar do planejamento das atividades econômicas e exerceu muita influência sobre a formulação da política industrial e de comércio exterior, de tributação de energia, entre outras (LEOPOLDI, 2000: 86).

E que o próprio Ministro Marcondes Filho, que assumiu o Ministério do Trabalho em 1941, era um grande elemento de facilitação de acesso ao empresariado no governo. Conforme Ângela de Castro: “Marcondes era um bem sucedido advogado paulista especializado em direito comercial - falências como destaque. Seu tradicional escritório era conhecido e freqüentado pela nata do empresariado de São Paulo (...)” (GOMES, 1994: 168).

Assim, se por um lado, o intervencionismo estatal nesse período não agradava alguns segmentos empresariais, por outro lado, as relações do empresariado e do governo Vargas, de modo geral, foram muito próximas, especialmente no início da década de 1940.

2. O CASO FUNDAÇÃO ÍTALO-BRASILEIRA X ABEL DOS SANTOS

O funcionário de hotel Abel dos Santos Carvalho, por meio de seu advogado⁴, move uma ação trabalhista em face da Fundação Ítalo-Brasileira, alegando que houve diminuição de 25% de salário de janeiro a junho de 1941, além de salários atrasados de julho desse ano em diante. Trata-se de um processo com 543 páginas e 2 volumes, que se iniciou em 1941 e findou em 1962!

Ações como esta, de trabalhadores postulando seus direitos, passaram a ser comuns no início da década de 1940, com a instalação da Justiça do Trabalho em 1º de maio de 1941. Conforme Benito Schimidt:

Uma (...) característica importante da Justiça do Trabalho e que afeta a construção da fonte judicial trabalhista é o fato de tratar-se de uma justiça classista. De 1941, (...), até 1999, quando a Emenda Constitucional 24 acabou com a representação classista, os tribunais em todos os níveis eram presididos por juízes togados (bacharéis em Direito) e integrados por juízes leigos (indicados por patrões e empregados) (SCHMIDT, 2011:41).

Ou seja, a Justiça do Trabalho era um órgão estatal classista, inicialmente integrada ao Poder Executivo, especificamente ao Ministério do Trabalho, com o desiderato de conciliação

⁴ Cabe problematizar nesse item sobre o papel dos advogados, ou seja, como podem ser tratados metodologicamente no trabalho. Todos os seis processos da presente pesquisa tiveram advogados, sejam os trabalhadores, sejam os empregadores. Em alguns momentos da pesquisa, colocamos a visão apresentada pelo advogado em juízo, como se fosse da parte patronal ou da parte trabalhadora, a título de simplificação da linguagem e do entendimento, mas fica aqui registrada a ressalva de que não é totalmente correto tal procedimento. Se seguirmos, “ao pé da letra” da lei, conforme nossa legislação processual, art 36. “a parte será representada em juízo por advogado legalmente habilitado “(...) , ou seja, aos olhos de um juiz do processo, a parte e o seu advogado são quase um coisa só. O motivo é que o advogado por meio de um contrato, chamado de mandato, popularmente conhecido como procuração, tem o poder de praticar quase todos os atos do processo em nome da parte. Todavia, a historiografia nos fornece exemplos de como o advogado é um *mediador* com seu respectivo cliente, de maneira que sua atuação é o resultado da interação conjugada entre ele (o advogado) e o seu cliente. Um exemplo nos é fornecido por Chalhoub em Trabalho, Lar e Botequim.2001). Trata-se do caso apresentado pelo autor como a “Tragédia da Tijuca”. Referido evento, diz respeito a um crime passionnal cometido por Luís de Faria Lacerda, que assassinou o médico João Ferreira de Moraes e feriu a jovem Climene Philipps. O motivo é que Luís de Faria gostava de Climene, mas enciumou-se do médico João Ferreira, noivo de sua amada. Luís foi levado a Júri, e foi defendido por um conhecido advogado à época, Evaristo de Moraes. Este, para obter êxito na defesa de seu cliente -considerando a sociedade patriarcal/machista do início do século XX brasileira - tinha que incriminar Climene, mostrando a sua “desonestidade”, por meio das cartas de amor que ela enviou a Luís, estando em noivado com o médico João. Todavia, como Chalhoub nos mostra, houve “ (...) resistência do romântico acusado, que não queria a divulgação das cartas, pelo prejuízo que traria à reputação de sua amada (...)”(CHALHOUB, 2001:182). O caso revela com muita clareza, que houve uma mediação por parte do advogado, e que o pensamento desse advogado e respectivamente de seu cliente não necessariamente se confundem.

entre as partes. Ela estava relacionada, de alguma forma com a Revolução de 1930, em que a questão social passara a ser assumida publicamente pelas autoridades do país, até então vista como “caso de polícia”. Além disso, é preciso salientar que a Justiça do Trabalho, conforme Ângela de Castro Gomes:

Era uma justiça especial encarregada de dirimir conflitos e realizar acordos, não só entre sujeitos individuais (como a chamada justiça comum), como igualmente entre sujeitos coletivos, o que era muito polêmico e inovador. **Uma Justiça especial por possuir o chamado poder normativo, ou seja, um poder de criar normas capazes de regular as relações entre capital e trabalho**, (grifo nosso), estabelecendo uma jurisprudência que ultrapassava a capacidade de apenas aplicar a lei. (GOMES,2002:32).

De maneira que não dá para menosprezar o impacto de sua criação, mesmo que em se tratando de uma ditadura, que era a do Estado Novo.

Retornando a ação trabalhista proposta por pelo funcionário Abel dos Santos Carvalho em face da Fundação Ítalo-Brasileira. Posteriormente, a empregadora, a Fundação, por meio de seu advogado, também ajuizou uma ação contra Abel. Aliás, esse é um ponto importante a ser esclarecido. Na maioria das vezes, o trabalhador quem ajuíza uma ação em face do empregador na Justiça do Trabalho. Mas nada impede o empregador ajuizar uma ação contra o trabalhador, nas hipóteses estipuladas em lei. A Fundação Ítalo-Brasileira ajuizou uma ação de inquérito⁵ contra esse funcionário. Alega a empresa, que Abel cometeu uma série de abusos como, por exemplo, abandono de emprego. Sobre o abandono de emprego, a passagem da empregadora é muito reveladora:

Estava a Fundação prestes a requerer o inquérito administrativo contra Abel. Este, sabedor disto, retirou-se do Hotel e espontaneamente abandonou o emprego. Dias depois, por intermédio de seu sindicato, pediu um auxílio para montar uma pequena pensão. *Por espírito de conciliação e caridade, o auxílio foi-lhe prometido pela Fundação* (AH/0067,1323.p. 9).

Por que essa fala é importante para nossa investigação? Porque ao longo da pesquisa foram comuns situações em que empregadores se apresentam à Justiça como pessoas *caridosas*,

⁵ Ação de inquérito era um procedimento cabível por parte do empregador para a dispensa do trabalhador com estabilidade decenal, isto é, com 10 anos ou mais trabalhando na mesma empresa. Nessa ação, era necessário o empregador comprovar a falta grave cometida pelo trabalhador.

protetoras do trabalhador, quase o patrão como pai. Se até hoje essa lógica familiar permanece guiando as relações de trabalho nas pequenas empresas e sobretudo o trabalho doméstico, imagine na década de 1940!⁶ Como bem diz o historiador Sérgio Buarque de Holanda:

Em todas as culturas, o processo pelo qual a lei geral suplanta a lei particular faz-se acompanhar de crises mais ou menos graves e prolongadas, que podem afetar profundamente a estrutura da sociedade. O estudo dessas crises constitui um dos temas fundamentais de história social. (HOLANDA,1995:142).

São exatamente essas crises, ou seja, o descompasso entre a lei geral ‘racionalizadora’ e a lei particular (familiar, do afeto) que estamos investigando, especialmente sob a ótica patronal.

Na verdade, é preciso fazer um esclarecimento: Temos duas situações similares na sociedade brasileira, mas que não se confundem. Por um lado, temos a importância das relações pessoais nessa sociedade, tal como apontado por Sérgio B. de Holanda, a partir do modelo de Weber; por outro lado, temos a persistência da lógica do dom descrita inicialmente por Marcel Mauss, em *Ensaio sobre a dádiva* (1974). O antropólogo Mauss estudou várias sociedades ditas “primitivas”, como as sociedades polinésias, o circuito *Kula*, os indígenas da América do Norte, bem como sociedades pré-modernas. Sem contudo, deixar de analisar as modernas sociedades industriais. E percebeu algo em comum em todas elas, postulando que se dá: “(...) um entendimento da vida social por um constante dar-e-receber. Mostra ainda como, universalmente, dar e retribuir são obrigações, mas organizados de modo particular em cada caso” (LANNA,2000:175). Esse dar-e-receber, gerador do entendimento da vida social, é a *dádiva*. E ainda conforme Lanna:

(...) o argumento central do Ensaio é de que a dádiva produz *aliança*, tanto as alianças matrimoniais como as políticas (troca entre chefes ou diferentes camadas sociais), religiosas (como nos sacrifícios, entendidos como um modo de relacionamento com os deuses), econômicas, jurídicas e diplomáticas (incluindo-se aqui as relações pessoais de hospitalidade). (LANNA, 2000:175).

A dádiva é espontânea, mas ao mesmo tempo obrigatória para quem a oferta, sob pena de violar determinados deveres morais. Ao mesmo tempo, o destinatário tem o dever de aceitar, para não incorrer em débito e de retribuir. Essa lógica do dom, certamente se mostra presente no caso

⁶ Sobre a questão da lógica familiar guiando as relações de trabalho, cabe mencionar a aprovação da Emenda Constitucional das domésticas (2013) que veio com o intuito salutar de ampliar os direitos de cidadania, o que indiretamente reforça o cumprimento da legislação trabalhista em vigor, “impessoalizando” um pouco as relações.

ora analisado e em outros dessa pesquisa, uma vez que a Fundação Ítalo-Brasileira prometeu o auxílio para Abel montar uma pequena pensão e ele não soube retribuir, sendo considerado um *ingrato*.

Ainda sobre a dádiva e a lógica do dom, há um caso exemplar trazido por Lygia Sigaud, da ação movida por Amaro Pedro em face de José Bezerra. Amaro trabalhava nas fazendas de José Bezerra, sendo delegado sindical. O patrão José Bezerra gostava de “ser reconhecido e respeitado como ‘homem bom’” (SIGAUD,2004:135). E assim, ele observava alguns (não todos) os direitos trabalhistas como prova de sua bondade. Até que um dia, o trabalhador foi à Justiça do Trabalho pleitear direitos não cumpridos. “O patrão mal pôde acreditar ao receber a intimação judicial. Mandou chamar o morador que confirmou ser ele quem estava processando” (SIGAUD,2004:132). De maneira que José Bezerra ficou estupefato, indignado com o comportamento de Amaro, ainda mais considerando que esse empregador deu abrigo em seu engenho para Amaro no momento em que a polícia o procurava, por ser acusado de comunista. A paz entre eles só se restabeleceu quando depois da audiência “na manhã seguinte, o trabalhador foi ao encontro do patrão na casa-grande: com lágrimas nos olhos pediu-lhe perdão, lhe devolveu o dinheiro ganho na véspera” (SIGAUD,2004: 132). Esse caso se passa em 1965, logo depois que a legislação trabalhista foi estendida ao campo, (com o Estatuto do Trabalhador Rural em 1963). Isso ocorre porque quem dá, não o faz de maneira completamente abnegada, ainda que a oferta possa se aproximar da ideia de generosidade. Quem oferta, cria uma ascendência sobre quem recebe.

Neste caso, como em outros da presente pesquisa, a dádiva teve como efeito a obstaculização dos direitos trabalhistas, embora José Bezerra buscasse arcar com os mesmos. Todavia, Mauss via “com bons olhos” a “aplicação” da dádiva nas sociedades modernas, pois:

(...), por sua vez, na “Conclusão” do *Ensaio*, argumenta a favor de uma intensificação das trocas de dádivas, que para ele conduziria, ao contrário do que para Lévi-Strauss, a uma minimização da estratificação entre nações e indivíduos, esta sendo resultado da intensificação (apenas) das trocas mercantis (LANNA, 2000:172).

De maneira que a lógica do dom pode ser uma faca de dois gumes: auxilia por um lado, no sentido de aproximar as pessoas da ideia de generosidade, mas prejudica de outro, por às vezes, dificultar o cumprimento objetivo de uma norma igualitária.

A empregadora, representada por seu advogado, aponta também na petição inicial atos de improbidade e desonestidade de Abel como desvio de dinheiro do caixa das faturas recebidas.

Alega também que ele teve um mau procedimento, indisciplina e insubordinação como funcionário, pois:

Abel ocupava um único quarto. Por sua livre e espontânea vontade, depois da morte de Felício, sem consultar os patrões, passou a ocupar três quartos. Para lá levou um filho já maior de sua amante e mais uma sobrinha desta e um seu afilhado. Todos passaram a morar e viver à custa do Hotel, em apartamento separado!!! (AH/0067,1323, p. 5).

Felício, citado nessa passagem era o antigo proprietário do hotel antes da fundação comprar o imóvel.

A Fundação alega também que Abel “(...) mantinha variados cachorros e exigia alimentação especial para os mesmos!!!⁷”. (AH/0067,1323. p.5).

Por sua vez, nessa ação proposta pela Fundação, Abel, representado por seu advogado, contesta dizendo que hospedou as pessoas referidas no hotel com o consentimento de Felício Rocho. Aduz também que o referido abandono de emprego foi fruto de uma obra no hotel e que ele teve que ficar em outro lugar. A 1ª Junta de Conciliação e Julgamento julgou procedente àquela primeira ação proposta por Abel determinando “(...) o pagamento ao reclamante das diferenças de salários a que tem direito, de janeiro a julho de 1941 e dos salários integrais, acrescido da quota de alimentação”(AH/0067,1323 p.217). E quanto à ação de inquérito proposta pelo empregador, ele teve seu pedido julgado improcedente, pelo fato da ação de inquérito ser considerada prescrita, isto é, “vencida”(o direito existe, mas o titular do mesmo não tem mais o poder de invocá-lo por conta do decurso do prazo de 2 anos).

Assim, a Fundação recorre ao Conselho Regional do Trabalho. Para a empregadora, não é desigual se a lei fixar um tempo para o trabalhador ajuizar uma ação e não fixar um tempo para a empresa. O motivo é que:

o empregador, protelando a abertura do inquérito, está sempre a cada vez mais favorecendo ao empregado, a quem continua pagando salários e quem dá, sem dúvida, oportunidade de modificar sua conduta de modo a poder talvez impressionar pela sua irrepreensão posterior à data da falta grave. Já com o empregado a situação é diversa. Quanto mais demora a pleitear a sua

⁷ Se realmente o trabalhador praticou esses atos, pode ter extrapolado o bom senso. Contudo, uma coisa a se pontuar desde já, é que não estamos preocupado com o que de fato realmente aconteceu. Como esclarece Peter Burke, “(...) cada vez mais historiadores estão começando a perceber que seu trabalho não reproduz o que realmente aconteceu tanto quanto o representa de um ponto de vista particular.”(BURKE,1992:327). Estamos, como dissemos, muito mais interessados nas contradições das versões das partes no processo, incluindo as visões dos magistrados e vogais do que com o que aconteceu de “verdade”

reintegração, mais prejudica no caso de ser julgada procedente a reclamação, ao empregador. Porque, saindo vitorioso, irá ser reintegrado ao cargo, percebendo todos os salários atrasados,(sic) relativos a um período em que o empregador não se utilizou dos seus serviços (AH/0067,1323, p.285).

