

# Trabalhadores precários no Tribunal Superior do Trabalho: salário, contrato e jornada de trabalho (Brasil, 1946-1953)

Precarious Workers in the Superior Labor Court: Wages, contract and working hours (Brazil, 1946-1953)

Alessandra Belo Assis Silva\*

**Resumo:** Este artigo analisa os debates e decisões do Tribunal Superior do Trabalho e demais instâncias da Justiça do Trabalho acerca da garantia de direitos para trabalhadores considerados precários e/ou informais no momento de consolidação das instituições trabalhistas no Brasil, isto é, quando sua estrutura estava, teoricamente, voltada para os “trabalhadores formais”. Nesse caminho, o período investigado vai de 1946 a 1953, levando em consideração mudanças na jurisprudência, originadas na última corte da Justiça do Trabalho. Por intermédio da leitura de livros de registro dos debates e sentenças dos magistrados, as chamadas *notas taquigráficas* do referido Tribunal, bem como por meio do uso de periódicos de jurisprudência, busca-se entender qual foi o papel da Justiça do Trabalho, sobretudo do Tribunal Superior do Trabalho, no que diz respeito à garantia de direitos para o amplo grupo de trabalhadores precários no Brasil.

**Palavras-chave:** Tribunal Superior do Trabalho; trabalho precário; luta por direitos.

**Abstract:** This article analyzes the Superior Labor Court's discussions and proceedings regarding the guarantee of rights for precarious and informal workers at the moment of consolidation of the Brazilian Labor Judiciary, i.e., when its structure was exclusively centered on the so-called “formal workers”. On this path, this paper covers the period from 1946 to 1953, considering important changes in the jurisprudence established by the highest appellate court of the Brazilian Labor Judiciary. By using the records of magistrates' debates as the main sources of this research, the so-called shorthand notes (*notas taquigráficas*), this article seeks to understand the role of the Labor Justice, especially the Superior Labor Court, with regard to the protection and guarantee of rights for the large group of precarious workers in Brazil.

**Keywords:** Superior Labor Court; precarious work; struggle for workers' rights.

\* Doutoranda em História Social pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Mestra em História pela Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). E-mail: alessbelo@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5685-4094>

## 1. Introdução: as formas precárias de trabalho entre o passado e o presente

Este texto tem o objetivo de responder como a Justiça do Trabalho agiu nos casos que envolveram trabalhadores precários e vulneráveis em um momento em que essa instituição, sob a égide da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estava teoricamente voltada para o trabalho formal. O período investigado vai de 1946 até 1953, momento no qual houve mudanças na jurisprudência, originadas do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Também cumpre indagar sobre quais eram as similaridades entre trabalhadores dentro desse grande grupo estudado. Em outras palavras, procura-se traçar as confluências entre os chamados trabalhadores *avulsos ou eventuais* e outros grupos aparentemente protegidos e incorporados na legislação trabalhista, como os *horistas e tarefeiros*, na medida em que se constituíam como um conjunto de indivíduos em situação de significativa vulnerabilidade.<sup>1</sup>

A condição precária do trabalho no Brasil não é uma novidade, entretanto, aqui se busca entender qual foi o papel da Justiça do Trabalho, sobretudo do TST, frente a essas condições. Essa investigação, portanto, concentra-se justamente no momento em que os direitos sociais e as instituições do trabalho começavam a atingir certa envergadura e fortalecimento no país, não obstante sua característica de serem voltados para os trabalhadores reconhecidos oficialmente como portadores de direitos.<sup>2</sup>

Desde a criação do arcabouço jurídico que deu origem à Justiça do Trabalho e à Consolidação das Leis do Trabalho, a possibilidade de “incorporação” dos trabalhadores ao escopo de direitos sociais sempre foi motivo de acalorados debates e controvérsias. Entretanto, durante muito tempo, os estudos sobre a fronteira entre trabalho formal e informal concentraram-se em períodos mais recentes, não equivocadamente, tendo em vista a emergência do fenômeno chamado de “flexibilização das relações de trabalho”, com o crescimento vertiginoso do emprego terceirizado, temporário, parcial, autônomo e informal, desde as últimas décadas do

<sup>1</sup> Embora se adote neste texto tanto os termos “precário” como “vulnerável”, é importante mencionar que pesquisadores do Direito do Trabalho na Inglaterra vêm estudando o que chamam de *vulnerability*. O termo seria análogo ao que se entende por *precarious work*, isto é, trabalhadores com más condições de trabalho, salários baixos, subvalorizados, e, sobretudo, temporários. Entretanto, tais autores trabalham com uma ideia de que a incorporação de certos grupos nas leis trabalhistas não é suficiente para neutralizar a sua vulnerabilidade em termos de garantias de direitos. Muitas vezes, ao contrário, a regulação desses trabalhos legitima essa precariedade, como se vê atualmente. A segunda argumentação capitalizada por eles é de que a situação vulnerável de trabalhadores é contrabalançada pelo fato de que esses grupos frequentemente dispõem de alta capacidade de lutar pelos seus direitos por meio das instituições e por meio de uma “consciência jurídica”. Ver: RODGERS, Lisa. **Labour law, vulnerability and the regulation of precarious work**. Northampton: Edward Elgar Pub, 2016.

<sup>2</sup> Este trabalhador, em linhas gerais, é o empregado com registro na carteira de trabalho e, portanto, incorporado legitimamente no ordenamento jurídico-trabalhista criado por Getúlio Vargas.

século XX, com impactos na própria Justiça do Trabalho.<sup>3</sup> Segundo ampla bibliografia, tais medidas foram fruto das práticas neoliberais internacionais, a partir de meados da década de 1970, e nacionais, sobretudo nos anos 1990.<sup>4</sup>

Não é a intenção deste estudo aprofundar uma discussão, já amplamente debatida e bastante complexa sobre as mudanças das relações de trabalho nesse período. Basta assinalar que a tal flexibilidade “da produção”, apregoada pelos empregadores, significou na prática o que se convencionou chamar de “precarização” do trabalho. Este fenômeno consistiu em efeitos desagregadores de desregulamentação dos direitos trabalhistas, levando inclusive a ameaças à própria existência da Justiça do Trabalho.<sup>5</sup>

Em contrapartida, essa instituição foi central para um movimento ocorrido no início do século XXI, cujo desafio passou a ser a própria definição de trabalho e trabalhador, o que colocava em questionamento quem merecia ou não proteção legal e jurídica. Isto foi comprovado pela promulgação da Emenda nº 45 de 2004, no seu artigo 114, pelo qual a instituição tem hoje sua competência ampliada para julgar “as relações de trabalho”, e não mais “as relações de emprego”.<sup>6</sup> Em outras palavras, a Justiça do Trabalho não está mais, atualmente, voltada exclusivamente aos conflitos entre empregadores e empregados do assim chamado “trabalho formal”, “mas abrange amplo espectro de formas de trabalho, que vai do fenômeno crescente da terceirização ao trabalho análogo a de escravo”.<sup>7</sup>

Todavia, as iniciativas das instituições em promover essa expansão na proteção dos trabalhadores sofreram um novo e significativo revés com a aprovação da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.429/17) pelo governo Temer, em 2017, que coloca

<sup>3</sup> Uma análise sobre a repercussão do fenômeno da terceirização nas decisões da Justiça do Trabalho está em: BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson. A história da súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho: a alteração na forma de compreender a terceirização. **Mediações**, Londrina, v. 16, p. 124-141, 2011. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/9657/8494>. Acesso em: 18 jun. 2019.

<sup>4</sup> Seguem alguns exemplos: CARDOSO, Adalberto. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2003. SANTANA, Marco Aurélio; RAMALHO, José Ricardo (org.). **Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social**. São Paulo: Boitempo, 2003. GALVÃO, Andréia. **Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil**. Rio de Janeiro: Revan; FAPESP, 2007.

<sup>5</sup> O “... governo Fernando Henrique Cardoso (1994-2002) investiu duramente contra o modelo tradicional de relações trabalhistas, chegando mesmo a propor a extinção da Justiça do Trabalho”. MOREL, Regina Lucia M.; PESSANHA, Elina G. da Fonte. A Justiça do Trabalho. **Tempo Social**, São Paulo, v. 19, p. 87-109, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-20702007000200003>. Acesso em: 17 abr. 2019.

<sup>6</sup> GOMES, Ângela de Castro. Retrato falado: a Justiça do Trabalho na visão de seus magistrados. **Estudos Históricos**, Rio de Janeiro, v. 37, p. 57, 2006. Disponível em: <https://bit.ly/2DiZ7gF>. Acesso em: 17 abr. 2019.

<sup>7</sup> GOMES, Ângela de Castro; SILVA, Fernando Teixeira da. Labor courts in Brazil: Their origins, challenges, and expansion. In: FINK, Leon; PALACIO, Juan Manuel (ed.). **Labour Justice across the Americas**. Urbana; Chicago; Springfield: University of Illinois Press, 2018.

novamente na ordem do dia o debate sobre a precarização do trabalho no Brasil. Volta-se a discutir, com maior intensidade, como esta reforma significou a submissão dos indivíduos a salários oscilantes, respaldando, por meio de modificações substantivas na CLT, os chamados contratos intermitentes, temporários e a terceirização. A Lei nº 13.429/17 legitima a utilização desses contratos, possibilitando, por essa via, “o uso indiscriminado da terceirização, seja no âmbito público ou privado, permitindo, ainda, a substituição de trabalhadores efetivos por prestadores de serviços para a realização de quaisquer atividades”.<sup>8</sup> Em suma, a Reforma Trabalhista legitima e legaliza formas precárias de contratação do trabalho. É preciso ressaltar, contudo, que este não é apenas um fenômeno nacional. Como afirmaram alguns estudiosos da área do Direito Internacional, as leis de proteção ao trabalho “estão largamente em crise”.<sup>9</sup>

No século XXI, o fenômeno da globalização e o crescimento das formas precárias de trabalho levaram os estudiosos a perscrutar o tema com maior afinco. Têm crescido, em perspectiva internacional, os estudos que privilegiam uma metodologia identificada com a história transnacional.<sup>10</sup> Sob esta ótica, as pesquisas distanciam-se de uma abordagem limitada entre fronteiras dos Estados-nação, com o intuito de promover uma “história global do trabalho”. Tais estudos contribuem para a história social do trabalho ao argumentarem que os trabalhadores subalternos, em escala global, sofreram uma generalizada “mercantilização coagida de sua força de trabalho” ao longo da história do capitalismo. Este fenômeno produziu uma miríade de formas de trabalho compulsório que precisam ser investigadas e explicadas, não somente levando em consideração contextos contemporâneos, mas seus usos em diferentes momentos do passado.<sup>11</sup>

<sup>8</sup> GALVÃO, Andréa; BIAVASCHI, Magda (org.). **Contribuição crítica à Reforma Trabalhista**. CESIT/UNICAMP: Campinas, 2017. Disponível em: <https://bit.ly/2G9FTLG>. Acesso em: 17 abr. 2019.