Repare: a Fundação está utilizando um argumento de ordem moral (de que é melhor não haver prescrição para o empregador ajuizar ação, pois assim o trabalhador tem a oportunidade de modificar a sua conduta, traduzindo em miúdos) para uma situação jurídica (a prescrição de dois anos para ajuizar uma ação, estipulada objetivamente no decreto 327/1939). Essa foi uma das estratégias mais utilizadas pela classe patronal na época manejadas em suas defesas pelos advogados. Veja como essa estratégia está intimamente articulada com *espírito de caridade* dito pela empregadora no início dessa pesquisa.

A Fundação alega também no recurso que Abel tratava indelicadamente os hóspedes. Ele era “um Caim na pele de Abel”. Aqui, a empregadora invoca argumento religioso, como estratégia de defesa até mesmo fazendo alusão ao nome do próprio funcionário, que é Abel. Caim, na Bíblia foi um homem que não cumpriu os mandamentos divinos, invejoso, sendo o oposto do seu irmão, Abel, cumpridor dos deveres. Esse argumento religioso reaparece quando nesse mesmo recurso, a Fundação alega que:

Como provam os documentos existentes no processo, ele se “casou” no religioso (aliás não aqui, onde residia, mas em Lafaiete) com uma mulher já casada, civil e religiosamente. **Procurou, assim, Iludir o próprio Deus de que diz ser crente.** (grifo nosso) (AH/0067,1323, p. 317).

Ora, o que isso tem a ver com a condição de Abel de funcionário de hotel? O fato de Abel ser adúltero, novamente, é uma questão de ordem moral e não jurídica, por conseguinte, do ponto de vista objetivo, estranho ao processo. Todavia, é preciso recordar a religiosidade do povo brasileiro, marcada por uma forte visão judaico-cristã, ainda mais considerando a década de 1940. Ademais, o Estado Brasileiro desde a primeira Constituição Republicana de 1891, se diz laico, mas não o é até hoje na prática. — Mas esses elementos que poderíamos chamar de “metajurídicos” fazem mais parte dos processos, das audiências, do que imaginam muitos juristas e pessoas — Na área criminal, repare, por exemplo, a teatralidade das sessões de júri. É indubitável. De modo que esses elementos têm quase tanto poder de persuasão quanto a citação de artigos, decretos, leis por parte dos advogados. E é nesse aspecto que se encaixam no

referencial teórico-metodológico da pesquisa, que é o das culturas políticas, pois conforme Sá Motta:

(...) a análise dos fatores culturais ajuda a esclarecer e a compreender a ocorrência de determinados comportamentos políticos, que não se explicam somente pela vontade, pelo interesse ou por ações concertadas no plano racional, mas também pela crença, pela fé, pela força da tradição ou do costume e por determinações originadas do inconsciente (MOTTA,1996:90).

Em 15 de setembro de 1943, o Conselho Regional do Trabalho, por unanimidade rejeita os embargos (o recurso interposto pela Fundação) por não conterem eles fundamentos novos. Além disso, o Tribunal ratifica a prescrição de direitos e julga o abandono de emprego não provado. Pelo menos até o momento, os “elementos metajúridicos” aludidos acima não interferiram no julgamento do Conselho.

Um aspecto importante de se constatar é que Abel é acusado de desvio de dinheiro no caixa do hotel, mas como já dito, a Fundação lhe prometeu auxílio para montar uma pensão, pelo *espírito de caridade*. Aliás, a Fundação chegou a oferecer a Abel doze mil cruzeiros e doze mobílias para fazer um acordo, na primeira proposta e vinte contos de réis na segunda proposta. Percebendo essa estranha situação, o Procurador Regional do Trabalho, Dr. Elmar Campos fez o seguinte parecer:

O inquérito, afinal requerido pela reclamada e aludido por ocasião da preliminar, traduz, tanto quanto se infere do exame dos presentes autos, *a revolta causada pela atitude do reclamante, ou seja, a sua recusa a acordos* que não considerava cabíveis, por isso que se dispunha a esperar, confiante, o pronunciamento, ainda que tardio, da Justiça do Trabalho (AH/0067,1323, p 215)

O procurador percebeu que há um sentimento de revolta da empregadora, pois Abel tinha estabilidade funcional, por ter mais de dez anos de casa e portanto tinha direito a receber uma indenização muito superior à proposta pela Fundação. Em outro momento do processo, o procurador tece a seguinte consideração:

Como explicar-se que a requerente que já acusava seu empregado de tão intermináveis e graves faltas, inclusive a gravíssima falta de ‘furto’, lhe tivesse oferecido a gorda importância de Cr\$ 20.000,00 para solucionar por meio de

acordo sua situação de empregado? (...) Quer parecer-me que não, porque a consciência repele logo a ideia de acordo, com quem nos furtou. (AH/0067,1323, p. 260/261)

O procurador é do ponto de vista jurídico, um membro do Ministério Público, entidade esta, cuja função é fiscalizar o cumprimento da lei no desenrolar do processo. É claro que como todo ser humano, o procurador é movido também por paixões. Mas não parece ser o caso. Parece que ele quer simplesmente o cumprimento da lei. Todavia, não é que a Fundação acredita que o Procurador está com *tendência à paixão*?

(...) há exorbitância, há *data venia* na interpretação de uma função que, devendo ser orientadora e esclarecedora, **passara a ser exercida muitas vezes, com tendência à paixão**, compreensíveis sem dúvida, nas partes que litigavam, mas que insuportáveis nas que, sem simpatia e antipatia, devem serenamente buscar a distribuição da justiça através do cumprimento da lei. (localização AH/0067, processo 1323, p. 395)

Tudo isso, indiferente de quem estava certo, pois como dissemos, nunca teremos de fato acesso ao passado, prova como a lei é “um campo de conflitos”, no dizer do historiador Thompson(1998). Observe o tanto de estratégias formuladas pela empregadora, além das meramente jurídicas como contratação de advogado, citação de leis, artigos, observância dos prazos, elaboração de petições. O leque de estratégias inclui argumentos de ordem moral, (espírito de caridade), religioso (a questão do trabalhador ser adúltero, bígamo) e a implicância com o Procurador (visto como exorbitante em suas funções). De maneira que, como diz Sultana Levy, uma funcionária que trabalhou no TRT desde a sua inauguração: “(...) trazer patrões a um tribunal e vê-los se defenderem ante um juiz, que podia obrigá-los a cumprir obrigações previstas em lei, era uma razoável vitória para os trabalhadores até então privados desses direito”. (GOMES, 2002:37). Isso obrigou os empregadores a manejarem estratégias de defesa para além do formalismo jurídico. De modo que ver a legislação trabalhista e a implantação da Justiça do Trabalho como elementos de dominação burguesa do Estado é simplista, não respondendo de maneira abrangente e perspicaz aspectos culturais envolvidos no processo de ordenação do mundo do trabalho. É preciso lembrar que até hoje há países que não têm Justiça do Trabalho, como os EUA e o Chile. Então, o fato de o Brasil ter uma Justiça do Trabalho atuante não pode ser menosprezado.

Em 16 de agosto de 1944, a Câmara de Justiça do Trabalho do Conselho Nacional do Trabalho ao contrário do Conselho Regional do Trabalho, considerou que não houve prescrição e mandou que este julgasse novamente a questão. E o Conselho Regional do Trabalho mais uma vez negou autorização para a dispensa do empregado “por não julgar provadas as faltas argüidas na inicial”(AH/0067,1323,p. 387).

Com esta decisão contrária, a Fundação Ítalo-Brasileira, novamente recorre ao Conselho Nacional do Trabalho. E este, resolve determinar a reintegração do trabalhador ao seu emprego, mas como o tribunal percebeu a incompatibilidade entre as partes, o Conselho Nacional do Trabalho converteu a reintegração em indenização simples. O que não deixa de ser uma medida de justiça no caso concreto, beneficiando o trabalhador. Mais uma vez a Fundação recorre, dessa vez junto ao Supremo Tribunal Federal, órgão máximo do Judiciário, acima de todos os tribunais trabalhistas do caso, com o argumento de que “há impressão de que o recorrente (o trabalhador) encheu a mão de decretos e decretos-lei, e jogou-os nos autos com o raciocínio voltado para o que possa representar sua fortuna”(AH/0067,1323,p. 523). Nota-se na fala, a persistência do forte inconformismo patronal diante dos argumentos apresentados pelo trabalhador no processo. Por sua vez, o Supremo Tribunal Federal, em 23 de janeiro de 1962, não aceitou o recurso, em um período bem distante dos anos iniciais da Justiça do Trabalho, objeto de nosso estudo.

E com os autos nesse vaivém nos tribunais, a vida do trabalhador, fica bem complicada, como ele diz:“Ora, o empregado já está exausto! Há tanto tempo sem receber os salários, apesar de reiteradamente consolado por notáveis pareceres e acórdãos favoráveis(...) não aguenta mais”.(AH/0067,1323,p.430). Isso porque, como dito, o processo começou em 1941 e findou somente em 1962!

3. CASO GONÇALVES QUINO & CIA X RAIMUNDO ADELINO DE ALMEIDA

Trata-se de uma ação em que foi a empregadora, representada por seu advogado, que a moveu. Assim como no caso anterior, em que o empregador ajuizou ação de inquérito, nesta, a empregadora moveu ação de consignação judicial.⁸ A empresa Gonçalves Quino & Cia “pretextando evitar futuro dissídio, em que se alegue a intenção do suplicante em furtar-se ao cumprimento de obrigações legais” (AH/0019, 958:2), pleiteia o pagamento de CR\$ 3.600,00. (três mil e seiscentos cruzeiros). Repare como a legislação trabalhista e a Justiça do Trabalho obrigaram a modificação de práticas do patronato. No caso, a empregadora vem a juízo pagar uma determinada quantia para não parecer que ela quer furtar-se ao cumprimento de obrigações legais, ou seja, ela tomou a iniciativa, antes de ser provocada pelo trabalhador. Ainda que essa quantia possa vir a ser menor do que realmente era devido a Adelino, como será visto mais à frente, trata-se de uma mudança significativa na conduta dos empregadores.

Essa modificação de práticas do patronato deve ser vista em conjunto com o período de 1930-1945 em suas características mais gerais. Este foi um período de grandes reformas para o Estado Brasileiro, sobretudo na área econômico-social, como a criação do Ministério da Saúde, da Educação, do Ministério do Trabalho, Comércio, o fomento do parque industrial e reforma na área administrativa, com a expansão da burocracia pública para diversas áreas até então não tuteladas pelo Estado.

O trabalhador Raimundo Adelino de Almeida em defesa na audiência, (por enquanto sem advogado) alega:

que parece ao declarante que sua dispensa decorre de ter saído da casa várias vezes, a chamado do Dr. Delegado Regional do Trabalho, no exercício de sua função de presidente do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção; que entretanto, sempre dá satisfação ao seu chefe Mario Pastore, quando tem de sair a chamado da referida autoridade (AH/0019, 958: 10).

E Adelino anexou aos autos uma carta ao Delegado Regional do Ministério do Trabalho reclamando de cerceamento de defesa das suas funções no sindicato. O trabalhador disse que o empregador “propoz-me o meu afastamento da casa, dizendo-me que eu devia ser empregado da

⁸ Ação de consignação judicial é, em linguagem jurídica um procedimento em que o devedor paga um determinado débito na Justiça, diante da recusa do credor, visando evitar futuros litígios.

mesma, ou presidente do Sindicato, pedindo-me proposta para um acordo de desistência de tempo e emprego”(AH/0019,958,p. 20). Duas coisas se podem dizer dessas alegações de Adelino: que a função de sindicalista, mesmo que fosse de um sindicato oficial dentro dos quadros estipulados pelo Ministério do Trabalho, às vezes não era compreendida ou bem vista por muitas empresas (talvez isso seja até hoje!). E a segunda coisa é que essa carta enviada por Adelino para o Delegado Regional do Trabalho mostra que o trabalhador manejou estratégias para efetivação dos seus direitos e de que os órgãos estatais, como no caso a Delegacia Regional do Trabalho, apesar de exercerem o controle rígido sobre a atividade sindical, também poderiam ser interlocutores das demandas.

A 2ª Junta de Conciliação e Julgamento no dia 15 de julho de 1943 decidiu que:

Não se pode portanto admitir a estabilidade pleiteada pelo Recldo. Não cabe, no caso, saber dos motivos da dispensa do Recldo, desde que a Recte lhe pague indenização prevista na lei 62. Aliás, não está mesmo provado que a Recte perseguisse o Recldo por ser este presidente de um sindicato (AH/0019, 958: p. 30).

O termo *Recldo* é abreviatura de Reclamado (contra quem a ação é dirigida), que no caso é o trabalhador. E o termo *Recte* é Reclamante,(quem pleiteia a ação), no caso a empresa. Geralmente o Reclamante é o trabalhador, pois ele quem costuma pleitear a ação e o Reclamado a empresa, pois ela quem costuma ser o pólo passivo da ação, o que não é o caso. Essa decisão é interessante, pois ela mostra bem o raciocínio jurídico formal dos Operadores do Direito. Estes, muitas vezes, não estão preocupados em indagar as causas, mas sim em averiguar se um determinado fato do mundo da vida se “encaixa”, se amolda à hipótese prevista em lei, o que às vezes, tanto escandaliza o profissional das ciências humanas. Essa forma de raciocínio, por um lado é positiva, por ela estar relacionada com a formação de um Estado burocrático e não de um Estado patrimonial, na terminologia de Webber. Por permitir decisões mais imparciais (imparcialidade relativa,é claro, pois a imparcialidade absoluta é uma ficção). Por outro, essa forma de raciocínio engessa a compreensão mais fluída e multifacetada de um determinado problema.

Trocando em miúdos, o trabalhador ganhou o pedido de pagamento de indenizações pela dispensa, mas não ganhou a estabilidade pleiteada, por ser dirigente sindical.

O empregado, agora, por meio de seu advogado, recorreu e o Conselho Regional do Trabalho decidiu que:

Considerando que também improcede a preliminar levantada pelo Conselheiro Hernani Maia, de que os Presidentes de Sindicatos não podem ser dispensados do emprego sem justa causa, mesmo que não gozem de estabilidade. Ora, além de não existir qualquer dispositivo de lei assegurando aos Presidentes de Sindicatos, aquela garantia excepcional.(AH/0019,958 p. 65).

De maneira que Adelino ‘perdeu’ seu recurso. Com a Constituição de 1988, por exemplo, no artigo 8º, o empregado, presidente de sindicato tem a estabilidade no emprego a partir do registro da sua candidatura ao cargo de direção até um ano após o final do mandato, o que é muito coerente, porque senão esse empregado poderia sofrer muitas perseguições. Provavelmente, pela lei vigente na década de 1940, essa garantia ainda não tenha sido criada.