<sup>9</sup> DAVIDOV, G.; LANGILLE, B. Understanding labour law: A timeless idea, a timed-out idea, or an idea whose time has now come? In: DAVIDOV, G.; LANGILLE, B. (ed.). **The idea of labour law**. Oxford UK: Oxford University Press, 2011. Como bem demonstrou a cientista política Leah Vosko, que estudou o trabalho temporário no Canadá no século XX, “... as formas não padronizadas de emprego estão se espalhando rapidamente até o ponto em que o emprego permanente em tempo integral, junto com seu pacote típico de benefícios está se tornando uma espécie de anomalia no mercado de trabalho”. Ver: VOSKO, Leah F. **Temporary work: The gendered rise of a precarious employment relationship**. London: University of Toronto Press, 2000.

<sup>10</sup> Para uma síntese a este respeito, ver: WEINSTEIN, Barbara. Globalizando a história do trabalho: o caso da revista *International Labor and Working-Class History*. **Mundos do Trabalho**, Florianópolis, v. 4, p. 11-23, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.5007/1984-9222.2017v9n18p11>. Acesso em: 17 abr. 2019.

<sup>11</sup> LINDEN, Marcel van der. **Trabalhadores do mundo: ensaios para uma história global do trabalho**. Campinas: Editora Unicamp, 2013. LINDEN, Marcel van der. **On coerced labor: work and compulsion after chattel slavery**. Leiden; Boston: Brill, 2016.

Partindo desse preâmbulo e reconhecendo que é preciso evitar anacronismos, torna-se indubitável pelas leituras das fontes judiciais e por parte da bibliografia sobre a classe trabalhadora que o embate entre os “tipos de trabalho” ou as “categorias” de trabalhadores que “mereciam” proteção legal antecede à época contemporânea. De fato, esses conflitos cumprem papel importante nas discussões sobre a incorporação dos trabalhadores no período de criação e consolidação do ordenamento jurídico-trabalhista na Era Vargas.

De fato, ao deslocar o olhar para a Justiça do Trabalho, percebe-se que em meados da década de 1940 até a metade da década de 1950, tal instituição ainda lutava para se consolidar. Nesse caminho, seus magistrados e demais profissionais do Direito do Trabalho realizaram, na prática, a construção desse ordenamento por meio de debates, sentenças e criação de uma nova jurisprudência sobre temas importantes para a classe trabalhadora. Por sua vez, trabalhadores e patrões, conscientes da novidade que as instituições do trabalho traziam, também testavam a funcionalidade, as potencialidades e os limites da Justiça do Trabalho, não somente por meio das quase inumeráveis páginas dos processos trabalhistas, como na mobilização empenhada nas ruas e na articulação com a opinião pública, por intermédio da imprensa.

Levando em consideração tal contexto específico, em pesquisa realizada com as chamadas *notas taquigráficas* do TST, que consistem em registros dos debates dos ministros daquela última instância da Justiça do Trabalho sobre os recursos de processos judiciais, encontraram-se alguns casos da década de 1940 em que trabalhadores em situação de vulnerabilidade procuravam a Justiça e revelavam as condições de trabalho a que eram submetidos. Esse grupo engloba os chamados *horistas*, que trabalhavam e recebiam por hora, e os *tarefeiros* urbanos, cujo trabalho era remunerado por produção. Ambos eram formalizados pela CLT, embora sofressem uma série de constrangimentos no que se refere, sobretudo, à remuneração.

Em seguida, este estudo contempla outros trabalhadores que não contavam com cobertura da Consolidação. A nomenclatura deste segundo grupo varia nos tribunais, a depender da circunstância. Trabalhadores *autônomos*, *avulsos* e/ou *eventuais* são os conceitos que mais emergem dos recursos. Nos acórdãos e nos periódicos de jurisprudência da época, outro termo aparece: o de *serviço precário*. Em suma, esses documentos revelam o reconhecimento da precariedade da condição da maioria dos trabalhadores analisados, embora o processo de tomada de decisão dos tribunais seja mais ambíguo na garantia dos direitos pleiteados por esses grupos. A partir dessa constatação, uma pergunta emerge acerca da metodologia

proposta: por que unir categorias “incorporadas” pela CLT a um segundo grupo de trabalhadores “não formais”?

Em primeiro lugar, o fato de a CLT ter inserido em seu escopo os chamados “horistas” e “tarefeiros” não significa que ela fosse clara sobre o fato de que todo empregado que trabalhasse por hora ou por tarefa deveria ter necessariamente um vínculo que o tornasse “sujeito de direito”.<sup>12</sup> Nesse sentido, emergiam questões claramente ligadas ao vínculo empregatício, cuja “prova” passava pela comprovação da carteira assinada e pelas cláusulas do contrato de trabalho, em um momento no qual a obtenção desses documentos e o conseqüente reconhecimento legal do vínculo encontravam a muralha da burocracia estatal.<sup>13</sup> Por outro lado, esses sucessivos impedimentos de “incorporação” não freavam a busca dos trabalhadores para efetivamente tornarem-se “sujeitos de direito”. E neste grupo estão tanto os trabalhadores “eventuais”, como os horistas e tarefeiros.

Além disso, todos esses grupos apareciam, em muitos casos, sobrepostos uns aos outros e por vezes combinavam-se (a título de exemplo, um trabalhador eventual poderia ser horista). As dicotomias e divisões entre “tipos de trabalhadores” certamente ajudam a entender as modalidades de serviço empregado e os dispositivos legais de proteção, mas explicam muito pouco sobre a intransigência patronal e a luta por direitos dos trabalhadores, na prática.

Com efeito, existiam similaridades nas reclamações na Justiça do Trabalho, fossem quais fossem as suas “modalidades” de trabalho. As reivindicações desses trabalhadores na JT fundiam-se em uma busca comum por direitos específicos consagrados na CLT, que incluíam férias não pagas, jornada de oito horas, direito ao salário-mínimo e, enfim, o reconhecimento do vínculo e de sua “incorporação” ao sistema de direitos. Como argumentou Andrej Slivnik, em trabalho recente, “os sujeitos não necessariamente se encontram presos a posições pré-determinadas, mas são capazes de disputar e negociar melhores condições, no interior do próprio sistema,

<sup>12</sup> O artigo 78 regula o salário por tarefa. Ele também foi mencionado na regulação do direito de férias, nos artigos 140 e 142, assim como o salário-hora.

<sup>13</sup> FISCHER, Brodwin. **A poverty of rights: citizenship and inequality in twentieth-century** Rio de Janeiro. Stanford: Stanford University Press, 2008. Neste livro, Fischer mostra como os trabalhadores com vínculos precários de emprego sabiam que a carteira de trabalho dificilmente seria emitida devido às dificuldades de provar um número excessivo de informações ao Departamento Nacional do Trabalho. Entretanto, ao tomar como ponto central de análise as decisões dos conflitos judiciais pelos tribunais do trabalho, depara-se com uma realidade bem mais complexa. Para uma interpretação mais próxima desse argumento, ver: CARDOSO, Adalberto. Uma utopia brasileira: Vargas e a construção do estado de bem-estar numa sociedade estruturalmente desigual. **Revista Dados**, Rio de Janeiro, v. 53, p. 775-819, 2010. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0011-52582010000400001>. Acesso em: 17 abr. 2019.

perspectiva que seguramente jogaria luz sobre os mecanismos de ‘regulação da cidadania’”.<sup>14</sup>

Seguindo este caminho, busca-se adensar o debate sobre a incorporação ou exclusão dos trabalhadores no sistema de leis sociais da Era Vargas. Ratifica-se a argumentação trazida por Adalberto Cardoso de que a chamada “cidadania regulada” gerou nos trabalhadores uma expectativa engendrada na promessa de integração cidadã que, embora não tenha se efetivado completamente, “cumpriu a tarefa de incorporar, finalmente, mas não para sempre, os trabalhadores como artífices do processo brasileiro de construção estatal”.<sup>15</sup> Essa possibilidade foi, muitas das vezes, transformada em realidade por meio das decisões de magistrados do trabalho. Outras vezes, no entanto, os trabalhadores esbarraram em exigências burocráticas e visões mais pautadas pela primazia do contrato estabelecido entre as partes que, nesses casos, beneficiaram os empregadores.

Tais medidas intransigentes envolviam diferentes ramos econômicos e estavam relacionadas à descontinuidade característica do trabalho (ora os trabalhadores tinham trabalho, ora não tinham), embora estivessem à disposição dos empregadores e, por fim, correspondiam aos baixos salários pagos, por meio de modalidades salariais características: o *salário-hora* e o *salário-tarefa*.

7

## 2. O salário-tarefa e o salário-hora nos anos 1940: duas faces da mesma moeda

Ao se recorrer à literatura jurídico-trabalhista da época, o salário por tempo, segundo a conceituação do direito social brasileiro, seria a forma de retribuição em que o empregado ganhava de acordo com o número de horas de trabalho, mas em relação ao tempo em que ficaria à disposição do empregador.<sup>16</sup> Tal conceito, segundo o conhecido jurista Cesarino Júnior, era fundamental nas décadas de 1940 e 1950. Afinal para o autor, “quer houvesse produção, quer não houvesse, o empregado ganhava”.

O salário-tarefa, por sua vez, consistia em um tipo de remuneração que, muitas vezes, tornou-se inconveniente para os trabalhadores. Uma vez que eles ganhavam

<sup>14</sup> SLIVNIK, Andrej. **Previdência social no Brasil: uma abordagem histórica (1923 - 1945)**. 2018. Dissertação (Mestrado em História Social) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

<sup>15</sup> CARDOSO, op. cit., p. 776. Para uma revisão crítica sobre as interpretações que levam em consideração a primazia da “cidadania regulada” como fator explicativo das relações de trabalho no Brasil, ver: SILVA, Fernando Teixeira da. **Trabalhadores no tribunal: conflitos e Justiça do Trabalho em São Paulo no contexto do Golpe de 1964**. São Paulo: Alameda, 2016.

<sup>16</sup> CESARINO JÚNIOR, A.F. **Direito social brasileiro**. São Paulo: Freitas Bastos, 1953. p. 208.

de acordo com o resultado de seu trabalho, com aquilo que haviam produzido, esse tipo de remuneração abria chancela para uma diminuição drástica do pagamento por parte dos empregadores. Segundo Cesarino Júnior, os sindicatos preferiam que as formas salariais fossem chamadas por tempo, porque a chamada “tarefa” “desnaturava” o contrato de trabalho em que “o risco da atividade econômica” ficava por conta do empregador.

Entretanto, o que se verifica na prática é que ambas as modalidades de pagamento se configuravam como um meio de exploração similar, com diferenças tênues, como será demonstrado neste estudo. Em nota taquigráfica de novembro de 1947, os ministros do TST tentavam introduzir o que viria ser a tônica do debate entre eles: o direito ou não ao salário-mínimo de trabalhadores *tarefairos*, caso não atingissem a produção estipulada. Segundo o ministro classista, representante dos empregadores naquele Tribunal, Ozéas Motta:

a Justiça do Trabalho começou a exigir dos empregadores o pagamento do salário mínimo aos tarefairos. Houve uma natural repulsa, eu mesmo neste Tribunal tive várias vezes de mostrar que não era possível que alguns empregados tarefairos alcançassem o salário mínimo e outros não alcançassem certamente pela desídia, falta de produção pré-determinada. Daí veio essa Portaria, a que aludiu o relator, dizendo que quando se apurasse um certo número de trabalhadores tarefairos se eles não alcançassem o salário mínimo não devia o empregador aquilo que não haviam alcançado, porque se presume que não tinham produção igual aos demais era por culpa sua.<sup>17</sup>

Sobre essa fala do ministro, é preciso voltar a 1940, antes da promulgação da CLT. O salário-tarefa já havia sido regulado por uma Portaria, em julho daquele ano.<sup>18</sup> Em síntese, tal regulamento permitia, na prática, que patrões alterassem deliberadamente as tabelas oficiais de salário que viriam a ser promulgadas. O que as contendas judiciais revelam é que os patrões insistiam na obsoleta portaria, mesmo com o advento da CLT, como medida “legal” para definir aleatória e arbitrariamente as tabelas salariais, enfurecendo advogados sindicais e trabalhadores. Estes, por sua vez, expressaram seu descontentamento com o número expressivo de dissídios nos tribunais do trabalho. Por meio de seus

<sup>17</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso 6047/46**. Recorrente: Companhia Fiação e Tecidos Santa Maria. Recorrido: Júlia Ollier. Relator: Edgard de Oliveira Lima. Coordenadoria de Gestão Documental e Memória do Tribunal Superior do Trabalho. Nota taquigráfica de novembro de 1947.

<sup>18</sup> Trata-se da Portaria SCM-328 de 1940. A mencionada regulamentação visava impor uma padronização da produtividade, um tanto polêmica, para a obtenção do cálculo do salário-tarefa. Segundo o documento “... considera-se produção normal a média da produção que forneçam dois terços dos respectivos assalariados, utilizando os mesmos elementos de trabalho e operando com igualdade de condições”. Ver: **Dissídios individuais da Junta de Conciliação e Julgamento de Juiz de Fora**. Processos trabalhistas JCJF – 739 a 742/54. Disponíveis no Arquivo Municipal de Juiz de Fora, Minas Gerais.

advogados sindicais, os trabalhadores apelaram para o conhecido artigo 78 da CLT. Segundo o dispositivo, “... se o salário for ajustado por empreitada, ou convencionado por tarefa ou peça, será garantida ao trabalhador uma remuneração diária nunca inferior à do salário mínimo por dia normal da região, zona ou subzona”.<sup>19</sup>

Com efeito, no início da década de 1950, a polêmica portaria seria revogada e o tão comentado artigo 78, combinado com o artigo 76 sobre o conceito de salário-mínimo, ganhariam força nas decisões dos tribunais, favorecendo uma gama maior de trabalhadores, como os horistas, diaristas e empregados *avulsos*.

Além disso, dentro da própria Justiça do Trabalho, parecia haver um debate que reforçava as similaridades entre as formas de trabalho. Dorval Lacerda, por exemplo, em debate franco com os ministros do TST, criticou as visões que opunham salário-tarefa e salário-hora e a maneira com que ambos pareciam ser apenas instrumentos utilizados com o intuito de diminuir o salário do trabalhador e/ou de não lhe garantir férias remuneradas, como parecia defender o ministro classista Ozéas Motta.

O então procurador-geral do trabalho argumentou que um dos objetivos da Comissão de Legislação Social, que elaborou a CLT, e da qual ele fez parte, foi “... estabelecer um critério médio de remuneração para as remunerações que são, naturalmente, aleatórias”.<sup>20</sup> De acordo com Lacerda, era justo que o empregado horista, “... entrando em férias, perceba o mesmo salário que perceberia se em serviço estivesse. Dir-se-á: mas ele poderia trabalhar reduzido, mas não importa, o que importa é que a lei assegura durante o tempo de férias, uma remuneração tal a que ele teria direito se trabalhasse no seu horário normal de trabalho”. E em uma espécie de crítica à Comissão que elaborou a CLT, da qual fizera parte, ele asseverou:

por um lamentável equívoco a então malsinada Comissão da Consolidação do Trabalho incluiu essas duas palavras: diário e hora, que estão em flagrante choque com as demais expressões: tarefa, vantagem, comissão, percentagem ou gratificação. Essas palavras *hora* e *tarefa* deviam estar no texto do artigo, com seu irmão gêmeo, o salário mensal, porque essas duas figuras são figuras de salário-tempo e, não, figuras de salário-tarefa. Não encontro uma razão lógica para distinguir o salário-mensal do salário-hora ou dia. Não existe em doutrina nem na prática. *O que visa o artigo 1<sup>a</sup>, ou o que pretendia visar era a possível diminuição do salário [grifo meu]. ... Conheço essa questão desde 1936, quando foi debatida pelo Professor Oliveira Vianna, então consultor jurídico do Ministério do Trabalho, que reiterou, sustentou tal ponto de vista, perfeitamente adequado à espécie.*<sup>21</sup>

<sup>19</sup> BRASIL. **Lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943. CLT Consolidação das leis do trabalho**. Disponível em: <https://bit.ly/2IHJGBz>. Acesso em: 10 nov. 2018.

<sup>20</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso 7070/47**. Recorrente: Metalúrgica Abramo Eberle. Recorrido: Alfredo Bessa e outros. Relator: Delfim Moreira Júnior. Coordenadoria de Gestão Documental e Memória do Tribunal Superior do Trabalho. Nota taquigráfica de setembro de 1947.

<sup>21</sup> *Ibidem*.

Dorval Lacerda era personagem ativo no TST e suas posições, em geral, eram bastante favoráveis aos trabalhadores. Sobre os conflitos em tela, por meio da leitura das notas taquigráficas analisadas a seguir, é possível afirmar que o argumento defendido pelo procurador no TST fazia sentido, ao tomar como ponto de partida as estratégias dos patrões para diminuir a remuneração e controlar a jornada de trabalho. Tanto salário-tarefa, como salário-hora, eram faces de uma mesma moeda e avançavam na contramão do direito ao salário-mínimo e da jornada de oito horas, revelando condições precárias de trabalho.

### 3. Conflitos de classe no Tribunal Superior do Trabalho

Os dois recursos relatados a seguir consistem em casos de trabalhadoras mulheres contratadas como horistas, bem como de trabalhadores temporários, chamados avulsos. Em ambas as situações, os recursos foram impetrados pelas empresas, na medida em que os trabalhadores obtiverem deferimento de suas reclamações na primeira instância (Juntas de Conciliação e Julgamento) e na segunda instância (no Tribunal Regional do Trabalho).

No primeiro caso elencado, surge um conflito que se expressa no recurso extraordinário do TRT da Segunda Região, São Paulo, como uma ação plúrima contra o Frigorífico Wilson do Brasil, cujo número de reclamantes infelizmente não consta nas notas. As empregadas foram contratadas pela mencionada empresa como horistas, porém, pleiteavam o salário fixo mensal. Segundo elas, o empregador reduziu o horário de trabalho, a pretexto da falta de matéria-prima (carne) para o frigorífico. Os principais argumentos da empresa repousavam em duas frentes: primeiramente, o frigorífico alegou que a falta de matéria-prima era fruto da proibição de exportação por parte do governo Dutra. O segundo argumento consistia em uma discussão sobre a essência do contrato de trabalho. De acordo com a empresa, se as empregadas foram contratadas como horistas, deveriam receber o salário-mínimo por hora e não o fixo mensal. A sentença da Junta de Conciliação (JCJ) concluiu, por sua vez, que as trabalhadoras deveriam ser remuneradas pelo salário-mínimo em vigência na região. A JCJ alegava que não podia haver carência de matéria-prima, uma vez que a empresa tinha admitido 300 operárias. O frigorífico recorreu então à segunda instância, o TRT, que manteve a decisão da Junta. Não conformada, a empresa levou o recurso à última instância, o TST.

Denomina-se aqui este caso como uma situação representativa, dentre os recursos do ano de 1946, por dois aspectos: primeiro, quanto à questão introdutória deste trabalho, de que os/as horistas constituem um conjunto de indivíduos com

significativa vulnerabilidade em termos de relações de trabalho, em que pese a existência de carteira assinada e de um contrato assinado. Essas empregadas recebiam remunerações bastante oscilantes, na medida em que a empresa utilizava o contrato baseado no salário-hora, permitido por lei, para diminuir as horas de trabalho quando fosse de seu intento. As trabalhadoras, porém, reivindicavam seus direitos com base em duas leis: a do salário-mínimo obrigatório de 1940 e a conhecida lei da jornada de trabalho de oito horas, criada ainda em 1932, ambas compiladas posteriormente na CLT.

No que se refere aos pontos de vistas dos magistrados do TST, pode-se dividir os debates em três posições. O primeiro argumento foi liderado pelo amplo depoimento do procurador-geral do Trabalho, que, embora não conste na fonte, é bastante possível que fosse o conhecido Dorval Lacerda. A segunda posição refere-se ao ponto de vista do presidente do TST na ocasião, Geraldo Bezerra de Menezes, acatado pela maioria. E por fim, a terceira posição foi representada pelo ministro classista representante dos empregadores, Ozéas Motta.

O primeiro posicionamento, do procurador-geral, consistiu em uma argumentação mais pautada pela força da relação contratual do que na autoridade da lei propriamente dita, embora fosse favorável às empregadas. O magistrado defendeu que a lei do salário-mínimo deveria ser respeitada, mas sugeriu que nesses casos de trabalhadoras horistas fosse considerada cada circunstância específica. De toda forma, defendeu ter havido um descumprimento do que fora pactuado no contrato por parte do empregador.

De acordo com suas palavras,

a razão dos reclamantes não repousa na lei do salário mínimo, repousa no contrato, porque os trabalhadores trabalhavam anteriormente, portanto *tacitamente* essa condição teria sido incluída no contrato: oito horas por dia. O empregador a pretexto da falta de trabalho que não existe, porque os autos demonstram que novos empregados foram admitidos, isto é o Frigorífico contratou 300 outros operários e reduziu o horário.<sup>22</sup>

De fato, segundo Godoy Ilha, representante classista dos empregados, cuja argumentação corroborava a tese do procurador, constava na instrução do processo que a empresa, posteriormente, em 1943, admitiu esses operários para trabalharem exatamente nas diversas seções do seu frigorífico.