Novamente o trabalhador recorreu e acrescentou mais uma garantia para ele não ser despedido, com base em parecer do famoso Ministro do Trabalho de Vargas, Marcondes Filho. A garantia citada é a de que empregados reservistas, até 45 anos de idade, durante o estado de guerra não podem ser dispensados, salvo por justa causa. Na defesa do recurso do empregador, por seu advogado, contrapõe o Ministério do Trabalho e a Justiça do Trabalho como coisas distintas. Diz o empregador:

Vê-se, por conseguinte, que compete aos órgãos da Justiça do Trabalho, e não ao Senhor Ministro do Trabalho, interpretar os dispositivos do decreto-lei (grifo nosso). O despacho do brilhante e erudito Ministro Marcondes Filho, acima aludido, pode, quando muito, figurar nos autos com a mesma fôrça (sic) conferida a um parecer de um jurista, aliás do elevado porte de S. Excia. **O que não se pode admitir, na técnica do direito judiciário, é que um órgão da Justiça do Trabalho se sujeite à opinião do Sr. Ministro do Trabalho, embora respeitabilíssima, como pretende o Recorrente** (grifo nosso) (AH/0019,958, p. 84).

Repare como o advogado do empregador quer que no fundo a Justiça do Trabalho seja um órgão do Poder Judiciário e não um órgão do Poder Executivo, submetido aos ditames do Ministério do Trabalho e do próprio presidente, como era até 1945, sendo somente com a Constituição de 1946, que passa a ser um órgão do Poder Judiciário. Pode-se dizer que é uma pretensão legítima do ponto de vista da teoria clássica democrática da tripartição de poderes de Montesquieu, qual seja: de que o poder precisa ser freado. É um caso realmente muito revelador na

medida em que ele mostra com muito descortínio, aquela tese central já esposada no trabalho: a tese de que o Ministério do Trabalho e Emprego, sob os auspícios de Marcondes Filho, bem como o próprio governo Vargas não eram simplesmente um governo que amparava e legitimava a burguesia industrial, dominando os obedientes trabalhadores.

O trabalhador alega também que as anotações na sua carteira de trabalho e da ficha de empregados não eram verdadeiras, pois constam 1934 como ano de admissão, mas que ele foi admitido em 1928, com o antigo chefe, Mário Pastore. Isso porque segundo Raimundo Adelino, ele foi contratado primeiramente para trabalhar para Mário Pastore, em 1928. Posteriormente, Gonçalves Quino & Cia, (atual empregadora dessa ação) compra os instrumentos e a empresa de Mário Pastore, pois este fecha seu negócio, passando assim a ser empregadora de Raimundo Adelino. O advogado da empregadora, rebate com muita astúcia. Diz ele:

Aliás, nunca será demais lembrar que o Recorrente, presumivelmente conhecedor dos direitos que lhe outorga a legislação do trabalho, pois é ele presidente de prestigiosa entidade sindical, não permaneceria em longo e significativo silêncio, como se verificou, (grifo nosso) desde que as aludidas declarações estivessem contrárias à realidade dos fatos. Só agora, quando da sua despedida do emprego, foi que o Recorrente se recordou de que as anotações de sua carteira profissional e da ficha de empregados não eram verdadeiras. (AH/0019, 958, p.42-43)

Há implícito nesse trecho uma outra estratégia patronal empreendida nesse caso e que provavelmente pode valer para outros casos do período, qual seja: **o uso deliberado do suposto conhecimento dos direitos trabalhistas pelo trabalhador como uma forma de obstaculizar a efetivação dos mesmos.** Se o trabalhador conhece determinado direito, ainda mais como presidente do sindicato, não pode cobrar seu cumprimento tempos depois, pois isso denotaria má fé. A argumentação até faria sentido, do ponto de vista lógico, se não fosse por um detalhe: o trabalhador geralmente precisa do emprego, para seu sustento e sustento de sua família (se ele tiver) e assim, nem sempre é possível reclamar no ambiente de trabalho ou ajuizar uma ação trabalhista logo de imediato postulando o que lhe é de direito. Essa estratégia do advogado da empresa é tão perspicaz, que convenceu o Conselho Nacional do Trabalho. Este órgão deu provimento ao Recurso do empregado determinando a reintegração do recorrente (do Adelino), mas sem considerar o pagamento de encargos trabalhistas a partir de 1928 como queria Adelino e sim a partir de 1934 como pretendia o empregador. Textualmente a decisão do Conselho: “Ora, não é crível, máxime

sendo o recorrente Presidente de Sindicato, se mantivesse ele nesse silêncio de anacoreta, se razão lhe assiste para fazer valer seus direitos postergados” (AH/0019, 958,p.100). Ou seja, o Conselho Nacional do Trabalho teve uma análise mais conservadora da condição de presidente de sindicato de Adelino. Se por um lado, o próprio governo Vargas estimulava a sindicalização dos trabalhadores e a constituição de representantes para esses sindicatos, (é lógico, desde que acatasse as determinações governamentais), por outro lado, a Justiça se mostrou reticente quanto a essa figura. É possível que a aversão aos comunistas na época, sendo que alguns de fato estavam inseridos nos sindicatos, possa ter contribuído com a decisão do Judiciário, seja para não querer saber dos motivos da dispensa de Adelino (decisão de 1^a instância da Junta de Conciliação e Julgamento), para dizer que Presidente de Sindicato não goza de estabilidade (decisão de 2^a instância do Conselho Regional do Trabalho)⁹ ou para falar que como Presidente de Sindicato, ele não poderia se manter em silêncio de anacoreta (decisão de 3^a instância do Conselho Nacional do Trabalho).

O fato de Adelino ser Presidente de Sindicato, em nenhum momento lhe ajudou e foi muito bem manejado pelo empregador.

⁹ Quanto a esse aspecto, provavelmente à época, não havia lei que expressamente assegurasse a garantia de estabilidade ao Presidente de Sindicato, como já afirmado em outro momento na pesquisa.

4. O CASO ANTÔNIO MIGUEL DOS SANTOS X CIA FORÇA E LUZ

Antônio Miguel dos Santos, eletricitista da Cia Força e Luz de Minas Gerais, de 1936 a 1942, por seu advogado, ajuíza uma ação trabalhista, por ter sido dispensado sem justa causa e sem aviso prévio. Conforme a ata da Audiência, a Cia, por seu advogado, se defende dizendo que:

Realmente a reclamada dispensou o reclamante, o que fez fundada em motivo justo; que o reclamante, em fins de setembro do corrente ano, trabalhando sob as ordens de Francisco Justino, seu feitor-chefe, desacatou a este, a quem dirigiu o insulto de “filho da puta”; que o referido feitor levou ao conhecimento da reclamada o fato acima narrado, pedindo-lhe providências no sentido de ser punido o reclamante; que deante (sic) de fato tão grave a reclamada despediu o faltoso, sem dar-lhe o aviso prévio (AH/0028, 903 p.5).

Vê-se que a empregadora, está a alegar que o trabalhador insultou um chefe de seção e que por isso, ele foi dispensado sem aviso prévio. Por sua vez, Antônio Miguel dos Santos se defendeu aduzindo:

Que em 28 de setembro do corrente ano, o reclamante achava-se trabalhando no conserto de fios na rua Timbiras, esquina da Avenida Afonso Pena, sob as ordens de Sr. Francisco Justino, feitor do serviço; que o reclamante tendo errado no serviço por motivos de ordens mal dadas, recebeu do aludido Francisco Justino instruções proferidas em altas vozes, com o que não concordou, proferindo então contra o feitor o insulto de “filho da puta” (...) ‘que há cerca de dois anos aquele feitor vem **pirraçando** (grifo nosso) o declarante’ (AH/0028, 152, p. 5)

O trabalhador alega então que o suposto chefe dele vinha o *pirraçando* há dois anos e que por isso o insultou, aliado às ordens erradas lhe dirigidas. Essa versão de Antônio será mudada ao longo do processo com o argumento de que era comum naquele ambiente de trabalho palavras de baixo calão, a título de brincadeira, sendo esta a principal discussão desse caso. Diz o advogado do reclamante na 2^a audiência:

Que o reclamante, no atrito que teve com o feitor, empregou uma linguagem áspera e rude, linguagem, porém, muito própria no meio de operários de sua categoria, conforme depuseram as testemunhas nesse processo (AH/0028, 152, p.17)

Por sua vez, o advogado da reclamada disse:

Não é praxe, entre os operários da reclamada, um subalterno xingar um seu superior hierárquico; que finalmente o reclamante cometeu um ato de indisciplina, o qual motivou, sob motivo justo, a sua dispensa, para o fim de que a reclamada possa resguardar a boa ordem em seus serviços (AH/0028,152, p. 17).

O argumento da empregadora é o da autoridade que ela tem (bem como um dos seus chefes), por ser superior hierárquico. Realmente, por lei, o empregador goza de autoridade, goza do poder disciplinar e punitivo, até hoje. Em tese, como afirmam os psicólogos, não se pode confundir autoridade com autoritarismo. Um pai pode ter autoridade, decorrente do poder familiar, sem ser autoritário. O professor tem autoridade decorrente da lei e de sua função sem necessariamente ser autoritário. Todavia, o argumento de autoridade foi frequente ao longo das pesquisas feitas pelo autor, o que sugere algo mais do que a autoridade conferida em lei. Na verdade, como mostram Maria Capelato e Alfredo Bosi, como já comentamos, o Estado Novo tem uma inspiração positivista (mais do que fascista) e dessa forma, a questão da autoridade era central naquele contexto. — Afinal de contas, até o Congresso estava fechado e os partidos políticos dissolvidos, por serem “corruptos” e atrapalharem o chefe Getúlio a governar —. Eram comuns mensagens, inclusive nos manuais escolares, veiculando ideias e evocando imagens familiares:

Esclarece Maria Capelato:

A imagem das classes irmãs e do Brasil pai prestava-se ao fortalecimento da **ideia de autoridade**.(grifo nosso). Getúlio Vargas, o pai, não gostava de briga entre dois irmãos porque isso provocava discórdia/ desordem. A obediência ao pai resultava em harmonia na família brasileira (CAPELATO,2009:181).

O Ministro Marcondes Filho, apresentava o programa *Falando aos trabalhadores do Brasil*, de 1942 a 1945, todas as quintas feiras durante a Hora do Brasil, explicando à população os direitos trabalhistas. E Marcondes falava aos trabalhadores, se incluindo entre os trabalhadores. E como diz Capelato: “Falar pelo outro representa uma das estratégias características da fala autoritária” (CAPELATO,2009:193).

Não é nosso foco analisar a estratégia dos trabalhadores, mas isso explica bem porque Antônio Miguel mudou de estratégia alegando inicialmente, na primeira audiência que foi *pirraçado* pelo chefe há dois anos e que por isso o insultou e na segunda audiência de que as

palavras de baixo calão foram a título de brincadeira. Essa mudança de estratégia era mais conveniente para época, regida por essa forte valorização da autoridade. O argumento de o trabalhador ser perseguido pelo chefe e daí insultá-lo tem muito menos força persuasiva do que falar que o insulto era advindo das brincadeiras típicas do ambiente, não sendo portanto um insulto. Sem contar, que essa mudança de estratégia estava de acordo com um juízo negativo à época (talvez hoje ainda) sobre os operários, ou seja, que faltava senso moral a eles, a se ver pelo uso dos xingamentos por parte deles.

Há algo mais interessante:

A 1ª Junta de Conciliação e Julgamento de Belo Horizonte, decidiu favoravelmente ao trabalhador, **com o voto contrário do Vogal dos Empregadores**,(grifo nosso) condenar a Cia Força e Luz de Minas Gerais S.A, a pagar a Antônio Miguel dos Santos, dentro do prazo dez dias a quantia total de Cr\$ 1.892,80 (AH/0028,152, P.22.).

Repare como o mote da Justiça do Trabalho de conciliação de classes bem como do Estado Novo “de sociedade una e harmônica” não anulam os interesses e conflitos entre as classes. O *Vogal dos Empregadores* se posicionou contra a decisão que beneficiava o trabalhador.

A Junta de conciliação expôs como fundamento para a decisão favorável ao trabalhador o fato de o empregador não ter se utilizado de testemunhas para comprovar o insulto, ao passo que o trabalhador utilizou de prova testemunhal ao seu favor. Um ponto da decisão que merece ser transcrito é:

Caso o reclamante tivesse cometido o alegado ato de indisciplina –ato esse que como se disse, não ficou cabalmente provado – teria sido essa a sua primeira falta, e, então, segundo tem firmado a jurisprudência, seria o caso de se lhe aplicar uma pena disciplinar como a de suspensão de serviço, por uns dias, e não de sua dispensa, atendendo a que era um empregado de boa conduta e bons antecedentes, com seis anos de casa (AH/0028, 903, p. 21/22).

Vê-se que a 1ª Junta de Conciliação demonstrou bastante razoabilidade na decisão, mais até do que era de se esperar, considerando a cultura política autoritária da época, conforme já comentado. Daí a importância de Thompson a respeito do papel da lei na sociedade. Reflexão esta, que acompanha todo esse trabalho. Diz Thompson:

Se a lei é manifestamente parcial e injusta, não vai mascarar nada, legitimar nada, contribuir em nada para hegemonia de classe alguma. A condição prévia essencial para a eficácia da lei, em sua função ideológica, é a de que mostre uma independência frente às manipulações flagrantes e pareça justa. Não conseguirá parecê-lo sem preservar sua lógica e critérios próprios de igualdade; na verdade, **às vezes sendo realmente justa** (grifo nosso). (THOMPSON,1997:354).

Segundo a passagem, a lei consoante Thompson não é meramente um elemento de dominação de classe, embora às vezes seja. E a mesma reflexão que esse historiador fez para lei, ele o fez para os tribunais da Inglaterra do século XVIII:

As instituições mais elevadas da lei não estavam livres da influência e corrupção, mas eram mais livres desses males do que qualquer outra profissão. Para manter sua credibilidade, os Tribunais deviam às vezes julgar a favor do pequeno contra o grande, do súdito contra o rei. Em termos de estilo, o desempenho era soberbo: sereno, sem a mácula da influência, distanciado do tumulto dos negócios, lícido, combinando a reverência aos precedentes de antiguidade com uma assimilação flexível do presente. O dinheiro, claro, podia comprar os melhores atores, e a bolsa mais rica podia freqüentemente esvaziar a de menos posses. Mas o dinheiro nunca podia comprar abertamente um julgamento e, de vez em quando, era visivelmente derrotado. (THOMPSON,1998:39)

E foi o que aconteceu nesse caso: A Junta de Conciliação e Julgamento agiu distanciada do tumulto dos negócios, do cotidiano, no dizer de Thompson e não considerou provado o insulto. E caso esse insulto realmente tivesse ocorrido, não se deveria punir Antônio Miguel pelo seu histórico favorável, considerando objetivamente a lei.

Diante disso, a empregadora recorre com o argumento de que “o calão só é usual a título de brincadeira e assim mesmo entre empregados da mesma categoria funcional, sendo inadmissível entre chefes e subalternos e em qualquer outra hipótese” (AH/0028,903,p.27/28). Novamente, aquele argumento da autoridade já esposado acima.

Um outro argumento do recurso da empregadora, muito envolvente, diga-se de passagem, refutando o fundamento da decisão da Junta é:

Ter-se-ia, que considerar, não o número de faltas, uma, duas, ou três, e sim a gravidade de cada falta. O assunto em apreço, pela sua transcendência, não comporta uma solução aritmética. Do contrário, teríamos forçosamente que concluir também que um empregado, que esmurrasse fortemente, porém, uma

única vez o seu patrão, não poderia ser dispensado, sendo necessário que o fizesse ao menos 2 vezes, ou quem sabe, 2 vezes por semana, durante algumas semanas, para se justificar a demissão, o que nos parece absurdo(...) (AH/0028, 903 p. 29)

Não cabe ao historiador tomar partido para saber quem está certo ou errado em fatos pretéritos. Cabe a ele, como já dissemos, muito mais perceber as contradições e também o que está coberto. Contudo, o argumento da empregadora é envolvente porque pela lógica nem sempre uma única falta, um equívoco é desprezível. Todavia, a lei consagra também o princípio da razoabilidade, conforme a própria decisão judicial revelou e dessa forma, punir o trabalhador apenas por uma falta parece exagero.