Quer dizer, sem motivo justificado *alterou uma condição essencial do contrato (grifo meu)*, que é o número de horas contratadas com seus empregados. Isso ele podia fazer por mútuo consentimento ou

<sup>22</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso 7394/46**. Recorrente: Frigorífico Wilson do Brasil. Recorrido: Juracy Antônia de Oliveira e outras. Relator: Percival Godoy Ilha. Coordenadoria de Gestão Documental e Memória do Tribunal Superior do Trabalho. Nota taquigráfica de dezembro de 1946.

por força maior que o impedisse de cumprir a obrigação. A moral do direito dos empregados *não repousa na lei do salário mínimo* porque na hora que trabalharam, teriam recebido o salário mínimo competente. A moral deles repousa em que vinham trabalhando essas horas contratadas (8 horas). Se o empregador alterou unilateralmente essas 8 horas, reduzindo-as para 4, prejudicou os empregados, porque ele teria, com essa redução de trabalho, reduzido seu ganho diário ou mensal.<sup>23</sup> (grifo nosso)

O presidente do Tribunal Superior, Geraldo M. Bezerra de Menezes, colocou-se também a favor dos empregados, mas sua justificativa repousava em uma relação direta entre a importância do salário-mínimo para a efetivação da tão apregoada justiça social. Esse posicionamento já havia sido dado por ele em outros momentos no tribunal ao discutir os aumentos salariais em dissídios coletivos. Para Menezes, “... o problema do salário e da sua melhoria enche quase toda a vida do operário: os conflitos para sua determinação, dentro de bases de equidade e justiça social, constituem os fenômenos de maior relevo e dramaticidade da história social contemporânea”.<sup>24</sup> No caso em tela, ele chamava a atenção para o art. 76 da CLT, que consistia na concepção dos legisladores sobre o significado do salário-mínimo. Segundo Bezerra de Menezes que, diferentemente da posição do procurador, retirava o peso do contrato como o fator mais importante do conflito:

na qualidade de Presidente de uma das Juntas, e também como procurador da Justiça do Trabalho, muitas vezes tive a oportunidade de abordar o assunto. Entretanto, não vejo, de maneira nenhuma, razão para que se deixe de assegurar ao empregado diarista o salário mínimo assegurado para mensalistas e para os da região. Mesmo porque, o conceito de salário mínimo é este: remuneração mínima para atender às necessidades de alimentação, habitação, vestuário, transporte e higiene.<sup>25</sup>

Assim, o presidente estendia tal direito a todos os trabalhadores, na medida em que se tratava de uma necessidade geral para trabalhadores horistas. Corroborando sua tese, o combativo representante classista dos empregados, Antônio Carvalho, questionou: “... qualquer diminuição é burla à lei do salário mínimo”. Ele citou a situação dos tarefeiros para ratificar sua opinião, evidenciando as fronteiras frágeis entre esses tipos de trabalho. De acordo com o ministro, “... vê-se que é garantido o salário hora ou dia, como se queira chamar, ou mensal mesmo, ao tarefeiro, desde que ele trabalhe 8 horas.” E continuou o ministro:

... por que as empresas têm seu horário de 8 horas? A prevalecer a questão do horista, amanhã todas as empresas organizarão todos

<sup>23</sup> Ibidem.

<sup>24</sup> MENEZES, Geraldo Montedônio Bezerra de. **Dissídios coletivos do trabalho e direito de greve:** doutrina, legislação e jurisprudência. Rio de Janeiro: Borsoi, 1957. p. 55.

<sup>25</sup> BRASIL, op. cit., rec. 7394, dez. 1946..

os trabalhos por hora, e assim acabarão diminuindo seu horário. Passarão a trabalhar 6 horas para comodidade do serviço. É o que estamos vendo com este caso. Tanto assim, que a empresa admitiu 300 operárias para a matança, trabalho para o qual ela alegava que havia falta de matéria-prima, quando, no entanto, essas empregadas foram diminuídas no seu horário e no seu salário, posto que, trabalhavam, tanto para a exportação como para o consumo da própria empresa.<sup>26</sup>

Embora os argumentos fossem diferentes, os dois pontos de vista apresentados aqui foram favoráveis às trabalhadoras. Entretanto, as opiniões do procurador e do presidente seriam combatidas pelo representante dos empregadores, o ministro classista Ozéas Motta, que fora acompanhado pelo ministro Caldeira Neto. A parceria formada entre ambos, no intuito de favorecer os empregadores, não se restringia apenas a esse caso, como se apurou em muitos outros recursos daquele turbulento ano de 1946. Neste conflito, portanto, ambos defendiam que o trabalhador horista teria direito apenas ao salário-mínimo-hora. Dizia Caldeira Neto:

Um determinado grupo de empregados contratou-se com uma empresa e o serviço contratado era de 4,5 ou 6 horas, esse mínimo deve ser respeitado. O pagamento mínimo hora legal, quer dizer, se o empregado “ab initio” contratou com a empresa para trabalhar durante 4 horas, na base desse mínimo hora, se contratou na base do salário mínimo legal.<sup>27</sup>

Os demais magistrados, contudo, votaram contra os vencidos Caldeira Neto e Ozéas Motta e a favor das trabalhadoras, mantendo a decisão das Juntas e TRT. Além disso, o ministro Oliveira Lima destacou, no fim do recurso, que fora apurado que todas as trabalhadoras tinham posse da carteira assinada e eram efetivas da empresa, o que lhes garantia a jornada de 8 horas. Aqui, verifica-se a importância daquele documento para os magistrados do trabalho. Entretanto, como visto, não eram todas as instâncias da Justiça do Trabalho, nem mesmo todos os casos, em que a carteira de trabalho seria uma exigência *sine qua non* para o deferimento das reclamações dos trabalhadores.

#### 4. Empregados avulsos

Outro caso, bastante similar, consiste no recurso também originado do Tribunal Regional da Segunda Região em que trabalhadores venceram nas duas instâncias. Nele, os trabalhadores eram denominados pelos tribunais como *empregados*

<sup>26</sup> Ibidem.

<sup>27</sup> Ibidem.

*avulsos*, isto é, de acordo com o processo instaurado, o empregado e outros correlatos eram chamados em determinados dias para prestar serviços à empresa.

Embora fosse recurso de um único trabalhador, chamado Alexandre Gomes, pelos depoimentos das testemunhas ficava claro que a empresa contratava muitos empregados sob a mesma denominação. A firma, por sua vez, uma empresa de armazenamento de algodão, chamada Rezensagem E Armazenagem de Algodão S.A, argumentou, segundo o ministro relator do recurso, Astolfo Serra, que não houve da parte da Junta a exigência para a apresentação da carteira profissional, que seria, naquela circunstância, o documento hábil para provar, efetivamente, se era ou não empregado avulso. O argumento principal da firma era de que se tratava “de um *biscateiro*<sup>28</sup> empregado que vinha recebendo serviços, portanto a paga de salário em determinados dias, quando chamado”.<sup>29</sup> Essa exigência não foi preenchida no julgamento da Junta, nem do Conselho Regional. Além disso, tanto a JCJ quanto o Tribunal Regional, concluíram que a inexistência da carteira de trabalho não era impedimento para a prova de que o empregado era “efetivo”. O que houve, segundo a procuradoria do trabalho, era “uma sonegação do salário mínimo”.

Contudo, os ministros deram pelo conhecimento do recurso para ser julgado. Segundo o ministro relator Astolfo Serra, a empresa não pagou sequer o salário-mínimo do empregado. Além disso, ele verificara, pelos autos, que o empregado era realmente “efetivo” na empresa, afinal havia contribuído para o Instituto de Aposentadoria e Pensões (IAP). Enumeradas as razões, o relator terminou por votar pela manutenção da decisão recorrida a favor do trabalhador.

Observa-se aqui outra forma do que seria uma prova da inserção do trabalhador no sistema de direitos: os institutos de aposentadoria. Ao cruzar as fontes, é possível observar que os IAP passaram a instituições importantes para esses grupos. Em 1948, a *Revista do Trabalho*, periódico de jurisprudência da época, publicou a regulamentação do salário-base de trabalhadores chamados “avulsos” pelo Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Empregados em Transportes e Cargas. Essa regulamentação veio à tona por meio da Portaria nº 262, de outubro daquele ano. Em suma, ela assegurava que os trabalhadores não sindicalizados, avulsos, contribuintes do Instituto, teriam garantido o salário-mínimo relativo a cada localidade. É interessante notar, também, por meio dessa publicação, que trabalhadores de outras categorias, como no comércio armazenador, carvão mineral,

<sup>28</sup> Os juízes utilizam o termo “biscateiro”, designação popular para trabalhador avulso ou autônomo.

<sup>29</sup> BRASIL, op. cit., rec. 7394, dez. 1946.

estivadores e ensacadores (a maioria com quadros de trabalhadores horistas), foram beneficiados pela mencionada portaria.

Essa ação específica demonstra como algumas categorias conseguiram avanços no que se refere à garantia de salários para esses trabalhadores. Se o Estado parecia não garantir a sua inserção pela lei do salário-mínimo, restava aos grupos mais vulneráveis “contribuir” para efetivamente ter assegurado o direito à remuneração fixa. Nesse sentido, parece que esses trabalhadores “não inseridos” no sistema de direitos trabalhistas tinham consciência da sua exclusão e do que poderia significar ser contribuinte dos IAP.<sup>30</sup> Restava saber se os patrões cumpriam essas regras e se a Justiça do Trabalho acolheria tal prerrogativa.

Voltando à análise do recurso, representando uma visão oposta, o ministro togado Caldeira Neto, conhecido por ser mais favorável aos empregadores, alegou que o artigo 3º da Consolidação deixava clara a diferença entre empregado e não empregado. O citado artigo, que ratificou a não incorporação na CLT desse tipo de trabalhador, continha o seguinte conteúdo: “considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.<sup>31</sup> Segundo Caldeira Neto, portanto, Alexandre era empregado avulso, como está demonstrado

à saciedade nos autos pelos próprios talões trazidos pelo empregado - conforme tenho nas minhas notas - que somente em duas quinzenas teria trabalhado os 15 dias, porque nas demais quinzenas trabalhava dois dias, oito dias, três dias, intercaladamente e os salários são os mais diferentes possíveis, não poderia a Junta mandar pagar na base de 200 horas. *Mas a questão principal é saber se empregado avulso, conforme está demonstrado nos autos, não estando protegido pela Lei Trabalhista tem direito* (grifo meu). Se é avulso não está protegido pela lei. O serviço prestado por ele era de natureza eventual – vou ler nas minhas notas. A empresa tinha empregados permanentes que serviam no escritório e os outros que serviam nos transportes.<sup>32</sup>

Dali em diante, parecia assomar-se no TST um debate sobre quem seriam efetivamente os incluídos e excluídos do sistema de direitos trabalhistas. Tal discussão se traduzia na dicotomia entre empregados eventuais *versus* empregados

<sup>30</sup> Segundo o pesquisador Andrej Slivnik, os trabalhadores sabiam muito bem reconhecer a diferença entre os direitos trabalhistas, regulados pela CLT, e a contribuição obrigatória à Previdência. Se o primeiro elemento não exigia contrapartida, o segundo pedia o cumprimento de compromissos assumidos não somente pelos trabalhadores (via contribuição) como, também, por parte do Estado. Ver: SLIVNIK, op. cit., p. 201.

<sup>31</sup> BRASIL. **Lei n. 5452 de 1º de maio de 1943. CLT Consolidação das leis do trabalho.** art. 3º. Disponível em: <https://bit.ly/2IHJGBz>. Acesso em: 10 nov. 2018.

<sup>32</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso 8387/46.** Recorrente: Reprensagem e Armazenagem de Algodão S. A. Recorrido: Alexandre Gomes. Relator: Astolfo Serra. Coordenadoria de Gestão Documental e Memória do Tribunal Superior do Trabalho. Nota taquigráfica de dezembro de 1946.

permanentes. Em outras palavras, os trabalhadores regulares, identificados como do “escritório” e dos “transportes”, mereceriam o salário integral. O mesmo, porém, não era válido para os empregados cuja permanência na empresa era inconstante, com horário de trabalho e salários “os mais diferentes possíveis”. Assim, Caldeira Neto, após verificar em suas notas, como ele próprio enunciara, arrematou: “em virtude do que acabei de ler e do que examinei no processo, cheguei à conclusão de que se trata de empregado que presta serviço de natureza eventual à empresa. Assim sendo, desde que não é empregado da firma, não tem direito a salário. Dou provimento para julgar improcedente a reclamação”.<sup>33</sup>

O ministro classista Ozéas Motta, que representava melhor os empregadores do que eles próprios, ou seus advogados, fez novamente parceria com Caldeira Neto. Recorreu, inclusive, a um conflito de outro frigorífico que, infelizmente, não aparece nas fontes,

Estou com o ministro Caldeira Neto, mesmo porque, decidimos aqui, outro dia, em caso em que havia reclamação dos empregados, que queriam, também, receber salários integrais. Resolveu-se que o pagamento fosse feito de acordo com o que eles iam recebendo, *em virtude de contrato de trabalho existente*, isto é, eles não teriam direito ao salário mínimo total, uma vez que foram contratados para trabalhar em duas ou três horas, isto é, tempo necessário ao empregador. Este caso é idêntico, porque se trata, também, de empregados eventuais, trabalhadores autônomos, que não podem ter direito ao salário mínimo integral, porque não trabalham o dia todo. A decisão que tomamos outro dia está de acordo com o voto do ministro Caldeira Neto, com o qual estou de acordo.<sup>34</sup> (grifo nosso)

Ozéas Motta evidenciou não somente a recorrência de outras situações análogas, mas como o Tribunal vinha agindo nas decisões de outros recursos similares, nos quais indeferiu o pedido dos empregados avulsos, dando causa procedente ao recurso dos frigoríficos, o que contradizia o caso analisado anteriormente, demonstrando como o processo de tomada de decisão do TST não seguia parâmetros lineares. Em seguida, o ministro classista dos empregados, Godoy Ilha, afirmou que, em tese, o ministro Caldeira Neto estava certo. O trabalhador eventual “não terá direito ao benefício da lei, mas o que se verifica do voto, das explicações dadas pelo revisor, é que esse empregado estava à disposição da empresa diuturnamente”. Todos os meses ele trabalhou, “é bem verdade que em dias dobrados, mas é uma subordinação, aquela de que fala a lei, em que há o vínculo contratual”. Assim, Godoy Ilha, ao se posicionar contra o ministro togado, negou provimento ao recurso da empresa.

<sup>33</sup> Ibidem.

<sup>34</sup> Ibidem.

No TST, novamente ocorre uma divisão clara de opiniões. Houve empate por parte dos ministros e o voto do presidente Geraldo Bezerra de Menezes desempataria a contenda, já que, por lei, quem presidisse o tribunal seria responsável pelo voto de minerva. Neste caso, porém, Bezerra de Menezes, na contramão do caso anterior, acabou por dar provimento ao argumento da empresa, ao alegar que a carteira de trabalho desse trabalhador não estaria assinada, o que comprovaria a tese de Caldeira Neto de que ele não era empregado “efetivo”.

## 5. Dependência econômica e subordinação jurídica

A compreensão dessa fragmentação das opiniões no TST pode ser mais bem entendida ao se deslocar o olhar para o que os juristas vinham produzindo entre as décadas de 1940 e 1950. Era preciso provar, sob o manto do contrato “pactuado” entre as partes, que haveria entre elas uma relação de subordinação, traço característico para validar a tão apregoada relação de emprego. Com efeito, para muitos juristas da época, como o conhecido Mozart Victor Russomano e o chamado patrono da legislação trabalhista, Oliveira Vianna, a relação de emprego se estabeleceria pelo que ficou conhecido por *subordinação jurídica* que consistia na “sujeição hierárquica em que fica o obreiro diante do empregador”.<sup>35</sup> Nela, o trabalhador ficaria “obrigado, no desempenho de seu serviço, a receber ordens e direção daquele para quem o serviço é prestado, objetivando-se uma situação de superioridade hierárquica”.<sup>36</sup>

Entretanto, outra concepção era adicionada ao tema, ou contrastava com o uso estrito de *subordinação*. Trata-se do conceito *dependência econômica* que, conjunta ou separadamente àquela primeira ideia, era tido como suficiente para atestar o vínculo do empregado. Essa argumentação é encontrada na própria obra de Oliveira Vianna. Servindo-se da literatura jurídica francesa, sobretudo, das contribuições do criador do conceito de dependência econômica no início do século XX, Paul Cuche<sup>37</sup>, Vianna asseverou que,

na definição de Cuche e Capitant (que é aceita pelos tratadistas mais modernos de legislação social e sancionada pela mais larga e recente jurisprudência do trabalho), o critério diferenciador do contrato de trabalho não exige a coexistência dessas duas condições – *dependência econômica* e *subordinação*, hierárquica ou técnica; ... basta uma só destas condições para que a relação

<sup>35</sup> VIANNA, José Francisco de Oliveira. Contratos de trabalho, de empreitada e de mandato. **Boletim do Ministério do Trabalho, Indústria e Commercio**, n. 33/34, maio/jun. 1937. p. 103.

<sup>36</sup> Ibidem.

<sup>37</sup> Trata-se da obra: CUCHE, Paul. Du rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail. **Revue critique**, 1913.

estabelecida entre os dois interessados se caracterize e individualize numa relação contratual de trabalho.<sup>38</sup>

Essa concepção, cuja essência, em última instância, legitimava o alargamento da noção de relação de emprego (que poderia ser a “relação contratual de trabalho”), é também encontrada nos textos de Dorval Lacerda que, como vimos, foi um dos principais defensores de maior inclusão dos trabalhadores no sistema de direitos. Em sua obra intitulada *Direito individual do trabalho*, de 1949, o jurista e procurador dedica mais de 200 páginas a “os elementos característicos de um contrato”, talvez em resposta aos debates que vinham preenchendo os tribunais. Afinal, o “poder público”, “os juízes” e “os indivíduos privados”, segundo Lacerda, “se adaptam, por vezes, com dificuldade às regras impostas pelo Código de Trabalho”.<sup>39</sup>

Utilizando como principal aporte teórico a obra do já mencionado Oliveira Vianna, Lacerda asseverou que sempre haveria contrato de trabalho, se ficasse patenteada a existência do que concluiu ser a dependência econômica, isto é, quando houvesse o “trabalho fornecido por quem precisa prover à sua subsistência a outrem que necessita de tal trabalho”.<sup>40</sup>

Em seguida, o procurador passou a criticar os juristas italianos da “*legislazione corporativa del lavoro*”, para os quais era imperativo reconhecer a distinção entre trabalho autônomo e trabalho subordinado. Segundo os mencionados tratadistas, mesmo quando o obreiro *autônomo* prestava serviços a outrem não haveria um vínculo de subordinação. Lacerda, ao contrário, defendeu a existência do contrato de trabalho, mesmo não havendo a tão apregoada “subordinação jurídica”, tanto para trabalhadores autônomos, quanto para “o trabalho a domicílio”, dois exemplos que utilizou com frequência para dissertar sobre o tema. Na tentativa de legitimar seu argumento, citou um número considerável de doutrinadores e legisladores de outros países, como México, Espanha, Bulgária, Bolívia, Suíça, França e Venezuela.<sup>41</sup> Tais nações haviam adotado, em seus “códigos de trabalho”, o duplo conceito de dependência econômica e subordinação jurídica para “assegurar ao prestador os benefícios da lei referente ao contrato de trabalho”.<sup>42</sup>

<sup>38</sup> VIANNA, op. cit., p. 101.

<sup>39</sup> LACERDA, Dorval. **Direito individual do trabalho**. Rio de Janeiro: A Noite, 1949. p. 16.

<sup>40</sup> *Ibidem*, p. 21.

<sup>41</sup> O historiador Fernando Teixeira da Silva demonstrou a equivocada ideia que concebe a legislação trabalhista brasileira como uma cópia da *Carta Del Lavoro*, fruto do fascismo italiano. Ele aponta, ao contrário, como ela foi montada a partir da circulação internacional de ideias, fundamentação que “... coloca em cheque argumentos de que o sistema legislado brasileiro estaria preso ao ‘pecado original’ fascista, desconsiderando as ‘rotas’ e os ‘cruzamentos’ de ideias e experiências em escala internacional”. Ver os capítulos 2 e 3 de SILVA, op. cit., p. 59-108.

<sup>42</sup> LACERDA, op. cit., p. 26. O procurador-geral demonstra como este debate organizava-se em âmbito internacional ao citar uma série de autores que utilizaram o conceito de dependência.

Mais à frente, valendo-se, assim como Vianna, das contribuições dos doutrinadores franceses, Lacerda sustentou com clareza que “pode haver dependência econômica sem subordinação, e é o caso da maior parte dos trabalhadores a domicílio”, por exemplo, cuja natureza do trabalho os tornaria “empregados” e, nessa condição, “beneficiados pelas leis sociais”, graças a esse “critério realístico”.<sup>43</sup> Assim, arrematou o procurador-geral: “usando a expressão dependência, que permite uma vasta conceituação”, a legislação brasileira, bem como a jurisprudência dos tribunais brasileiros, “sempre, mais ou menos, admitiram” este estado “como bastante para determinar a relação de emprego”.<sup>44</sup>

Com efeito, é possível reconhecer que esse debate entre renomados juristas do Direito do Trabalho brasileiro seria suficiente para relativizar interpretações que veem a construção da legislação social no país pela via específica da regulação, onde só teriam lugar os trabalhadores formalizados.<sup>45</sup> Entretanto, ao voltar os olhos para a pesquisa empírica, a realidade é um pouco mais complexa. De um lado, observa-se que a jurisprudência dos tribunais foi, paulatinamente, reconhecendo a necessidade de se ampliar a noção de relação de emprego já nesse período. Por outro lado, isto dificilmente ocorria “sempre” e dependia de uma forte dose de subjetividade por meio da observação “caso a caso”.