E mais a frente diz que “ele (o empregado), revelando não ter nenhuma **noção de respeito** (...) só porque o seu chefe lhe deu instruções em altas vozes, porém, sem insultá-lo de leve sequer...”(AH/0028,903,p. 29) Certamente, o respeito é uma necessidade, um imperativo entre as pessoas no convívio social, mas aqui ele vem somente para reforçar a autoridade do chefe, conforme já comentado acima. Sob outro prisma, também tem um aspecto, que merece ser ressaltado, conforme a citação de Sérgio Buarque de Holanda a um observador:

Dos amigos, nota um observador, referindo-se especialmente à Espanha e aos espanhóis, (...)Quando se quer alguma coisa de alguém, o meio mais certo de consegui-lo é fazer desse alguém um amigo. **O método aplica-se inclusive aos casos em que se quer uma prestação de serviços e então a atitude imperativa é considerada particularmente descabida. O resultado é que as relações entre patrão e empregado costumam ser mais amistosas aqui do que em qualquer outra parte** (grifo nosso)(HOLANDA, 1995:134).

Sérgio Buarque estende essa análise da península ibérica para o Brasil, em que ele completa: “Assim, raramente se tem podido chegar, na esfera dos negócios, a uma adequada racionalização”(HOLANDA,1995:134). Como já explanado, para Sérgio Buarque, as relações no Brasil são muito personalizadas e isso dificulta a racionalização econômica e aplicação das leis.

Assim, é possível também, dessa forma, uma simples ordem de maneira mais “imperativa” dirigida ao Sr. Antônio, ele ter interpretado como ofensa.

Prosseguindo no caso, depois do recurso do empregador, o Conselho Regional da Terceira Região, decidiu, dar provimento em parte, ao recurso para julgar improcedente a ação de Antônio, o que foi feito *contrário ao voto de vogal dos empregados*, — o que é interessante

porque quando a decisão de 1ª instância da Junta foi favorável ao trabalhador, o vogal dos empregadores votou contra, agora a situação é inversa — . O fundamento da decisão é:

Considerando que, quanto à primeira alegação, é certo que o recorrido poderia se insurgir contra a advertência, desde que o serviço a seu cargo tivesse sido mal determinado (o que não se provou), **mas dentro dos limites permitidos nas relações de inferior para superior hierárquico** (grifo nosso). Não encontra a falta a atenuação pretendida para ser, como alega o recorrido, de uso corrente as malsinadas expressões, entre companheiros de trabalho (AH/0028, 903 ,p. 54).

É novamente, a questão do respeito à autoridade, à hierarquia, nas relações humanas, que era realmente muito cara ao Estado Novo,¹⁰ conduzido pelo chefe/pai Getúlio, como já dito. Pode ser revelador que a 1ª instância tenha “suavizado” a exigência de respeito à hierarquia e a 2ª não. Nesse caso específico, — e é provável que em alguns outros casos também — parece que quando aumenta-se a hierarquia dos tribunais, aumenta-se o rigor da exigência do respeito à hierarquia e a autoridade. Mas para comprovar essa assertiva, precisa-se de mais pesquisas.

O operário, por meio de um advogado trabalhista que ficou conhecido na época, Célio Goyata, recorre alegando que o trabalhador era ótimo cumpridor dos deveres, alega inclusive que os companheiros de serviço fizeram um abaixo assinado pedindo a sua volta, mas não adiantou. A Câmara de Justiça do Trabalho por maioria de quatro votos contra três não tomou conhecimento do recurso.

Os processos, de maneira geral, revelam a necessidade de se perquirir com mais profundidade a questão da linguagem, mesmo por que a linguagem no processo vai muito além de meros jargões jurídicos, como se possa imaginar. Ela se embebe de uma série de palavras do senso comum, do *mundo da vida*¹¹. E com mais ênfase esse caso, por envolver palavra de baixo calão e toda uma discussão dos operadores do direito a respeito disso. E sobre a linguagem, comenta Manfredo Araújo de Oliveira:

Desde o Crátilo de Platão, a linguagem é considerada como instrumento secundário do conhecimento humano. O mundo conhecido reflete-se valendo-se

¹⁰ Talvez a questão da exacerbação do discurso do respeito à autoridade, à hierarquia, nas relações humanas na sociedade brasileira sejam caras não apenas ao Estado Novo, mas sim, desde a colonização, continuando de algum modo até os dias de hoje.

¹¹ Mundo da vida é uma expressão do filósofo Habermas, que grosso modo, designa aquelas normas, que pressupomos como legítimas, em problematizá-las.

das frases da linguagem. Há, pois, uma relação entre linguagem e mundo, realizada por meio do **caráter designativo da linguagem**: as palavras são significativas na medida em que designam objetos (If I, 27,40). Para saber qual é o significado de uma palavra qualquer, temos de saber o que é por ela designado OLIVEIRA,1996:119).

Era a concepção instrumentalista da linguagem, que durou até parte da primeira metade do século XX. O pressuposto dessa teoria era de que existia um mundo “em si”, cuja estrutura poderia ser entendida pela razão, cabendo a linguagem apenas comunicar esse resultado. Considerava-se que poderíamos conhecer o significado das expressões linguísticas, conhecendo-se o que há de comum entre objetos singulares, isto é, a sua essência.

Até que em meados do século XX, ocorre a *reviravolta lingüístico- pragmática* e a linguagem passa a ser considerada de modo completamente diferente da tradição ocidental, sendo um dos expoentes dessa guinada,o filósofo Wittigenstein. Conforme Manfredo de Araújo:

(...) não existe um mundo em si independente da linguagem, que deveria ser copiado por ela. Só temos o mundo na linguagem; nunca temos o mundo em si, imediatamente, sempre por meio da linguagem (IF101-104, 737,380,379,384)¹². Entidades, atributos, as próprias coisas se manifestam em seu ser precisamente na linguagem(...). A linguagem não é um puro instrumento de comunicação de um conhecimento já realizado, é, antes, condição de possibilidade para a própria constituição do conhecimento enquanto tal. Com isso se afirma, contra a filosofia moderna, que não há consciência sem linguagem (...). (OLIVEIRA,1996:127-128).

O que Wittigenstein salienta é que não há essência das coisas, o que há são semelhanças de famílias, em alguns casos, entre conceitos. A novidade dessa tese é de que os conceitos são abertos, fluídos, indeterminados. “Como veremos, é impossível determinar a significação das palavras sem uma consideração do *contexto socioprático* em que são usadas” (OLIVEIRA,1996:131). E é nesse ponto, que retomamos ao caso. O trabalhador Antônio Miguel dos Santos alega que chamou o chefe de “filho da puta”, porque seu chefe o vinha pirraçando. Depois, ele muda a versão (e já levantamos uma possível hipótese para essa mudança), aduzindo que fez em tom de brincadeira e que essas expressões eram comuns no ambiente de trabalho, versão esta, que o Conselho Regional do Trabalho e o Conselho Nacional do Trabalho não acataram. Pelo que se pode apreender do giro lingüístico, exposto muito brevemente aqui, os

¹² OBS: O IF citado na passagem é Investigações Filosóficas, obra de Wittigenstein.

Conselhos Regional e Nacional do Trabalho não consideraram devidamente o *contexto socioprático* do uso da expressão “filho da puta”. A não consideração dos tribunais superiores disso, se relaciona também com a atuação do advogado do empregador, que manejou muito bem o uso da expressão “filho da puta”, com base na função tradicional da linguagem. Essa expressão, de acordo com a concepção tradicional de linguagem (antes do giro lingüístico, como foi manejada por esse advogado no processo), seria uma afronta, geraria repugnância, **para todas as situações**, uma vez que considerava-se que os conceitos tinham uma essência e a essência nesse caso não era “boa”. Todavia, averiguando a prática, nas situações de fala das pessoas, percebemos que referida expressão, quando empregue nos meios mais abastados, formais da sociedade, realmente incomoda, é considerada de baixo calão, mas quando empregue em alguns meios operários, populares, algumas vezes, não é nenhuma ofensa. Os conceitos, como dito, são abertos semanticamente. E é possível mesmo essa situação valer, em alguns casos, entre os operários e o chefe de seção, visto que esse também pode ser um operário, apenas com um pouco mais de qualificação.

5. O CASO SINVAL MOREIRA DA SILVA X MOISÉS ELIAS IRMÃOS

Sinval Moreira da Silva, ajudante de caminhão, por seu advogado, contende em face de Moisés Elias e Irmão. Sinval foi acusado pela empresa de desvio de toucinho dos armazéns, mas ele se defende dizendo que foi coagido a assinar um documento renunciando os seus direitos referentes à estabilidade funcional. Por sua vez, o empregador diz que o reclamante assinou por receio de ser denunciado na polícia.

A Junta de Conciliação e Julgamento não considerou que Sinval foi coagido a assinar o documento renunciando os seus direitos. Eis um trecho da sentença:

É bem verdade que esse pedido de demissão não foi espontâneo, tanto que a própria Recda indica que o Recte se dispôs a deixar o emprego, temendo a ação da polícia. Mas essa circunstância não tira o valor do documento porque se o Recte temia a ação da polícia é que se considerava culpado do fato alegado pela Recda. **A essa altura da legislação social não se admite que o empregado se acovarde diante do empregador. A iniciativa tomada pelo Recte, de vir à Justiça do Trabalho revela que ele não é homem que pudesse se submeter às injunções do empregador, a menos que por conveniência pessoal** (grifo nosso) (AH/0022,152,p. 27).

Repare que a Justiça do Trabalho usou a iniciativa do trabalhador de postular uma demanda na Justiça, contra ele mesmo. Trocando em miúdos: se o trabalhador foi capaz de ingressar na Justiça do Trabalho é porque ele não é homem de se submeter às injunções do empregador. E se ele não se submete a essas injunções, é porque assinou o documento em que renunciava a seus direitos por conta própria, sem coação. Essa forma de raciocínio penaliza aos trabalhadores que ingressam na Justiça do Trabalho, sendo bastante conservadora na promoção dos direitos sociais.

Como esse caso versa sobre furto de toucinho é importante reportar à observação de Sideney Chalhloub. Esse historiador, analisando um processo criminal do início do século XX encontrou um caso de um trabalhador, que supostamente furtou um pedaço de carne do depósito de alimentos, onde trabalhava e por isso foi preso. Explicita Chalhoub:

O mais interessante na história é a reação do trabalhador quando de seu interrogatório pelo delegado. Ele disse mais ou menos assim: “não, mas nós sempre fizemos isso”; ou seja, é prática, costume no serviço, que alguns pedaços de carne fossem utilizados pelos trabalhadores para seu consumo pessoal. Disse ele: “eu só fiz aquilo que a gente faz sempre”. É uma história que decerto, na época, não tinha muito valor - digamos - ninguém entendia direito,

não se via nela um sentido mais amplo. Quando observamos uma história dessas em perspectiva, depois de cento e tantos anos, uma história do início do século XX, devemos perguntar: o que estava acontecendo naquele período no mundo do trabalho? Constatamos então que não havia uma noção generalizada de que a remuneração do trabalho ocorresse por meio de salário. Era uma sociedade que tinha deixado de ser escravista havia pouquíssimo tempo e na qual, mesmo no caso dos trabalhadores livres, uma boa parte da remuneração não ocorria por meio do salário (CHALHOUN, 2010:102-103).

No caso do Sinval, caso tenha ocorrido o desvio de toucinho, embora na década de 1940 ainda vigorasse relações de compadrio, provavelmente ele concebia que o salário era a forma principal e usual de remuneração.

O trabalhador, diante da decisão desfavorável da Junta de Conciliação, recorre, por seu advogado, Dr. Farid Simão. Embora nosso foco seja a representação patronal, todo processo é muito dialético e convém nesse caso observar o argumento de Sinval. Aduz ele:

(...) não é possível admitir-se que um empregado de 50 anos, com estabilidade, sem motivo plausível, se demitisse, abrindo mão de um patrimônio adquirido à custa de uma década de anos de trabalho pesados, para ficar ao desamparo, sabido como é difícil o emprego para pessoas dessa idade, tão difícil que o governo baixou um decreto-lei regulando o emprego de pessoas maiores de 45 anos, em que são permitidos certas desvantagens para o empregado em tais condições (AH/0022,152, p. 33).

Essa passagem revela aspectos pouco conhecidos da literatura especializada: a de que o governo fez um decreto em que reduzia os direitos trabalhistas para pessoas maiores de 45 anos a fim de elas conseguirem emprego. É mais conhecida a redução de direitos trabalhistas, no período, advindas do estado de guerra. Conforme Capelato:

A partir de 1942, os discursos oficiais sofreram modificação. A preocupação central dos pronunciamentos passou a ser a mobilização em massa das forças trabalhistas brasileiras, relacionando a mobilização econômica com a mobilização militar. Nesse sentido, Vargas dirigia-se aos “soldados da produção” responsáveis pela “batalha da produção”. O país deveria ser envolvido na conscientização de que o tempo era de muito trabalho e sacrifícios, exigindo muita disciplina e participação. Ângela de Castro Gomes (1988, p.224) ressalta que todo esse esforço de propaganda dirigida para os trabalhadores era feito *pari passu* à decretação de uma série de leis que suspendiam a vigência de diversos direitos trabalhistas alegando dificuldades advindas do ‘estado de guerra’ (CAPELATO, 2009:193).

Por sua vez, a reclamada (empregadora) alude na defesa do recurso que: “Sinval Moreira da Silva reveste-se das insígnias de homem de bem... é uma alma cândida, imolada pelos patrões, cuja ferocidade o forçou a perder longos anos de labor honesto...!”(AH/0022,152,p. 39).A estratégia da empregadora é a de mostrar o trabalhador como alguém acudido pelo *vitimismo* ou pela mania de perseguição, como afirmam alguns psicólogos, isto é, alguém que se coloca sempre como vítima das situações e não procura se responsabilizar pelas suas atitudes.

Ainda o empregador na defesa do recurso:

Nesta altura, o recorrente reconhecendo-se culpado pelo desvio da mercadoria faltosa, e a conselho de um colega de serviço (Raimundo Neto), deliberou afastar-se do emprego, a fim de com esse gesto evitar a intromissão da Polícia, e, conseqüentemente, maiores danos para si mesmo. Os recorridos aceitaram essa solução desejosos que estavam de poupar o seu empregado infiel da sanção penal cabível no caso. **Ainda num gesto de acentuado espírito de humanidade deram-lhe uma carta, possibilitando-lhe a obtenção de novos empregos e lhe pagaram todas as vantagens que as leis sociais vigentes garantiam ao recorrente** (grifo nosso) (AH/0022, 152, p. 40).

Como já abordado nesse trabalho, foi comum o empregador apresentar-se como protetor, com espírito de humanidade, ou de caridade como estratégia patronal diante dos tribunais, e como forma também de, a partir dessa lógica, esquivar-se do cumprimento de obrigações legais,dentro da *economia do dom*, já comentado. E no caso, o empregador alega que por espírito de humanidade concordou com o pedido de demissão do trabalhador a fim de ele não ser levado à polícia.