Ademais, o alargamento da ideia sobre o significado do *vínculo* repousou menos nas doutrinas jurídicas do que na insistência dos trabalhadores em reclamar tais direitos nas primeiras instâncias, utilizando, por meio de sindicatos e advogados, interpretações próprias da CLT. Nesse movimento, também era significativa a obstinação dos empregadores em apelar à última corte por não reconhecerem a garantia dos direitos pleiteados por esses grupos, valendo-se eles, também, de uma apreciação particular da CLT. Por fim, é preciso considerar que havia nuances maiores do que os juristas previam no que se refere ao entendimento dos ministros do TST sobre o que significava o contrato de trabalho e qual a sua vinculação à noção de relação de emprego. Nem sempre ambos eram entendidos como fatores interdependentes.

O estudo das decisões do Tribunal Superior do Trabalho tem mostrado o quanto as ideias sobre a aplicação da lei ou sobre o que significa “justiça” precisam estar ancoradas nas contradições e nuances da prática cotidiana dos tribunais. As

<sup>43</sup> Ibidem, p. 28.

<sup>44</sup> Ibidem, p. 26. Outro jurista brasileiro com o qual Lacerda dialoga é Arnaldo Süssekind. Ver: SUSSEKIND, Arnaldo. Da fraude à lei do Direito do Trabalho. In: LACERDA, op. cit., p. 26.

<sup>45</sup> SANTOS, Wanderley Guilherme dos. **Cidadania e justiça**: a política social na ordem brasileira. Rio de Janeiro: Ed. Campos, 1979.

experiências factuais de cada conflito de classe expresso nos recursos ao TST, ou nas reclamações em primeira e segunda instância, revelam as ambiguidades e os paradoxos do processo de tomada de decisão dos tribunais trabalhistas.

De modo efetivo, essas contradições começavam no papel desempenhado pelas instâncias inferiores. De uma maneira geral, as JCJ e os TRT, naquele momento, pareciam estar mais propensos a deferir as reclamações dos trabalhadores em benefício de uma defesa do salário-mínimo e até mesmo da obrigatoriedade da jornada de oito horas, sem tanto peso das provas documentais vinculadas “às cláusulas do contrato”. Além disso, no que se refere ao TST, embora já ficasse claro o predomínio de uma visão mais favorável aos empregadores a respeito das questões contratuais e salariais dos trabalhadores, havia uma clara defesa por parte de alguns ministros no que se refere à aplicação de uma justiça social que respeitasse, acima de tudo, o direito do trabalhador ao salário-mínimo.

Essas atuações são importantes para que se possa entender a mudança na jurisprudência, posteriormente. Porém, sabe-se que, de maneira geral, no contexto dos anos de 1946 e 1947, as sentenças foram baseadas na ideia das “provas” documentais, representadas pela carteira de trabalho e pela força do contrato “tácito”, entre as partes. Aliás, é preciso dizer que o peso do significado do contrato evidencia, neste estudo, como é apressado definir que as relações de trabalho no Brasil seriam determinadas *in totum* pela primazia do legislado (da legislação) sobre o negociado (o contrato estabelecido entre as partes), tese que vigorou por muito tempo e tem sido questionada em estudos recentes.<sup>46</sup>

Em que pese a unilateralidade desses contratos individuais, pela qual empregadores utilizariam, deliberadamente, a argumentação de que havia um compromisso anterior assumido pelos trabalhadores de que seriam de fato “avulsos” ou “eventuais”, o fato é que, para os magistrados com votos vencedores nas decisões, a lei do salário-mínimo ou a lei da jornada de trabalho perdiam força em relação ao que seria “pactuado entre as partes”. Isto só parece se modificar no início da década de 1950, quando o salário-mínimo ganhou força e tornou-se “tema central do debate político e jurídico nacional”.<sup>47</sup>

De fato, ao caminhar para o ano de 1947, uma jurisprudência parecia se firmar: a ideia de que o trabalhador horista, eventual ou em “serviço de natureza precária”

<sup>46</sup> SILVA, Nauber G. Costumes ou liberalidades: padeiros de Porto Alegre na Justiça do Trabalho. In: DROPPA, Alisson; LOPES, Aristeu Elisandro Machado; SPERANZA, Clarice Gontarski (org.). **História do trabalho revisitada: justiça, ofícios, acervos.** Jundiaí, SP: Paco Editorial, 2018. p. 166.

<sup>47</sup> Ibidem.

“carecia do direito de reclamar”, sob a primazia do que foi estabelecido no “contrato”. É o que se trata mais à frente.

## 6. Empregados eventuais e horistas na *Revista do Trabalho*

Sabe-se que a *Revista do Trabalho* foi um periódico de ampla importância no período. Criada em 1933, publicava textos de juristas sobre temas relevantes presentes na CLT. O periódico destacou-se, também, por publicar sentenças e acórdãos dos tribunais, selecionados pelo corpo editorial como matérias relevantes. Nesse sentido, a revista consistia em uma compilação da jurisprudência firmada naquela conjuntura, tendo efetiva circulação e influência no ambiente dos tribunais trabalhistas, assim como também expressava o que acontecia nas mais movimentadas cortes trabalhistas do país.<sup>48</sup>

Na publicação de novembro/dezembro de 1947, a *Revista* publicou algumas decisões concernentes ao que intitulou *Serviço de Natureza Precária*, com o relato de alguns casos de trabalhadores “contratados para serviço incerto e instável, de manifesta instabilidade e sujeitos, portanto, à falta de trabalho”.<sup>49</sup> Embora os magistrados reconhecessem o papel de instabilidade e de precariedade desses serviços, suas opiniões passaram a ser mais favoráveis aos empregadores.

Um grupo de 28 empregados horistas do conhecido frigorífico Companhia Swift do Brasil S.A. entrou com uma reclamação na Comarca de Rosário do Sul, no Rio Grande do Sul. Segundo consta no periódico, a empresa, nos meses de janeiro e fevereiro de 1946, “não lhes deu trabalho de oito horas por dia” e em “certas semanas” não lhes deu trabalho durante os 6 dias da semana”.<sup>50</sup> A defesa da empresa fundamentou-se na argumentação de que os reclamantes não eram empregados efetivos e sim contratados para o serviço de secagem de carne durante as safras, como *horistas*, e que a falta de trabalho durante alguns dias foi motivada pela greve dos ferroviários, que durou 10 dias e impediu o embarque de charque seco, determinando, portanto, a suspensão do serviço de secagem.

<sup>48</sup> O periódico foi também “um dos principais laboratórios intelectuais sobre a chamada ‘questão social’, bem como sobre a modernização do país durante o período varguista. Ver: GENTILE, Fábio. O fascismo como modelo: incorporação da “Carta del Lavoro” na via brasileira para o corporativismo autoritário da década de 1930. *Mediações*, Londrina, v. 19, n. 1, p. 84-101, jan-jun. 2014. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5433/2176-6665.2014v19n1p84>. Acesso em: 17 abr. 2019. MARTINS, Carla Guedes. *Revista do Trabalho*: uma contribuição para o Direito do Trabalho no Brasil. 2000. Dissertação (Mestrado em História) – Instituto de História, Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro, 2000.

<sup>49</sup> Serviço de Natureza Precária. *Revista do Trabalho*, Rio de Janeiro, nov-dez 1947.

<sup>50</sup> *Ibidem*.

O juiz da Comarca<sup>51</sup> decidiu que “os reclamantes não podiam pretender receber trabalho nos dias em que a secagem de carne era irrealizável devido a chuvas e outras condições do tempo”. Segundo ele, “contrataram-se para esse serviço e ficaram sujeitos a tal injunção, decorrência *indeclinável do contrato*”. Assim, não deferiu o pedido de pagamento do salário referente aos dias em que as condições do tempo impediram o serviço. Entretanto, no que tange às “condições contratuais, o juiz mandou pagar os dias em que não houve trabalho por motivo de greve, como ordenou ainda o pagamento dos dias levando em consideração o cálculo das oito horas”.<sup>52</sup> Por fim, estabeleceu que o salário dos reclamantes não poderia ser inferior ao mínimo legal mensal. A sentença foi mantida pelo então Tribunal Regional da 4ª Região.

A empresa, então, apelou para a corte superior e os ministros novamente se dividiram. A discussão girou em torno de duas questões: se a empresa estaria obrigada a pagar aos horistas as horas não trabalhadas, ou se esse trabalhador teria o direito ao salário-mínimo mensal ou, apenas ao salário-mínimo hora.<sup>53</sup> A decisão, liderada pelo relator Edgard de Oliveira Lima, foi de que “o horista só tem direito às horas trabalhadas” e que a empresa não é obrigada a lhe fornecer trabalho durante oito horas e que o salário-mínimo obrigatório em relação ao horista é o salário-mínimo hora.

Apesar da compreensão predominante no TST em confirmar que o serviço era de natureza precária, prevalecia a ideia de que “o horário fixado de 8 horas não tinha como norma abranger os horistas”. Na decisão constava o seguinte texto:

A prática adotada quanto ao serviço de secagem de carne é muito antiga e sempre o trabalho foi contratado e pago assim, com essas *condições implícitas, sempre aceitas por todos*. A garantia do horário de 8 horas para o horista não está na lei. Tanto assim, que no último Congresso Sindical uma das teses apresentadas visava precisamente transformar essa obrigação num imperativo legal.<sup>54</sup> (grifo nosso)

Por meio desta fala, fica bastante óbvio o caráter polêmico, ou unilateral, da relação contratual estabelecida a partir da invocação do “direito costumeiro”. Desse ponto em diante, pode-se conjecturar, com certa segurança, que tudo indica que os

<sup>51</sup> Certamente a essa época não havia sido instalada uma Junta de Conciliação na cidade. Nos primeiros anos da Justiça do Trabalho, cabia aos juízes de comarca o julgamento das reclamações dos trabalhadores em primeira instância. Ver: GOMES. **Retrato falado**. O fato de esta contenda ser decidida por um Juiz de Comarca pode também explicar a natureza da decisão. Afinal, mesmo aplicando os fundamentos da CLT, a característica da justiça comum era decidir em termos de direito civil, em detrimento do uso específico de critérios do direito do trabalho.

<sup>52</sup> Serviço de natureza precária.

<sup>53</sup> Infelizmente, sem o acesso aos processos, com os periódicos e notas taquigráficas em mãos, fica difícil obter em detalhes os motivos das apelações. Entretanto, é nítido que, em geral, os empregadores desejassem a manutenção dos pagamentos e jornadas aleatórios, enquanto os trabalhadores requeriam uma jornada efetiva e salário fixo.

<sup>54</sup> Serviço de natureza precária.

empregadores se aproveitaram fartamente da abertura deixada pela CLT, quando em seu artigo 422 definiu o contrato de trabalho como sendo “o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.<sup>55</sup> A expressão “tácito”, que não poderia ser mais vaga, carimbava a legitimidade de se alegar “condições implícitas” do contrato que seriam supostamente “aceitas” pelos trabalhadores.

Nesse caminho, é possível observar como alguns magistrados corroboraram a estratégia patronal. Por meio do depoimento do relator do caso, utilizaram o pretexto de uma *prática costumeira* dos empregadores do frigorífico para justificar a legalidade do contrato. Por fim, a sentença arrematou: “o horista, *em serviço precário e instável* qual o de secagem de charques, não pode reclamar falta de trabalho e salário mínimo mensal: o empregador lhe dá trabalho quando pode”. Observa-se aqui, mais uma vez, o reconhecimento por parte do TST, da situação “precária e instável” sem, contudo, haver uma contrapartida em garantir os direitos pleiteados ao trabalhador vulnerável.

Ademais, o TST, em sua decisão final, criticou a posição do juiz de Comarca. Segundo o relator, “o Dr. Juiz, decidindo como fez, estabeleceu novas condições de trabalho para um grupo de operários e estabeleceu ainda novas normas para o trabalho dos diaristas. Isso é conteúdo de dissídio coletivo.” Novamente, levanta-se o papel desempenhado por essas ações plúrimas, que parecem ter gerado, nas primeiras instâncias da Justiça do Trabalho, decisões que, aos olhos do Tribunal Superior, estariam modificando normas contratuais. Sobre este tópico é preciso afirmar que impressiona o fato de os magistrados, a essa altura, sequer discutirem a força da lei da jornada de oito horas<sup>56</sup>, mais antiga que a própria lei do salário-mínimo. Ao contrário, parte dos ministros, até aquele momento, lançava toda a questão para o terreno das cláusulas contratuais, cuja força era tamanha que eram comparadas às normas de dissídio coletivo.

De toda forma, havia aparentemente uma confusão “jurídica” entre as instâncias, quando muitos trabalhadores horistas, por meio de ações individuais pluralizadas, pediam a legitimidade da sua jornada de oito horas por estarem à disposição do empregador. As JCJ e os TRTs, em sua maioria, estavam sentenciando a favor dos empregados horistas, sobretudo nessas ações coletivas que mostravam com maior evidência a intransigência patronal. Em outras palavras,

<sup>55</sup> BRASIL. **Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. CLT Consolidação das leis do trabalho.** art. 3º. Disponível em: <https://bit.ly/2IHJGBz>. Acesso em: 10 nov. 2018.

<sup>56</sup> A luta pela conquista da jornada de oito horas, encetada pelos próprios trabalhadores, é bastante antiga no caso brasileiro, remontando ao fim do século XIX e acompanhando a marcha das lutas internacionais pela conquista deste estatuto. Ver: CORD, M. Marcelo. Direitos trabalhistas em construção: as lutas pela jornada de 8 horas em Pernambuco, 1890-1891. **Tempo**, Niterói, v. 22, p. 175-195, 2016.

por meio das ações chamadas “plúrimas”, os trabalhadores passaram a entrar na Justiça do Trabalho com algumas demandas, cujo teor poderia modificar, aos olhos do TST, as normas sobre suas condições de trabalho e de remuneração.

Sendo os dissídios individuais impetrados sem grandes exigências normativas, como era o caso do dissídio coletivo, o receio recaía justamente nesse poder deliberativo e autônomo que poderia ganhar a classe operária, por intermédio das ações plúrimas. Nesse caso, trata-se obviamente de uma dimensão coletiva de direitos, que foi sendo criada cotidianamente pelos trabalhadores e tem nesse tipo de ação a sua expressão. Em meados de 1947, os trabalhadores do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria do Cimento, Cal e Gesso de São Gonçalo, no Rio de Janeiro, entraram com uma ação plúrima na JCJ da cidade contra a Companhia Nacional de Cimento Portland, pleiteando jornada de oito horas de trabalho e o salário correspondente. Tanto a JCJ, quanto o TRT da 1ª Região, deram provimento e garantiram aos operários a jornada e o salário. A empresa, por sua vez, entrou com um recurso no TST que foi julgado em 1947.

Evoco novamente outro discurso de Dorval Lacerda no tribunal. Em tom de defesa do direito desses trabalhadores, o procurador colocou tais ações pluralizadas no terreno da jurisprudência, todavia, entendendo que essa prerrogativa tinha um efeito normativo, a ser seguido ou não. Isto abriria uma chancela interessante para os trabalhadores. Segundo ele,

se o Tribunal entende que estes 10, 12, ou 14 empregados tem [sic] direito a trabalhar seis dias e como há outras centenas, dezenas e milhares naquele local e em todo o Brasil em condições semelhantes, criou-se uma norma. Sim, Sr. Presidente: mas esta norma é a jurisprudência, não é uma norma nítida de sentença coletiva, *é a força da jurisprudência que cria um direito, uma expectativa para terceiros* (grifo nosso).<sup>57</sup>

A fala de Dorval Lacerda é mais uma vez emblemática: ele legitima a jurisprudência ao tentar diferenciá-la da sentença coletiva, talvez tentando amenizar os ânimos do TST que não aceitava a hipótese de que os dissídios individuais pudessem modificar “as normas estabelecidas”. Além disso, a ideia de uma jurisprudência capaz de criar uma “expectativa de direito”, cuja evocação partia da luta dos próprios trabalhadores, causava revolta patronal e acalorados debates no Tribunal.

Por ora, permanecia na última instância da JT o silêncio sobre o fato praticamente inegável de que nenhum trabalhador estaria realmente tentando

<sup>57</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso 9151/47**. Recorrente: Companhia Nacional de Cimento Portland. Recorrido: Sindicato dos Trabalhadores na Indústria do Cimento, Cal e Gesso de São Gonçalo. Relator: Percival Godoy Ilha. Coordenadoria de Gestão Documental e Memória do Tribunal Superior do Trabalho. Nota taquigráfica de julho de 1947.

empurrar via dissídio individual alguma norma inédita. Na verdade, eles parecem ter utilizado, de forma estratégica, as ações pluralizadas, com o intuito de modificar suas condições precárias de trabalho, por meio da evocação da lei da jornada de oito horas. Foi o ministro Godoy Ilha, representante classista dos empregados, que quebrou a mudez do Tribunal, quando “lembrou” aos demais magistrados a existência da mencionada lei que, à época, completava 15 anos de existência e foi absorvida pela CLT, em 1943. Segundo o ministro, “não se trata de criar norma: esta norma do trabalho de 48 horas semanais já existe no nosso código, na Consolidação. Ora esses empregados estariam durante toda a semana à inteira disposição da empresa”. Novamente vê-se aqui a questão de os empregados estarem às ordens da empresa contratante, sem nenhuma contrapartida na remuneração e no estabelecimento de uma jornada.<sup>58</sup>

Antônio Carvalho, talvez levado pela quebra de silêncio de seu colega de representação, foi ainda mais enfático. Segundo ele “numa época em que se reclama a assiduidade do trabalhador de 100%, ou seja, os seis dias da semana, uma empresa dê cinco dias por semana, e são os empregados que vêm pleitear à Justiça do Trabalho que querem trabalhar os seis dias e a empresa não lhes quer dar”. Em seguida, Carvalho citou depoimento dos próprios trabalhadores em que revelaram percorrer 17 quilômetros para chegar à empresa. E arrematou provocando o ministro classista representante dos empregadores, Waldemar Marques: “os empregados, ao ver do ministro Waldemar Marques, não estão à disposição da empresa. Os empregados querem trabalhar os 6 dias e não conseguem, e, ainda mais, pelo que se deduz daqui, houve *uma mudança no contrato de trabalho dos empregados*. Em sua reclamação dizem que foram contratados para trabalhar 6 dias e foi alterado seu contrato de trabalho” (grifo nosso).<sup>59</sup>

Entretanto, uma posição em favor dos empregadores passou a se destacar novamente no Tribunal. O ministro Oliveira Lima, acompanhado por Delfim Moreira e Júlio Barata, votou no sentido de dar provimento ao recurso da empresa. Segundo Oliveira Lima, em fala intrigante em defesa da relação contratual: “sou daqueles que

<sup>58</sup> É bastante palpável a semelhança das condições de trabalho reveladas pelo ministro classista com o que se convencionou chamar de *contrato de trabalho intermitente*, nos dias atuais. Sendo uma das principais cláusulas da Reforma Trabalhista promulgada pelo governo Temer em 2017, o trabalhador intermitente deve estar em ampla disponibilidade para atender aos interesses do empregador, por meio de variados modos de distribuição do tempo de trabalho, que consiste ora em trabalho ativo, ora em tempo inativo, sendo remunerado apenas pelas horas de trabalho efetivo. Da mesma forma como ocorria na época aqui estudada, ainda que a remuneração associada a direitos do trabalho fosse embutida na determinação do valor hora de trabalho, o contrato intermitente coloca o trabalhador em uma condição de alta instabilidade, incerteza e insegurança sobre sua própria reprodução social. Ver: KREIN, José D. (ed.). Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. **Revista do Tribunal do Trabalho da 15ª Região**, v. 1, p. 41-66, 2018.

<sup>59</sup> BRASIL, op. cit., rec. 9151, jul. 1947.

admitem a liberdade contratual que faz lei entre as partes e, desde que o pactuado não infrinja as normas legais tem que prevalecer como lei para vigorar entre as partes”. Vê-se aqui, novamente, a tensão entre a lei e o contrato, em que, na prática, o segundo se destacava como justificativa para as decisões.

É interessante constatar que a atitude do TST em negar sistematicamente esses direitos aos trabalhadores temporários surtiu algum efeito em instâncias inferiores. O TRT da 4ª Região, que antes havia sido mais pró-trabalhador, reproduziu a jurisprudência do Tribunal Superior, em outro caso relatado pela *Revista do Trabalho*. Nesse conflito, o título da matéria, que não se referia mais a “serviço precário”, mas a “serviço de natureza eventual”, trata do caso do motorista Pedro V., contratado para realizar viagens para um empresário de nome Ernesto G. Embora o caso não tenha detalhes precisos no texto do periódico, a sentença do TRT é significativa. Segundo o Tribunal Regional da 4ª Região, carecia “do direito de reclamar perante a Justiça do Trabalho quem presta serviços de natureza eventual para outrem, sem os característicos exigidos para a relação de emprego”.

Ainda no ano de 1944, iniciando uma contenda que acabaria apenas em 1946, Jacinto M. G e outros trabalhadores, assistidos pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Frio e de Carnes de Sant’Ana do Livramento, no Rio Grande do Sul, apresentaram reclamação na Comarca de Livramento contra o Frigorífico Armour “para que fosse estabelecido o contrato de trabalho que o reclamado alterara desde agosto de 1944, com a redução de horas de serviço para menos da legal com sensível diminuição dos salários e para que lhes fossem pagas as horas não remuneradas”.<sup>60</sup> A reclamação foi julgada procedente em parte, sendo a empresa condenada a pagar aos trabalhadores os salários com respeito à lei de oito horas de trabalhos diários. A empresa recorreu ao ainda CRT da 4ª Região, que manteve a decisão da Junta.

Em 1946, a empresa recorreu ao antigo Conselho Nacional do Trabalho (CNT), que deu provimento ao recurso e julgou improcedentes as reclamações. Segundo o CNT, “não houve a alegada redução dos salários dos recorridos muito embora fossem empregados horistas, porque houve *mútuo acordo entre os litigantes* e, no caso concreto, sendo o contrato misto, variando a jornada de trabalho entre a safra verde e a seca, era lícito em face da lei, a recorrente pagar nas safras distintas, salários de acordo com as horas definitivamente trabalhadas”.