Uma outra passagem, que vale a pena ser citada da empregadora, a respeito da assinatura a rogo é:

Contra o documento que a seu pedido foi firmado por Joaquim Ribeiro, pessoa (sic) de alto conceito no comércio desta capital, e feito com a assistência de duas testemunhas(...). Temos, pois, em jogo as afirmações de homens de bem e as alegações de um empregado infiel, várias vezes apanhado em flagrante delito de furto (AH/0022,152 p. 42).

Temos aqui novamente, de outro modo, o argumento da autoridade. Se Joaquim Ribeiro (quem assinou a rogo para Sinval) é uma pessoa de alto conceito do comércio, como duvidar de sua palavra, diante de um simples trabalhador, que para piorar é infiel? Realmente, é muito difícil. Contudo, a empregadora entra em contradição em outra passagem em que ela diz:

“cumpre destacar que os recorridos não falaram ao recorrente, de modo direto, estarem dispostos a levar ao conhecimento da polícia. (...) Não acusaram A ou B. Não acusaram a determinada pessoa.”(AH/0022,152,p.42). Repare: no trecho anterior citado foi dito que Sinval, empregado infiel foi apanhado várias vezes em flagrante delito de furto e agora, foi dito que a empresa não acusou ninguém, que o próprio trabalhador se entregou.

Diante dessas contradições, o Conselho Regional do Trabalho, por unanimidade manda reintegrar Sinval a seu emprego, pagando-lhe salários vencidos e vincendos e ainda as horas extraordinárias.Vale a pena transcrever os fundamentos da decisão:

Considerando que o recorrente é analfabeto, homem já de cinquenta anos de idade e há onze anos dos recorridos. Assim, não seria admissível que resolvesse demitir-se do seu emprego, dando ainda um recibo de plena e geral quitação. E com efeito, não o fez, porque apresentado o “seu” pedido de demissão, assinado a rogo, apressou-se o reclamante em contestar-lhe a validade, a fim de resguardar os seus legítimos direitos; Considerando ainda que, versando sobre estabilidade, dito documento “só será válido quando feito com a assistência do sindicato respectivo... art 500 CLT. (...). No caso presente, tratando-se de empregado estável, e que fora assinado a rogo, mais se tornava necessária essa assistência tutelar do direito do operário.(AH/0022, 152, P.50).

Não cabe ao historiador ser o juiz da história, mas essa decisão do Conselho Regional do Trabalho, é lapidar, do ponto de vista ético, jurídico e humanístico, comprovando mais uma vez, a tese de Thompson(1998) da lei como “campo de conflito”, que volta e meia permite a reação dos “oprimidos”. Os julgadores consideraram a condição social desse trabalhador, ao dizer que era um homem analfabeto, de cinquenta anos de idade. Consideraram também a legislação da época que ordenava a assistência do sindicato no pedido de demissão do trabalhador estável, o que não ocorreu. E consideraram também os usos e costumes, que envolvem a feitura de um documento, no caso, o recibo de plena e geral quitação, que pode ser manipulado.

Diante dessa decisão, a empregadora recorreu, por seu advogado, com o seguinte argumento:

Por que não seria possível que o reclamante resolvesse demitir-se do emprego? Respondem os julgadores: porque ele é analfabeto, homem já de 50 anos de idade há 11 anos empregado dos recorridos. Então, por ser alguém analfabeto, maior de 50 anos e empregado de uma firma há mais de 11 anos, não se pode admitir que esse alguém haja resolvido afastar-se de seu emprego? O raciocínio é infantil, verdadeiramente acaciano. Como presunção não tem por si o mais mínimo amparo.(AH/0022, 152,p 54).

A empregadora diz também que “Por esta forma, nada louvável, verdadeiramente afastada das normas legais e da equidade, a justiça trabalhista não poderá, jamais, atingir a sua finalidade”(AH/0022, 152,p56). — Ainda a respeito da decisão do Conselho Regional do Trabalho, Moisés Elias & Irmão declaram: “ é uma peça de lamentável contextura, crivada de erros palmares, inçada de inverdades”(AH/0022, 152,p 58). É possível notar por essas passagens que a empregadora, por seu advogado, reage com uma virulência bem além de uma mera defesa jurídica, o que mais uma vez mostra como levar os patrões para o tribunal, ainda que o trabalhador não ganhasse a demanda trabalhista, já era de algum modo uma vitória para a classe operária.

Tal virulência foi constatada pelo advogado de Sinval, que diz, na defesa do recurso de Sinval: “Preliminarmente, incabível é o recurso da firma Moisés Elias & Irmão (...). Primeiro, pelo seu tom agressivo aos Tribunais Trabalhistas. Com ataque à grandiosidade da Justiça do Trabalho, é um portento” (AH/0022, P.67).

Em 21 de junho de 1945, a Câmara de Justiça do Conselho Nacional do Trabalho reformou a decisão recorrida, considerando nulo o recibo de dispensa do empregado, declarando o direito do trabalhador de voltar ao serviço, (mesmo contra a vontade da empresa), bem como de receber os salários atrasados. Trocando em miúdos: o Conselho Nacional do Trabalho “melhorou ainda mais” a situação de Sinval. E assim, em 12 de outubro de 1945 foi expedido um mandado de citação contra a empresa com a ordem da firma Moisés Elias & Irmão pagar a quantia de CR\$ 20887,60, sob pena de penhora¹³.

E não é que a empresa não pagou o valor devido, sendo penhorado alguns lotes da firma? A empresa alegava que o valor da condenação não incluía as horas extraordinárias feitas por Sinval. Todavia, o Conselho Nacional de Justiça, reconheceu o direito às horas extras do trabalhador. Assim, a firma Moisés Elias & Irmão se expressa no processo: “**O presidente da Junta, mais realista do que o rei,** reconhece ao reclamante direito a horas extraordinárias!”(AH/0022, P.116). O que mais uma vez, denota a virulência, a passionalidade com que a empregadora reagia ao cumprimento das obrigações legais. Na verdade, não podemos deixar de considerar que advogados costumam ter familiaridade com a retórica e a oratória e assim, lançam mão de um amplo leque de estratégias, como uma linguagem rebuscada, figuras de linguagem, entre outros recursos. Todavia, o caso parece sinalizar também para o rompimento de uma ordem pessoal por instituições burocráticas, porque as graves acusações tecidas pelo advogado da empresa não se dirigiram apenas ao

¹³ A penhora é um procedimento judicial por parte do Estado de apreender os bens do devedor caso este não pague.

trabalhador, como era de se esperar, e sim ao trabalho dos juízes, que analisaram o caso. Esse comportamento de insulto aos magistrados, já não é comum entre advogados. Estes, na prática forense, costumam ter polidez no trato com os juízes, mesmo quando não estão logrando êxito em um determinado caso. Tal comportamento do advogado, somado à expansão verificada à época do aparelho burocrático do Estado, pode nos sinalizar o incômodo trazido à empregadora do rompimento de uma ordem pessoal por instituições burocráticas.

6. CASO JORGE BABO X COLÉGIO E ACADEMIA DE COMÉRCIO ANCHIETA

Jorge Babo, secretário do Colégio e Academia do Comércio Anchieta ajuíza uma ação na Justiça do Trabalho em 1944 pleiteando aviso prévio, férias, horas extraordinárias e reintegração no cargo, por ser reservista em idade de convocação militar. O trabalhador, por meio de advogado, informa que o Diretor do estabelecimento de ensino ofereceu-lhe uma indenização de seis meses de salário por seis anos de serviço. Disse também que:

Não estamos naqueles tempos em que desprotegido pelo Estado e entregue a sua fraqueza, sujeito à competição de classes que detinha a riqueza, o operário não era, senão, mero instrumento de produção. Hoje a dignidade fundamental da pessoa humana tem de interessar e preocupar os patrões. (AH/0037,329 p. 2.).

Esse trecho revela bem o que já explanamos nesse trabalho. A legislação trabalhista contemplara muitas das demandas pleiteadas pelo operariado na primeira república, de maneira que o mito Vargas, como toda mitologia, tem uma base fictícia, mas também uma base real.

Ainda na petição inicial, há outros dados interessantes trazidos pelo advogado do trabalhador:

(...) não nos podemos esquecer de que se tratava de um funcionário antigo, dos mais velhos, e que acreditava naquelas, embora já tradicionais, consagradas expressões:

– Precisamos viver como em família, em perfeita paz.

– Eu não me esquecerei, pelo contrário, encarregarme-ei de “fazer” cada um.

Assim é que dizia o dr. Newton de Paiva Ferreira naquelas suas reuniões mensais, nas quais repetia, além do que já foi dito:

– devemos ser aqui iguais a cronômetros, trabalhar sem parar (AH/0037,329, p.4).

A primeira parte das falas do diretor do estabelecimento de que “precisamos viver como em família, em perfeita paz” é consuetudinária com o que já dissemos, que conforme Sérgio Buarque de Holanda, o modelo de família nos fornece o modelo obrigatório de convivência em vários setores de atividade humana, seja no ambiente de trabalho, seja no Estado, o que dá origem ao Estado patrimonial. Além disso, como já abordado nesse trabalho, era muito caro ao Estado

Novo, apresentar as classes sociais como irmãs e o Getúlio como pai, o que também alude a metáfora da família.

A segunda parte da fala é que merece mais comentários nesse momento, que é a que diz respeito à exposição do diretor, conclamando os trabalhadores “a serem iguais a cronômetros, trabalhar sem parar. A associação do trabalhador à cronômetro é muito significativa, se considerarmos os escritos de Thompson. Esse historiador observa que há um paralelo entre a difusão de relógios a partir do século XIV e a Revolução Industrial e o subsequente avanço no modo de produção capitalista sobre as sociedades. Diz Thompson:

“Na verdade (como seria de esperar) ocorria uma difusão geral de relógios portáteis e não portáteis no exato momento em que a Revolução Industrial requeria maior sincronização do trabalho”(THOMPSON,1998:279). Não sem motivo, no século XVII, a imagem de Deus como grande relojoeiro, com Newton se consolida.

Retornando ao caso, há uma carta anexada aos autos pelo empregador, em que professores e funcionários do colégio “juram fidelidade” ao estabelecimento de ensino. Diz a carta:

Nós, professores e funcionários do Colégio Anchieta, vimos pela presente declaração atestar que: (...) Sabedores, pois, de que o referido Sr. se acha envolvido numa ação proposta na Justiça trabalhista desta Capital, por um ex-funcionário dêste (sic) estabelecimento, fazemos questão de frizar (sic) as diretrizes que sempre nortearam a sua conduta como responsável pelos destinos desta instituição de ensino (AH/0037,329,p. 24).

Roberto da Matta tem uma explicação muito interessante a respeito de ser tão freqüente no Brasil o trabalhador ‘tomar as dores do empregador’. Diz ele:

Se o critério econômico é determinante do padrão de vida, ele não é de modo algum determinante das relações sociais (e morais). É pois, muito mais fácil a identificação com o superior que com o igual, geralmente cercado pelos medos da inveja e da competição, o que entre nós, dificulta a formação de éticas horizontais.

Diante disso, diria que no Brasil, vivemos certamente mais a ideologia das corporações de ofício e irmandades religiosas, com sua ética de identidade e lealdade verticais, do que as éticas horizontais que chegaram com o advento do capitalismo ao mundo ocidental e à nossa sociedade (DA MATTA,1990:158).

É preciso considerar que o mercado de trabalho, por induzir a competitividade, às vezes tende a desunir os trabalhadores, na medida em que eles passam a disputar ‘com unhas e dentes’ determinadas vagas de emprego, tanto para conquistá-las, quanto para permanecer nas mesmas. E para piorar, como vimos, o desemprego na época era alto, apesar das propagandas do regime dizendo que não. E um outro questionamento que a fonte nos permite levantar: A carta não poderia ser uma imposição do empregador aos empregados? Infelizmente, pelo processo não há como responder, mas a probabilidade não está descartada.

A 2ª Junta de Conciliação e Julgamento julgou improcedente a ação trabalhista de Jorge Babo com o seguinte fundamento:

A rigidez de disciplina que deve ser observada em estabelecimentos de ensino, onde os funcionários devem dar o exemplo aos alunos era quebrada pelo Recte., que chegou a dar saída a alunos contra as regras da casa (fls 20). Ora, tudo isso autorizava a dispensa do Recte, que, assim, ainda que reservista em idade de convocação militar, podia ser despedido (AH/0037,329, p. 44).

A decisão judicial, como era de se esperar, não perquire o motivo das saídas dos estudantes dadas por Jorge Babo. O Direito, como já foi dito, opera de maneira mecânica. — Se há subsunção de determinado fato com a hipótese legal prevista, então a norma se aplica, pouco importando as causas desse determinado fato, salvo se as mesmas forem estipuladas pela norma.

Em recurso, o trabalhador alega que os vogais que julgaram os autos, não eram os mesmos que acompanharam as outras audiências. Pede novamente o pagamento das horas extras. Quanto a esse pedido, na defesa do recurso, a empregadora aduz o seguinte:

Não trabalhou o sr. Jorge Babo horas extraordinárias porque não havia necessidade disso. Si (sic) o sr. Jorge Babo trabalhava em serviços extraordinários desde 1938 (?) por que só em 1944 se lembrou de recebê-los? (AH/0037,329,p.77).

Em seguida, a empregadora (por meio de seu advogado), afirma que:

Foi justa, justíssima a despedida do sr. Jorge Babo. Houve, sim, muita tolerância da parte da diretoria. Leiam-se as declarações do snr. Prof. José Tavares de Souza (fls 30) e ver-se à que desde 1942 ele devia ser dispensado(...). Outra razão militava em seu favor: é que o snr. Jorge Babo é sobrinho do Dr. Sandoval Babo, cunhado do advogado do recorrente e que fora Diretor do Colégio Anchieta e que mantém as melhores relações com o atual

Diretor. Em consideração ao snr. Sandoval Babo, houve excesso de tolerância. AH/0037,329, p.75).

Novamente, caímos na situação de como as relações empregatícias no Brasil, ainda mais na década de 1940, assumem contornos familiares, bem como a lógica do dom, está presente entre nós. Mais um dado invocado pelo empregador sobre Jorge Babo:

Tudo está exuberantemente provado. Não se diga que tentamos resolver o caso indenizando o recorrente de seu tempo de serviço. Isso foi, sim, mais uma prova de nossa tolerância e desprendimento. Ele nos solicitou que o ajudássemos, pois que pretendia ir ao Rio trabalhar com seu pai, antigo professor do Colégio. Nós não tivemos dúvida em fazê-lo.(AH/0037,329,p. 76).

O Conselho Regional do Trabalho, em 28 de setembro de 1945, deu provimento em parte ao trabalhador:

(...) para mandar pagar-lhe as indenizações referentes à despedida injusta e aviso prévio. Quanto à despedida, esta foi sem justa causa, por isso que não ficou provado nos autos que o reclamante houvesse dado motivo suficiente para que fosse o mesmo despedido sem as indenizações exigidas por lei. (AH/0037,329 p. 84).

Quantas as férias e o pedido de horas extraordinárias, foram negados pelo Conselho. Interessante que a Junta de Conciliação e Julgamento, se prendeu muito à questão da *disciplina (e sua ausência por parte do trabalhador)* e o Conselho Regional à questão da *prova*, que para o mesmo não foi feita adequadamente pelo empregador para convencer os motivos da justa causa. Ambos os critérios são jurídicos, previstos em leis, mas o primeiro mostrou-se mais rigoroso para o trabalhador. Na verdade, dá para perceber, não só por esse caso, mas como pela pesquisa em geral, que quando o Judiciário se prende muito a exigência de ‘disciplina’, como critério legal de comportamento, e como parâmetro de decisão judicial, pouco exitosa tem se mostrado a defesa dos trabalhadores, mesmo quando eles sejam relativamente disciplinados. E o Judiciário muitas vezes se prendia a esse critério, por conta da tentativa de construção do *fordismo* no Brasil. O motivo é que projeto do governo à época, era de intervir no domínio econômico à semelhança de Roosevelt nos EUA para formar um tripé: Grande Capital, grande Estado e Grande Trabalho. Grande capital seria a atuação de grandes indústrias e empresários. Grande Trabalho seriam os trabalhadores organizados em sindicatos e Grande Estado seria o Estado interventor, regulando a vida econômica. E para fazer isso, era preciso regular a vida

como um todo do trabalhador, desde a sua inserção na esfera da produção, até a sua diversão, daí a importância da disciplina como critério de comportamento.

Embora essa última decisão tenha favorecido parcialmente o trabalhador, tanto este, quanto o empregador recorreram. No que tange ao empregador, este teve que depositar a importância de Cr \$ 3.850,00, valor da condenação a fim de recorrer, como mostra uma guia anexada aos autos. É o que os juristas chamam de *depósito recursal*. É mais um mecanismo judicial importante da Justiça do Trabalho, na medida em que freia medidas protelatórias por parte dos empregadores nas lides trabalhistas.

Ainda esse caso, há um parecer no processo do procurador geral de Justiça, Dr. João Antero de Carvalho em que ele diz que:

Já se torna mania a alegação de que as faltas que não são punidas na ocasião, não podem, depois, ser levadas em consideração para aquilatar da culpa ou inocência do empregado. É perigoso tal argumento para os próprios trabalhadores, pois, a vingar tal orientação, a punição terá de ser total e o prejuízo será quase todo do empregado (AH/0068,1567,p.134).

O argumento do procurador é deveras interessante, pois os juristas alegam que quando o empregador não pune a falta na época do seu cometimento, que isso induz perdão tácito. Todavia, o seu parecer foi no sentido do reconhecimento do recurso do empregador.

E foi o que fez, o Conselho Nacional do Trabalho, em 31 de outubro de 1946. Por unanimidade, deu provimento ao recurso do Colégio reconhecendo que o trabalhador cometeu falta grave e que portanto, a dispensa foi justa.

7. CASO WILSON HENRIQUES X PC MOTTA

Wilson Henriques, comerciário, por seu advogado, ajuíza uma ação em face de PC Motta, alegando que foi dispensado sem motivo justificado dos serviços, mas foi coagido a colocar em sua carteira de trabalho que se demitiu. Ele também alega que trabalhava aos domingos e não recebeu por isso.

Wilson Henrique alega também que sua mãe estava internada em um hospital e por conta disso pediu “que lhe fosse adiantado o salário do mês de outubro e o reclamado negou, obrigando a pedir emprestado o contador da firma”(AH/0068,1567,p. 3). Além disso, para cuidados com sua mãe, faltou no sábado, dia 29 de setembro e no retorno ao trabalho na segunda-feira, o empregador o despediu, mandando-o colocar em sua carteira a palavra “demitiu-se”.

O trabalhador expõe também que a dispensa teve o fito de impedir que ele atingisse a sua estabilidade. Mais à frente no processo, ele chega a dizer “que é muito sintomática a não existência na firma de operários ou empregados com 10 anos de serviço, quando tem de existência muito mais tempo”.(AH/0068,1567,p.104)¹⁴.

O empregador, por seu advogado, se defende dizendo que o trabalhador:

Foi dispensado **por que faltou com o devido respeito à pessoa do reclamado**. O fato deve ser assim narrado: no dia 28 de setembro de 1945, o reclamante pediu ao reclamado, emprestada a importância de Cr 2.000,00, como lhe fosse negada, pediu, então, o pagamento adiantadamente do ordenado do mês seguinte, isto, do mês de outubro, diante da nova negativa a que se viu forçado o reclamado, o reclamante desceu do palanque onde funcionava o escritório da empresa e onde ambos se encontravam e, alcançando à loja, ali, em termos altos entrou a ofender a pessoa do reclamado, insultando — e proferindo impropérios (AH/0068,1567:10).

Novamente, o argumento patronal do respeito, da autoridade, já bastante comentado nesse trabalho. Mais à frente ainda, diz o empregador em sua defesa:

¹⁴ O tema da estabilidade no emprego foi muito comum na presente pesquisa e revela de maneira enfática, a resistência patronal no período ao instituto da estabilidade. Não sem motivo, os militares, com uma visão mais à direita no espectro político, em 1966, instituíram o regime do FGTS em substituição. E não sem motivo, os trabalhadores, na Assembléia Nacional Constituinte de 1987/1988 também lutaram pela estabilidade no emprego após 90 dias de trabalho e foram derrotados pelo *Centrão*.

Em face do procedimento incorreto do reclamante, o reclamado poderia ter tido para com ele outro procedimento. Mas porque foi generoso, agora tem que defrontar esta reclamação, impertinente em toda a sua extensão, em que o ex empregado, mal agradecido pelo bem sucedido, quando poderia ter recebido punição severa, ainda volta a pleitear pretensos direitos. Bem se vê, pois, que, muito acertado é o provérbio “quem o adversário poupa, nas mãos lhe morre” (AH/0068,1567, p. 10).

Mais um caso, em que o empregador invoca o argumento da proteção, do espírito de caridade em face do trabalhador também já comentado. **É a lógica da dádiva com toda a força: o empregador foi generoso em não punir severamente o desvio do empregado, este recebeu o benefício, mas não retribuiu, sendo um mal agradecido.**

Se dissemos até agora em outros casos, de que o empregador se encarnava quase no papel de pai, nesse caso ficou muito evidente, que havia empregados que também se encarnavam no papel de filho. Pedir dinheiro emprestado ao patrão para resolver problemas familiares é uma atitude presente até hoje nas pequenas empresas. E revela bem como as representações individualistas (capitalistas) dos estadunidenses, bem como do Ocidente de modo geral, de o trabalhador ter que ser um sujeito independente na conquista de sua própria existência, ainda não chegaram com tanta força, sequer no Brasil atual, menos ainda no Brasil da década de 1940¹⁵.

E por abordarmos os americanos, Ângela de Castro Gomes, explica que nas primeiras décadas do século XX “(...) tanto o empresário, quanto o operariado americano reagem ao processo de implantação de uma legislação social, principalmente no que se refere ao aspecto do intervencionismo estatal sobre as fábricas e as *trade-unions*”(GOMES,1979:40). E mais à frente, ela comenta em relação aos trabalhadores americanos:

No segundo caso, o da reação das *trade unions americanas*, é necessária destacar que sua atitude de negação à ação regulamentadora do Estado orientava-se por uma posição ideológica também individualista de não-aceitação da presença do Estado em questões que estariam na órbita de competência das próprias organizações da classe trabalhadora. (GOMES,1979:40)

Isto é, o trabalhador americano também introjetara com muita ênfase o liberalismo e não apenas o patronato.

¹⁵ A rigor, o liberalismo americano vem sendo mitigado desde a década de 1930, com a crise de 1929 e o programa de Keynesiano de intervenção do Estado na economia, o **New Deal**. Passando depois com Kennedy, que também implantou medidas sociais. E uma nova tentativa do freio do liberalismo, ocorre com o presidente Obama tentando implantar um sistema único de saúde para os americanos.

Há também um argumento importante do empregador em sua defesa para a presente pesquisa:

Logo depois da rescisão de seu contrato de trabalho, o reclamante organizou nesta capital uma firma comercial sob a denominação social de “Fernandes, Henriques LTDA”, da qual é sócio quotista, conforme se vê pelo incluso recorte de Minas Gerais,(...). **Hoje, o reclamante é também patrão!** (grifo nosso) (AH/0068,1567,p.11).

Essa última frase da empregadora é muito reveladora. É como se ela tivesse dizendo o seguinte: a Justiça do Trabalho não precisa se sensibilizar, pensar que Wilson Henriques é a parte frágil da relação, ou mais tecnicamente, *hipossuficiente*, porque ele também é patrão.

A 2ª Junta de conciliação e Julgamento julgou improcedente o pedido de Wilson Henriques, seja alegando que ele não foi coagido a assinar o documento de demissão, seja alegando que ele não provou o serviço aos domingos. Á propósito, quanto a esse último tema, veja o fundamento da sentença: “A assinatura de algumas notas de vendas nos referidos autos não prova, por si só, que o estabelecimento do Recdo. funcionava em tais dias em e nem que o Recte não gozava o descanso semanal”. É no mínimo uma decisão bastante “cautelosa” da Justiça na promoção dos direitos sociais, pois como argumentou o trabalhador, por seu advogado, no seu recurso: “Aliás, bastaria um talão de venda em domingos ou feriados para se chegar à conclusão de que o recorrido não respeitava, inteiramente as disposições legais,(...)” (AH/0068,1567,p.111).

Os Conselhos Regional e Nacional do Trabalho resolveram por unanimidade não tomarem conhecimento do recurso do trabalhador, porque este não pagou as custas processuais da condenação em primeira instância, estando o recurso, na linguagem jurídica *deserto*. Tal entendimento vai na contramão do avanço social pretendido pela Justiça do Trabalho, porque quase sempre o trabalhador, condenado em primeira instância, não terá dinheiro para pagar as custas processuais e portanto poder recorrer.

8. MODELO DE DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO: ANÁLISE JURÍDICO-POLÍTICA

O jurista, atualmente Ministro do Trabalho do TST, Tribunal Superior do Trabalho, Mauricio Godinho, tem um posicionamento interessante a respeito da história do direito do trabalho brasileiro, desde as lutas operárias esparsas da Primeira República até a legislação trabalhista da década de 1930 e 1940. Diz ele:

A reflexão comparativa entre as duas primeiras fases do Direito do Trabalho no país evidencia que **se passou de um salto, da fase de manifestações incipientes e esparsas para a fase da institucionalização do ramo jurídico trabalhista, sem a essencial maturação político-jurídica propiciada pela fase da sistematização e consolidação** (grifo nosso) (à diferença dos exemplos europeus mais significativos).

Construindo-se essa institucionalização/oficialização ao longo de um demorado período político centralizador e autoritário (de 1930 a 1945), o ramo trabalhista veio a institucionalizar-se, conseqüentemente, sob uma matriz corporativa e intensamente autoritária. **A evolução política brasileira não permitiu, desse modo, que o Direito do Trabalho passasse por uma fase de sistematização e consolidação, em que se digladiassem (e se maturassem) propostas de gerenciamento e solução de conflitos no próprio âmbito da sociedade civil, democratizando a matriz essencial do novo ramo jurídico**(grifo nosso). (DELGADO,2011:112).

Essa reflexão do jurista de que não houve uma fase de sistematização e consolidação do Direito do Trabalho, pois não houve espaço político suficiente para propostas de autogerenciamento no âmbito da sociedade civil articula-se com a historiografia de modo geral. O período de 1930 a 1945 foi marcado por avanços nos direitos sociais, mas de recuo nos direitos político-civis, a se ver pela decretação do estado de sítio em 1935, fechamento do Congresso Nacional e extinção dos partidos políticos, perseguição aos dissidentes ao projeto oficial como trabalhadores de outras vertentes ideológicas, comunistas, integralistas (apesar da simpatia de algumas autoridades ao movimento).

O jurista Maurício Godinho comenta também o modelo de Direito do Trabalho adotado no Brasil:

Em suas linhas básicas e até pelo menos meados da década de 60, esse modelo se caracterizava pela reunião de cinco grandes instituições: Justiça do Trabalho; estrutura sindical; legislação individual protetiva; Ministério do Trabalho;

antigo sistema previdenciário. Os cinco pilares do sistema justabalhista integravam-se não somente a partir do mesmo contexto histórico de sua emergência e afirmação, como, também, pelas duas similares inspirações a permearem todas as suas cinco instituições: de um lado, competia-lhes *elidir o conflito socioeconômico básico de seu local originário e central* de realização, absorvendo-o no manto do Estado. De outro lado, também lhes competia controlar *e/ou cooptar as organizações e lideranças obreiras, retirando-as do âmbito do controle, fiscalização e direção de suas bases* (DELGADO,2011:119).

Muito importante é a elucidação do autor em dizer de que as instituições nascentes elidiam o conflito socioeconômico básico de seu local originário, absorvendo no manto do Estado. A se ver por exemplo, pela proibição do direito de greve. Era o que Maria Capelato afirma da construção da sociedade *uma e harmônica* proposta pelo Estado Novo. Explicita ela:

A doutrina estadonovista negava a identidade de classe do operariado, diluindo-a no coletivo nação/Brasil. Essa diluição da classe no todo explica-se pela tentativa de negar a identidade de classe operária construída pelo comunismo, que elegeu o operariado como sujeito privilegiado da história e promotor das transformações por meio da luta social (CAPELATO, 2009:197).

E o resultado disso é bem percebido por Maurício Godinho:

A construção de uma cultura obreira de consciência coletiva e de capacidade de autotutela, associada a um senso de responsabilidade pelas ações individuais e coletivas tomadas, é praticamente solapada por esse mecanismo tutelar estatal (DELGADO,2011:117).

Apesar dessa desmobilização dos trabalhadores, sistematicamente feita pelo Estado, (inclusive severa repressão policial, sob os auspícios de Filinto Müller) de 1935 até mais ou menos 1942, não se pode dizer, que os trabalhadores foram simplesmente manipulados ou que quando muito, orientaram-se somente por uma lógica de custo-benefício, no sentido de que obedeceriam o governo em troca dos benefícios sociais. Clássica, tornou-se a análise de Ângela de Castro Gomes na sua obra *A invenção do trabalhismo*(2005), em que ela explicita que mitologia construída em torno de Vargas amparava-se em uma lógica material de custo- benefício como dito acima, mas também em uma lógica simbólica. Esclarece Ângela de Castro:

Esta lógica material, essencial para a construção de um pacto social, na realidade só começou a produzir os significativos resultados a ela imputados no pós-40. A partir daí combinou-se com a lógica simbólica do discurso trabalhista, que ressignificando a “palavra operária” construída ao longo da Primeira República, apresentava os benefícios sociais não como uma conquista ou uma reparação, mas como um ato de generosidade que envolvia reciprocidade. Nesta perspectiva, o Estado não era visto apenas como produtor de bens materiais, mas como um produtor de um discurso que tomava elementos-chave da auto-imagem dos trabalhadores e articulava demandas, valores e tradições desta classe, redimensionando-os em outro contexto (GOMES,2005:180).

Veja como o discurso do Estado Novo, denominado pela autora de *trabalhista* tomou elementos – chave da auto-imagem dos trabalhadores: ao longo da primeira República, os trabalhadores insistiam na necessidade de uma valorização do ato de trabalhar, bem como uma valorização do trabalhador, como construtor das riquezas do país, pois até então, por conta da escravidão, o trabalho era visto como uma tarefa penosa para pessoas inferiores.(os trabalhadores). Um outro exemplo: ao longo da primeira República, como vimos, os trabalhadores lutaram por uma jornada de 8 horas, regulamentação do trabalho da mulher, do menor, férias, seguro por acidente de trabalho. E o que Estado Novo fez? Reduziu a jornada para 8 horas diárias, regulamentou o trabalho da mulher, do menor, estipulou o direito de férias. O Estado Novo, em suma, ‘se apropriou’ das lutas e discursos dos trabalhadores, mas apresentando sempre como seu, como ato de generosidade do presidente Vargas, que era apresentado como um grande estadista, dotado da faculdade da *clarividência*. Um homem sensível à dor dos mais pobres. E em decorrência do seu ato de generosidade, o presidente esperava retribuição dos trabalhadores.– Que retribuição? Que os operários adquirissem carteira de trabalho, laborassem arduamente e se sindicalizassem. Tudo isso, dentro da lógica da dádiva, explicitada por Mauss, já comentada nesse trabalho.

Já que tocamos novamente no ponto da sindicalização, é preciso dizer que no que tange a questão sindical, se até 1942 houve um intenso controle dos sindicatos dos trabalhadores pelo Estado, com mais ênfase ainda sobre os independentes, que foram quase todos fechados, a partir de 1942, com o Ministro Marcondes Filho, passou-se a incentivar não somente a sindicalização dos trabalhadores, como já ocorria, mas a participação dos mesmos na gestão dos sindicatos, houve inclusive cursos nesse sentido, além do incentivo ao conhecimento da legislação trabalhista pelos trabalhadores. Veja como é complexa a análise do Estado Novo:

extremamente autoritário, mas deseja que os trabalhadores conheçam e exerçam os seus direitos (sociais).

Era o que se chamava de *cidadania regulada*, (SANTOS,1979:75), que por sua vez, era também excludente, pois os desempregados, (que eram muitos na época), os moradores de rua, os indígenas, ficaram de fora desse pacto político.

Diorge Alceno Konrad comenta muito bem porque a cidadania no Brasil foi limitada no período Vargas e vem sendo limitada ao longo da história brasileira:

Ora, historicamente no Brasil a cidadania vem sendo limitada porque quando se tem conquistas de direitos sociais, elas não vêm acompanhadas no mesmo grau de direitos políticos e civis. E quando a conjuntura não tem sido favorável para manter os níveis de mobilização da sociedade civil, muitos dos direitos sociais e (trabalhistas) conquistados são ameaçados de ser retirados. Eis o real significado da noção de cidadania que historicizam ante o modo capitalista tem colocado como única alternativa histórica brasileira, porque se não realizar “a restrição política”, não exerce a sua hegemonia total (KONRAD,2010:54).

Essa análise realmente é muito perspicaz porque é bastante comum entre os autores a separação — didática até demais — dos direitos civis, que são a liberdade de expressão, de pensamento, o direito a vida, a propriedade, os denominados pelos juristas como os *direitos de personalidade*, os quais são muitas vezes direitos de proteção em face do Estado; os direitos políticos, que são o de votar e ser votado, existência de partidos políticos e Parlamento; e os direitos sociais como o direito ao trabalho, a educação, saúde, a aposentadoria, alimentação (direito social mais recente). Essa divisão e sequência de direitos civis, políticos e sociais, tem como base a obra de T.H. Marshall na obra *Cidadania e classe social e status*, que fez o estudo da cidadania no caso inglês e não o caso brasileiro. Neste, conforme Ângela de Castro Gomes:

Em nossa experiência pode-se dizer que ocorreu uma espécie de superposição de demandas por direitos, especialmente após a proclamação da República, em 1889, o que deu ao processo de construção da cidadania grande complexidade (GOMES,2002:12).

A propósito, o caso brasileiro é tão *sui generis*, em matéria de cidadania, que após a independência, o Brasil aprovou em 1830 o Código Criminal do Império, que ainda estipulava a pena de morte. O Brasil aprovou também o Código Comercial de 1850, um outro Código

Criminal em 1890, mas ainda não tinha quando da proclamação da República um Código Civil! Só o veio a ter em 1916. Ainda sobre o Código Civil de 1916 comenta Ângela de Castro:

Ele começou a ser elaborado durante o período monárquico, mas só pôde ser concluído quando a situação de uma ampla parcela da população brasileira, composta basicamente por homens de “de cor”, deixou de transitar entre a condição de escravo e homem livre, com graus diferenciados de acesso à cidadania. Portanto, como estudos recentes demonstram, não era tanto a escravidão em si que bloqueava a feitura de um Código Civil, mas sim a mobilidade entre a situação jurídico-política de ser ou não ser escravo. Com a abolição e a República, essa fluidez de fronteiras foi ultrapassada e o Código Civil pôde ser elaborado (GOMES,2002:14-15).

Resumindo: Entre nós, parece que a repressão (código criminal) chegou muito antes do começo da promoção dos direitos (código civil).

Por fim, cabe mencionar, conforme dito na presente pesquisa, um dado curioso, até como prova do quão simplista é a consideração do Estado Novo apenas como obra de manipulação do trabalhador, que é a relação de Vargas com os militares. Consoante José Murilo de Carvalho, de 1930 até 1942/1943, a relação de Vargas com os militares era boa na medida em que “interessava-lhe uma força armada suficientemente forte para servir de contrapeso às remanescentes lideranças oligárquicas”(CARVALHO,1999:59).

Todavia diz José Murilo:

Em 1945, ficaram contra Vargas os principais entre os seus antigos auxiliares, como Góis, Dutra, Canrobet Pereira da Costa....Movia esse grupo o receio da política trabalhista implementada pelo chefe do governo, vinculando-a de modo quase paranóico ao período comunista. (CARVALHO,1999:74)

Isso porque de 1942 em diante, como dito, Estado se aproximou dos trabalhadores, na medida em que estimulou a sindicalização dos mesmos, estimulou a criação de líderes sindicais e ainda apresentou todas as quintas feiras o programa *Falando aos trabalhadores Brasileiros na Hora do Brasil*. Se a política trabalhista apenas *imobilizasse* os trabalhadores, como uma história econômica marxista consideraria, os militares talvez não se insurgiriam contra Vargas em 1945, bem como no seu segundo mandato, por receio ao comunismo e nem Luís Carlos Prestes, mesmo tendo sido preso no seu governo, o apoiaria nas eleições de 1945 contra Eduardo Gomes.

Todavia, não dá para negar que o recuo nos direitos políticos e civis das pessoas, verificado no período, tenha sido grave e comprometido até o avanço observado no campo dos direitos sociais, uma vez que os direitos da cidadania são interligados, interdependentes. São como “os vasos comunicantes”, fazendo uma metáfora. Na verdade, os direitos civis, políticos e sociais, se comunicam e devem, dentro do possível andar em conjunto, para não se terem fenômenos registrados pela literatura como *modernização conservadora*, *cidadania regulada*, *estadania*,¹⁶ tão presentes ao longo do processo histórico brasileiro.

¹⁶ Expressão de José Murilo de Carvalho, que indica que no Brasil, a cidadania passa pelo Estado. As pessoas esperam de mais dele para a consecução de seus objetivos, ao invés de se auto-organizarem.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Estado Novo é um período de alta complexidade da história brasileira, de modo que “rótulos apressados” parecem não dar conta de toda a sua dimensão. Denominá-lo somente de Estado autoritário é verdadeiro, mas incompleto. Do mesmo modo, denominá-lo de Estado corporativista (sobretudo a partir de 1942), é verídico, mas também incompleto. Referir-lhe como Estado Social é correto, mas novamente vago. Indicá-lo como um Estado com feições personalistas, é certo, mas também incompleto. Da mesma maneira, aduzi-lo somente como Estado Providência é verdadeiro, mas também lacunoso. O Estado Novo é na verdade, uma amálgama de tudo isso.

A complexidade desse período é indicada se considerarmos que o período que vai de 1930 a 1945 não é um projeto único e acabado em termos de ideologia política, mesmo porque, a Revolução de 1930 não levou um único grupo ao poder. Ela não levou a burguesia ao poder. Ela levou uma fração de vários grupos ao poder. Basta ver que entre 1930 a 1934, foi um período de muitas incertezas, pois havia vários projetos políticos em confronto, como o dos tenentistas, ou dos oligarcas resistentes¹⁷.

Nem mesmo o Estado Novo (de 1937 a 1945), apesar de uma maior definição de seus contornos, — ilustrado pela Revista Cultura Política e pela ação orquestrada do DIP (Departamento de Imprensa e Propaganda) — é um projeto único e acabado em termos de ideologia política. O motivo é que se de 1937 a 1942, prevalece a *postura autoritária* desse Estado, regido pela constituição de 1937, conhecida como *Polaca*, de 1942 a 1945, prevalece a *postura corporativista*. (sem abandonar o autoritarismo, apenas com nova roupagem). De 1937 a 1942, a repressão policial foi mais violenta, a repressão aos veículos de comunicação mais severa, a desmobilização sindical muito grande. Nesse período também havia disputas entre os germanófilos, simpatizantes do nazi-fascismo e os adeptos de outras modalidades de Estado autoritário. E de 1942 em diante, até mesmo pela entrada do Brasil ao lado dos aliados na Segunda Guerra, tentou-se dar ‘ares democráticos’ ao regime, a partir de um contato mais

¹⁷ A respeito dos projetos políticos distintos, é preciso dizer que os tenentistas queriam um regime forte e apartidário, ou seja, um Estado centralizador de cunho reformista e nacionalista. Já os “oligarcas dissidentes”, como Artur Bernardes, Epitácio Pessoa, eram adeptos das propostas liberais e federativas, como a limitação dos poderes da União e mais autonomia para os estados da federação. Para uma análise mais detalhada, ver PANDOLFI, Dulce Chaves. Os anos 1930: as incertezas do regime. In: FERREIRA, Jorge e DELGADO, Lucília de Almeida Neves (orgs). **O Brasil Republicano. O Tempo do nacional-estatismo do início da década de 1930 ao apogeu do Estado Novo.** Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 2003.

próximo e direto entre Vargas e os trabalhadores, já pensando nestes, como os novos atores do jogo eleitoral.

Na verdade, o Estado Novo faz parte de um quadro maior, que é tradição conciliatória presente no Brasil desde a sua independência. Alguns chegam a indagar se não há uma cultura política conciliatória no Brasil. Como diz Motta:

De fato, encontramos a manifestação de tendências conciliatórias em vários momentos e episódios na nossa história, entre eles: o próprio surgimento do país independente, em que o processo foi liderado pelo Príncipe Português, evitando rupturas bruscas, o modo como foi implantada a República em 1889, em que as lideranças políticas do velho e do novo sistema acomodaram-se com poucos choques: o Estado Novo e a estratégia getulista de integração de tendências aparentemente opostas, que fez escola: os resultados da crise de 1964, que em vez de guerra civil, gerou “guerra de saliva”; a transição pós autoritária, em que a anistia significou realmente esquecimento e perdão, a ascensão de Lula e do PT ao poder, viabilizada por aliança reunindo forças de esquerda e direita (MOTTA, 2009:30).

A densidade desse período também é indicada na medida em que se percebe que várias das suas instituições e valores ainda são presentes no cotidiano e nos debates públicos. Um exemplo disso é a CLT, que fez setenta anos em maio desse ano (2013). Outros exemplos são a Justiça do Trabalho, em pleno funcionamento e com a competência de atuação ampliada pela Emenda Constitucional 114 de 1999, que permite o julgamento de relações de trabalho e não somente as relações de emprego. Um outro instituto desse período é o imposto sindical, que foi uma fonte de financiamento criada por Getúlio para dotar os sindicatos de recursos; a estipulação da unicidade sindical, na ideia de que só deve haver um sindicato por categoria profissional; a conhecida carteira de trabalho, que na época foi tratada quase como “a verdadeira certidão de nascimento da pessoa”. Não é a toa que, até hoje, em uma abordagem policial, por exemplo, a apresentação da carteira de trabalho pode gerar maior respeitabilidade da pessoa perante o policial.

Mas passados 68 anos desde o fim do término do Estado Novo, alguns dos seus institutos correm risco¹⁸. Alguns desses institutos na seara trabalhista e previdenciária foram

¹⁸ Trata-se do projeto 4330/04, que caso seja aprovado no Parlamento, permite a terceirização de maneira abrangente em nosso país e não apenas nas atividades acessórias de uma empresa, como vem sendo até hoje. Esse é um tema complexo, que consome os juristas, - é óbvio, que não é nosso objetivo verticalizá-lo - há posições de todos os lados.

conquistas dos trabalhadores, que lutaram arduamente ao longo de toda a primeira República, pela regulamentação do mercado de trabalho, embora isso nunca tenha sido admitido pelo governo pós-1930. Como foi dito nesse trabalho, pode-se dizer mesmo que as ações de liberdade movidas por escravos contra seus senhores, no final do império foram as primeiras ações trabalhistas, em um sentido amplo, à medida em que se tinham pessoas lutando por melhores condições de trabalho e de vida.

E por discorrer sobre as ações trabalhistas, da análise dos 6 processos com recursos na presente pesquisa, pudemos perceber as representações patronais nesses autos – ainda que de maneira um pouco imprecisa, considerando a vastidão do acervo trabalhista – Logo, não podemos generalizar as conclusões dos casos analisados, para todo o período. Todavia, a existência de alguns fenômenos ora expostos, nesses poucos casos, serve para vislumbrar um pouco de como funcionava a Justiça do Trabalho na prática, no início da década de 1940. E nestas representações foram comuns alguns aspectos: 1) os empregadores se considerarem “protetores” dos seus empregados, sendo estes, uns mal agradecidos que não tiveram consideração com seus patrões (em praticamente todos os casos analisados); 2) Os empregadores considerarem os trabalhadores como desrespeitosos, indisciplinados, (também em praticamente todos os casos analisados); 3) O trabalhador, visto pelo patronato como uma pessoa que se comporta sempre como uma vítima, que nunca procura responsabilizar-se pelos seus atos, (em vários casos analisados). Na linguagem popular, seriam as pessoas que têm manias de perseguição; 4) o trabalhador, também visto pelo patronato, como uma pessoa de má-fé, tentando levar vantagem na Justiça, posto que tinha conhecimento dos direitos trabalhistas, mas não alegava em momento oportuno (enquanto ainda estava trabalhando na empresa), esperando passar o tempo, para invocar na Justiça e assim ganhar dinheiro com a demanda. Um exemplo disso foi o caso investigado do presidente de sindicato, Raimundo Adelino. A propósito, apenas a título de registro, muitas dessas representações, ainda estão presentes no Brasil hodierno. De maneira que respondendo à indagação introdutória de *como os empresários reagiram ao virarem réus*, pode-se dizer, que, reagiram articulando vários elementos jurídicos, desde aqueles que são de se esperar, como contratação de advogado, citação de leis, decretos, observância dos prazos, **até a tentativa de não virarem réus**, ao anteciparem o trabalhador e preventivamente ajuizarem

Mas o fato é que as centrais sindicais e até vários magistrados do TST (tribunal Superior do Trabalho) enviaram carta de repúdio ao projeto, por precarizar as condições de trabalho.

uma ação (caso Abel dos Santos e caso Raimundo Adelino de Almeida), com o objetivo de evitar futuros litígios com o trabalhador, pagando uma determinada quantia em juízo, que o empregador achava devida. Pode-se dizer que tal procedimento patronal foi uma forma jurídica de mostrar para a Justiça que esses empregadores estavam de boa-fé. Além disso, os empregadores, por meio dos advogados, articularam elementos “metajurídicos”, como argumentos de ordem moral, dentro da lógica do dom e argumentos de ordem religiosa, como num determinado caso comentado, (o caso Abel dos Santos), a citação de que o trabalhador era bígamo. Ademais, como vimos, esteve presente o questionamento, até de forma insuflada dos membros da Justiça do Trabalho, seja magistrados, (caso Sinval Moreira), em que o magistrado foi designado pela parte patronal como *mais realista que o rei*, seja de um procurador, (caso Abel dos Santos), que ao cumprir a sua função legal, foi visto como *exorbitante tendente à paixão*. É preciso considerar que alguns excessos de linguagem fazem parte da maneira de falar e de escrever dos advogados, sendo que esses profissionais estiveram presentes em todos os casos. Todavia, como dissemos no corpo do texto, talvez não seja comum na prática forense, a crítica descambar para ofensa frontal ao corpo dos membros da Justiça, o que pode sim, revelar algum tipo de rompimento da ordem pessoal por instituições burocráticas nesses dois casos investigados, ainda mais considerando que o período em comento atravessava uma expansão da atuação da burocracia estatal.

Os elementos “metajurídicos” aludidos acima, perfeitamente se encaixam no marco teórico das culturas políticas, ao mostrarem como as crenças, os aspectos não-rationais estão por trás do comportamento dos atores, tanto ou mais, em determinados casos, que os aspectos racionais.

Neste aspecto merece acolhida a reflexão de Roger Chartier ao dizer que as representações “(...) embora aspirem à universalidade de um diagnóstico fundado na razão, são sempre determinadas pelos interesses do grupo que as forjam. Daí para cada caso, o necessário relacionamento dos discursos proferidos com a posição de quem os utiliza”(CHARTIER,1990:17).— E no caso, os empregadores, ao serem pressionados por uma Justiça recém-criada, moveram estratégias para além das formalidades jurídicas, invocando inclusive a moral, a religião como já dito. Esses discursos, aspiraram a um diagnóstico universal fundado na razão, usando a terminologia de Chartier, mas, que se averiguássemos quem os proferia, veríamos que estavam comprometidos principalmente com seus interesses .

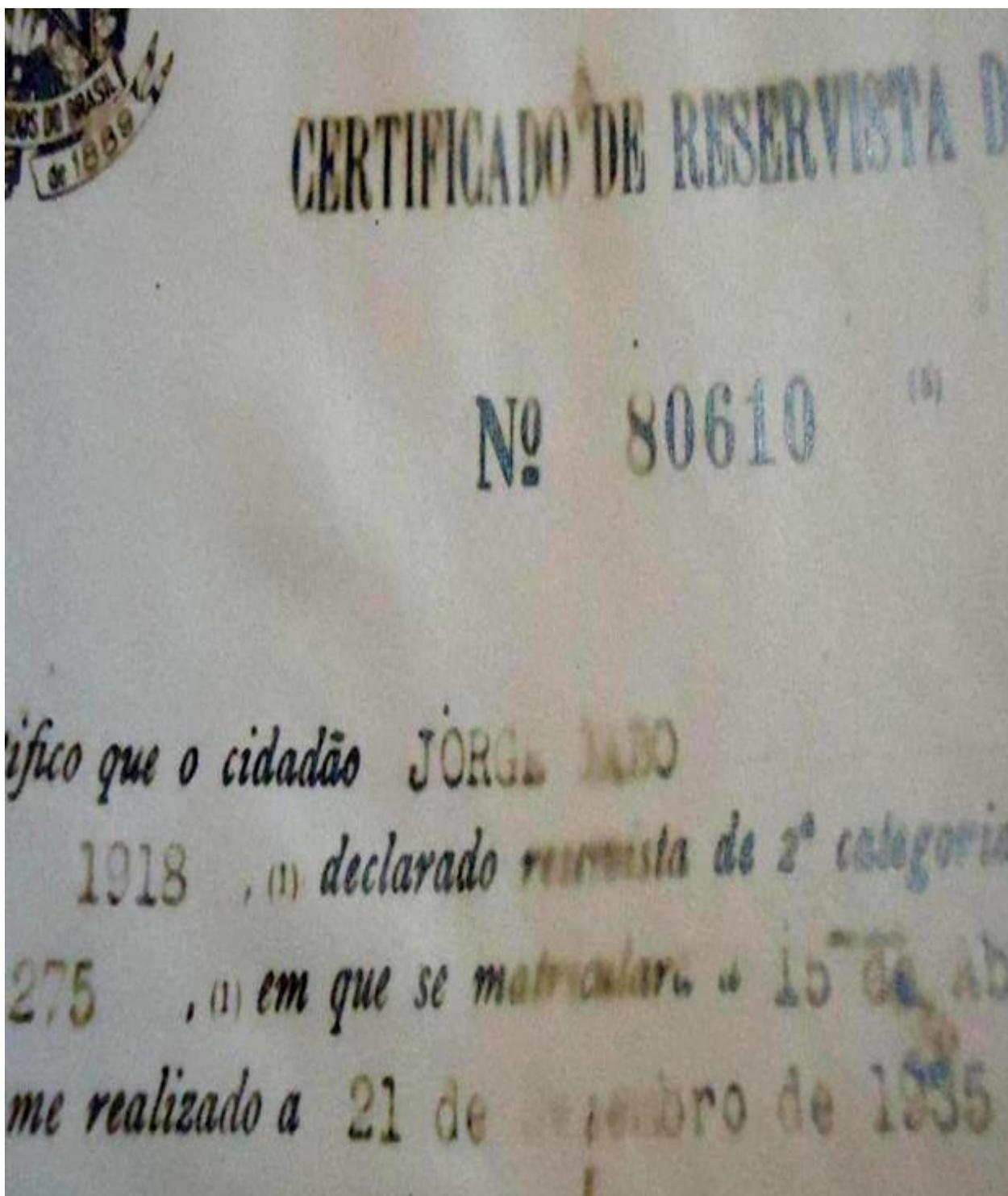
Por outro lado, é precipitado dizer peremptoriamente que há uma cultura política patronal ou burguesa porque se se tem diversos tipos de empresários/ empregadores, desde o micro, lutando para não falir, até o grande industrial, que exporta seus produtos. Utilizar um conceito deste para o caso, seria esvaziar o seu sentido. Pode-se dizer que há *algumas* representações em comum, mas não todas, o que não nos permite nesse trabalho configurar uma cultura política específica patronal. Esta pode até existir, mas na presente pesquisa, cabe apenas descrever alguns de seus elementos. Não há dados para descrever a sua configuração.

É interessante perceber que, *contrario sensu*, o empresariado do período (1941 a 1945) não estava completamente afinado com a cultura política liberal. O próprio argumento invocado da “proteção” não é liberal. É familiar, quase semelhante a argumentos dos mestres das corporações de ofício. É argumento ligado à lógica do dom ou da dádiva.

Embora como vimos, o empresariado tenha primado até as greves de 1917, pela não intervenção do Estado no mercado de trabalho, posteriormente ele aceitou (ao menos teoricamente, estipulando então quais seriam os limites da intervenção) e por fim participou no processo de elaboração das leis nos órgãos técnicos do governo.

Quanto à atuação dos tribunais, estes se não foram revolucionários na promoção das leis, também não foram reacionários e a lei e a Justiça funcionaram como explicitam Thompson (1998) como um ‘campo de conflitos’ e não somente campo de dominação. Prova disso é a virulência com que algumas defesas trabalhistas foram apresentadas por advogados, algumas inclusive insultando os juízes. Isso mostra que a Justiça do Trabalho, de algum modo começou a romper com a ordem patrimonial até então existente no Brasil, desagradando bastante alguns segmentos patronais, ainda afinados com a lógica do dom. Além disso, houve casos em que a Justiça percebeu as fraudes orquestradas pelo patronato para não arcarem com os custos trabalhistas e o condenou. Todavia, uma observação que foi tecida ao longo da pesquisa, é que quando os magistrados se prenderam ao critério da disciplina, como baliza de julgamento, -o que juridicamente é correto - o trabalhador não teve seus direitos assegurados, ainda que tenha sido relativamente disciplinado.

10. ANEXO



Certificado de reservista de Jorge Babo, usado em sua defesa, no processo 329 localizado em AH/0037

PROCESSOS CONSULTADOS

AH = localização do processo pelo SIABI (Sistema eletrônico do Centro de Memória da Justiça do Trabalho de Belo Horizonte). O número depois da vírgula, corresponde ao número do processo. E **p.**, nas citações ao longo do texto é o número da página do processo.

1. AH/0019, 958. Partes: Gonçalves Quino & Cia X Raimundo Adelino de Almeida
2. AH/0022, 152. Partes: Sinval Moreira da Silva X a Moisés Elias e Irmão.
3. AH/0028,903. Partes: Antônio Miguel dos Santos X Cia Força e Luz
4. AH/0037,329. Partes: Jorge Babo X Colégio e Academia do Comércio Anchieta
5. AH/0067,1323. Partes: Fundação Ítalo-Brasileira X Abel Dos Santos
6. AH/0068,1567. Partes: Wilson Henriques X Pc Motta

BIBLIOGRAFIA

BOSI, Alfredo. A Arqueologia do Estado-Providência. Sobre um enxerto das ideias de longa duração. In: BOSI, Alfredo (org). **A Dialética da colonização**. São Paulo: Companhia das Letras, 1992

BURKE, Peter. A História dos acontecimentos e o Renascimento da Narrativa. In: **A escrita da História: novas perspectivas**. Tradução de Magda Lopes. São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista, 1992, p.327-348.

CAPETALTO, Maria Helena. **Multidões em cena: propaganda política no varguismo e no peronismo**. 2ª ed. São Paulo: Editora UNESP, 2009.

CARVALHO, José Murilo de. Vargas e os militares. In: D'ARAÚJO, Maria Celina (org). **As Instituições Brasileiras da Era Vargas**. Rio de Janeiro: Ed.UERJ : Ed. FGV, 1999, p.55-86. Disponível em: http://cpdoc.fgv.br/producao_intelectual/arq/108.pdf. Acesso em: 06 Set. 2013.

CHALHOUB, Sidney; SILVA, Fernando Teixeira da. Sujeitos no imaginário acadêmico: escravos e trabalhadores na historiografia brasileira desde os anos 1980. **Cadernos AEL**, v.14, nº 26, p.15-45, 1º Sem. 2009. Disponível em: http://segall.ifch.unicamp.br/publicacoes_ael/index.php/cadernos_ael/article/viewFile/45/47. Acesso em: 10 Set. 2013.

CHALHOUB, Sidney. O conhecimento da história, o Direito à Memória e os arquivos judiciais. In: SCHMIDT, Benito Bisso.(org). **Trabalho, Justiça e Direitos no Brasil: pesquisa histórica e preservação dos fontes**. São Leopoldo: Oikos, 2010.

CHARTIER, Roger. **A História Cultural entre práticas e representações**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1990.

DA MATTA, Roberto. **Carnavais, Malandros e Heróis. Para uma sociologia do dilema brasileiro**. 5ª ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1990.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTR, 2011.

FAUSTO, Boris. Estado, classe trabalhadora e Burguesia industrial (1920-1945): Uma revisão. **Novos Estudos CEBRAP**, São Paulo, nº 20, p.6-37, mar. 1988.

FERREIRA, Jorge. **Trabalhadores do Brasil: o imaginário popular 1930-1945**. Rio de Janeiro: FGV, 1997.

GOMES, Ângela de Castro. **A invenção do Trabalhismo**. 3ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

———. **Burguesia e Trabalho. Política e legislação social no Brasil 1917-1937**. Rio de Janeiro: Campus, 1979.

———. **Cidadania e Direitos do Trabalho**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2002.

HOLANDA, Sérgio Buarque de. **Raízes do Brasil**. 26.ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

LANNA, Marcos. Nota sobre Marcel Mauss e o Ensaio sobre a Dádiva. **Rev. Sociol. Polít.**, Curitiba, 14, p. 173-194, jun. 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rsocp/n14/a10n14.pdf>. Acesso: 06 out. 2013.

LARA, Silvia Hunold e MENDONÇA, Joseli Maria Nunes.(orgs).Apresentação. In: _____. **Direitos e Justiça no Brasil. Ensaios de História Social**. Campinas: Unicamp, 2006, p. 9-22.

LEOPOLDI, Maria Antonieta Parahyba. **Política e interesses na industrialização brasileira: As associações industriais, política econômica e o Estado**. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

MAUSS, M. Ensaio sobre a dádiva. Forma e razão de troca nas sociedades arcaicas.In: — **Sociologia e Antropologia**.V.II. São Paulo: Edusp. 1974.

MEYER, Marielide Lazara Cassoli.e GONÇALVES Andréa Lisy. Nas Fímbrias da liberdade. Agregados, índios, africanos livres e forros na Província de Minas Gerais (século XIV). **Varia História**, Belo Horizonte, vol 27, nº 46, p. 645-663, jul/dez2011.

MOTTA, Rodrigo Patto Sá. A história política e o conceito de cultura política. Minas, trezentos anos: um balanço historiográfico. **Anais do X Encontro Regional de História da ANPUH/MG**. Mariana: jul. 1996.

———. Desafios e possibilidades na apropriação da cultura política pela historiografia. In: **Culturas políticas na História: novos estudos**. Belo Horizonte: Argumentum, 2009.

.MUNAKATA, Kazumi. **A legislação trabalhista no Brasil**. 2ª ed. São Paulo: Brasiliense, 1981.

OLIVEIRA, Manfredo Araújo. **Reviravolta Lingüístico-pragmática na filosofia contemporânea**. 2ª ed. São Paulo: Loyola, 1996.

POLANY, Karl. **A Grande Transformação. As origens de nossa época**. Tradução de Fanny Wrobel, 2ª.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2000.

SCHMIDT, Benito Bisso; SPERANZA, Clarice Gontarski. Acervo do Judiciário Trabalhista: Lutas pela preservação e possibilidades de pesquisa.In: MARQUES, Antônio José; STAMPA, Inez Terezinha(orgs). **Arquivos do mundo dos trabalhadores: coletânea do 2o Seminário Internacional o Mundo dos Trabalhadores e seus Arquivos: memória e resistência**. Rio de Janeiro: Arquivo Nacional; São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2012, p.33-48 Disponível em: <http://www.portalmemoriasreveladas.arquivonacional.gov.br/media/Arquivos%20do%20Mundo>

[%20dos%20Trabalhadores%20Colet%C3%A2nea%20do%202%20Semin%C3%A1rio.pdf](#).
Acesso em: 28 ago. de 2013.

SIGAUD, Lygia. Armadilhas da Honra e do Perdão: usos sociais do Direito na Mata Pernambucana. **Mana**. Rio de Janeiro, v.10, nº1, abr 2004, p.131-163. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/mana/v10n1/a05v10n1.pdf>. Acesso em 20 maio 2013.

THOMPSON, E. P. **Costumes em comum**. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

———. **Senhores e caçadores: A origem da Lei Negra**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997.

FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS

**REPRESENTAÇÕES SOCIAIS SOBRE OS TRABALHADORES NOS
PROCESSOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO MINEIRA NO PERÍODO DE
1941 A 1945.**

Belo Horizonte, 10 de março de 2014

RAMON LELES DIMAS