Obstinados, os trabalhadores recorreram extraordinariamente ao próprio CNT, algo permitido por lei quando se alega a violação de disposições da Constituição

<sup>60</sup> CONTRATO de trabalho por safra. **Revista do Trabalho**, Rio de Janeiro, nov. 1948.

Federal que, neste caso, referia-se ao artigo 137 que regulava os contratos coletivos. A decisão veio em novembro de 1946, com uma nova Constituição e um novo tribunal, agora denominado TST. Entretanto, nada havia modificado as opiniões dos ministros. A última instância não admitiu o recurso e usou novamente o argumento das práticas antigas e costumeiras de contratação, na medida em que “os recorrentes, empregados horistas, foram contratados e aceitaram a *praxe antiga* de trabalharem menos de oito horas, durante certos meses do ano, ou seja, na época da paralisação dos trabalhos dos Frigoríficos” (grifo nosso).<sup>61</sup> Verificou-se, assim, entre os contratantes, uma convenção *tácita*, não tendo havido, portanto, alteração unilateral dessa convenção, com o decréscimo das horas de serviço”. (grifo nosso)

## 7. Início dos anos 50: os tarefeiros e as conquistas dos trabalhadores

Todavia, com o passar dos anos, uma mudança foi observada nos recursos. Em 1953, os recursos que chegavam ao TST mostraram a força da jurisprudência que viria a ser ratificada com uma nova portaria. Tal modificação mostra a sua efetividade quando o próprio representante classista dos empregadores no TST, Waldemar Marques, citando um recurso de trabalhadores, foi favorável aos empregados, com base em nova jurisprudência. Segundo ele, “evidentemente temos acórdãos deste Tribunal, na questão de tarefeiros, quando diminuída a tarefa, em que garantimos o salário mínimo”.<sup>62</sup>

Embora ele se referisse aos tarefeiros, essa discussão evidencia que havia um alargamento da noção da importância do salário-mínimo para além dessa modalidade de trabalho. Segundo o ministro, “dando-lhes trabalho, às vezes, apenas uma hora por dia, por não ter serviço de sua especialidade, de acordo com o contrato, pagava-lhes quarenta cruzeiros”. E continuou o representante classista: “com referência a esse pagamento existem acórdãos deste Tribunal no sentido de que, em caso de tarefeiros, está a empresa obrigada, quando faltam ao serviço a pagar-lhes o salário mínimo”. O ministro classista dos empregadores foi então a favor dos trabalhadores, dando provimento ao recurso “nos termos da jurisprudência deste Tribunal, de vez que estava assegurado aos empregados, na falta de serviço de sua especialidade, um salário mínimo”.

<sup>61</sup> Ibidem.

<sup>62</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso 4579/53**. Recorrente: Aristóteles Gonçalves. Recorrido: Indústria Pasto. Relator: Waldemar Marques. Coordenadoria de Gestão Documental e Memória do Tribunal Superior do Trabalho. Notas taquigráficas de março/abril de 1953.

O ministro togado Júlio Barata corroborou o argumento e colocou como legítimo instrumento de prova o próprio depoimento dos trabalhadores. Segundo ele, “o que dizem os empregados é que tendo ficado à disposição da empresa durante toda a semana, ou durante a semana integral, não podiam receber apenas uma hora de serviço, que era o que fazia a empresa”.<sup>63</sup> E arrematou dizendo: “eu entendo que a sentença é justa e jurídica, porque houve alteração do contrato de trabalho, com a violação do acordo, por parte da empresa. O que eu notei de absurdo na atitude da empresa, é que ao invés de pagar quarenta cruzeiros diários estava pagando apenas uma hora por dia, estava lesando os empregados”.

Em 1954, a jurisprudência em torno do salário do tarefeiro estava firmada, como se analisou em recursos de empregadores têxteis em Juiz de Fora, Minas Gerais. Nesse ano, o número considerável de recursos sobre essa questão do Tribunal Superior evidenciou, ao contrário dos votos vencedores do fim da década de 1940, até mesmo certa impaciência da corte superior em relação a tantas apelações similares de empregadores que chegavam à corte. Isso pode ser evidenciado pela sentença que segue. A revogação de uma portaria que beneficiava os patrões em julho de 1953<sup>64</sup> dava lugar à força da lei do salário mínimo e do artigo 78 da CLT:

Já temos debatido várias vezes as matérias dos autos, em outras oportunidades, neste Tribunal, de modo a firmar jurisprudência segundo a qual não se pode levar em consideração a produção do empregado tarefeiro para o efeito de perceber ele o salário mínimo. A alegação que o critério referido na Portaria Ministerial 328 de 1940, já revogada, é o que melhor atende os interesses da produção, não merece acolhida, já que ele permite que empregadores tarefeiros não alcancem o salário mínimo, o que é taxativamente proibido pelo citado Art.78.<sup>65</sup>

Nesse caso, a modificação veio por meio de uma revogação ocorrida 13 anos após a criação de tal dispositivo tão controverso, entretanto, largamente utilizado, até mesmo após a promulgação da CLT. Nesse caminho, é possível observar que tais conflitos chegaram às portas do Executivo, quando Segadas Vianna, ministro do Trabalho, àquela época, assinou a revogação. A invalidação da antiga portaria havia sido criada no ápice do conflito entre tarefeiros e empregadores, fenômeno que parece ter se alastrado em diferentes regiões do país. Segundo consta no *Diário Oficial da União*, de maio de 1953, após o Delegado Regional do Trabalho do Estado

<sup>63</sup> Ibidem.

<sup>64</sup> Esta informação foi ratificada nos dissídios individuais que, cumpre lembrar, tratavam de dissídios pluralizados, impetrados por trabalhadores na Junta de Conciliação e Julgamento de Juiz de Fora. Processos trabalhistas JCJJF – 739 a 742/54.

<sup>65</sup> Processos trabalhistas JCJJF – 806/54 e 850/54.

da Bahia denunciar, em um processo, “a impossibilidade dos tarefeiros de certa empresa de Fiação e Tecelagem de atingirem o salário mínimo”, o então ministro, Segadas Vianna, decidiu por revogar “a portaria SCM 328, de 1940”. Ainda, segundo o próprio Vianna, “tal invalidação ocorreu de acordo com as recomendações do Exmo. Sr. Presidente da República”.<sup>66</sup>

Esse direcionamento nas ações do poder público também teve repercussão nos tribunais do trabalho. De fato, como se vê na citação acima, o artigo da Consolidação sobre a obrigatoriedade do salário-mínimo foi ganhando envergadura nos tribunais trabalhistas, algo que dialoga com a relativa conquista de espaço institucional que os trabalhadores foram demonstrando obter ao longo da década de 1950. Nesse caminho, trabalha-se com a hipótese de que a defesa irrestrita da obrigatoriedade do salário-mínimo foi paulatinamente construída nos tribunais pela insistência dos próprios trabalhadores.

## 8. Considerações finais

É possível conjecturar, tomando como ponto de partida o processo de tomada de decisão do TST, que prevalecia uma defesa do que fora supostamente pactuado entre empregadores e empregados, em um primeiro momento, naquela corte. Isto ocorria, muitas vezes, em detrimento de uma defesa mais explícita da legislação do trabalho. Nesse caminho, um argumento recorrente consistia na necessidade de estarem provadas as cláusulas contratuais que pudessem atestar a vulnerabilidade do trabalhador ou, em outras palavras, o caráter “unilateral” do que foi estabelecido. Sobre essa questão, parte dos magistrados absorvia os argumentos patronais de que haveria um acordo tácito, legitimado por “práticas costumeiras” de trabalho, supostamente aceitas por esses trabalhadores. Além disso, mesmo que fossem reconhecidas as condições precárias, trabalhadores *eventuais* ou *avulsos* estariam fora da proteção legal, por não se caracterizar a chamada subordinação ou a relação de emprego propriamente dita.

Na corrente contrária, entretanto, alguns ministros e o procurador-geral, quando favoráveis aos trabalhadores, mostraram respeito à lei da jornada de oito horas e, sobretudo, à lei do salário-mínimo, que foi ganhando força na década de 1950. Existia nesses debates uma concepção de justiça social que se apoiava em uma noção da importância da remuneração mínima para o trabalhador, fosse ele “efetivo” ou “eventual”. Tal ponto de vista expressava-se em dois pontos: na

<sup>66</sup> Serviço de Comunicação. **Diário Oficial da União**: seção 1, maio 1953. Disponível em: <https://bit.ly/2FyFqIV>.

necessidade de denunciar os abusos das empresas, seja pela diminuição ilegal do horário de trabalho de um lado, seja pela sonegação do salário-mínimo do outro.

Em outras palavras, tais conflitos demonstram como a própria CLT era um campo em disputa. Por um lado, o conceito “tácito”, evocado a partir de um dos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, que versava sobre o contrato de trabalho, era levantado por advogados patronais e por alguns ministros do TST para legitimar *práticas costumeiras* ou *praxes antigas*, com o intuito de beneficiar os empregadores. Por outro lado, a própria CLT era vista como um Código de Trabalho abrangente e atual, em debate articulado com as doutrinas jurídicas internacionais, cuja incorporação de noções como a de *dependência econômica*, no campo teórico-jurídico, aliava-se, no ambiente “realístico”, à força do salário-mínimo e da jornada de oito horas, ambos regulados pela legislação do trabalho brasileira. Essa orientação, permitia, como consequência, a inclusão desses grupos de trabalhadores no sistema de direitos sociais.

Quando se desloca o olhar para os próprios trabalhadores, é preciso, contudo, aprofundar a hipótese. De fato, este estudo tem como argumentação principal a ideia de que a mudança na jurisprudência a favor dos trabalhadores, no início da década de 1950, parece ter sido fruto, justamente, da insistência e obstinação desses grupos ao impetrarem reclamações, acompanhadas de uma reação patronal articulada por meio das numerosas apelações aos TRT e ao TST. O desenho desse conflito de classes, aparentemente, venceu os magistrados “pelo cansaço”.

Em outras palavras, não parece serem os debates jurídicos dos doutrinadores, juízes e autoridades estatais, bem como a legislação social atualizada ou, antagonicamente, caducos, elementos capazes de explicar *in totum* as mudanças no processo de tomada de decisão dos tribunais. É preciso, ao contrário, encontrar a razão dessas transformações na própria natureza do conflito de classes. Sob esse olhar, ficou bastante inequívoco o papel desempenhado pela classe trabalhadora quando ditava o rumo do que era discutido nos tribunais, tornando-se personagem central nas formulações de uma nova jurisprudência. Isto ocorreu, sem dúvida, pelo uso consciente e perseverante (mesmo quando negado) do “direito de reclamar”, nas primeiras instâncias da Justiça do Trabalho, quando os empregadores insistiam em não cumprir a lei.<sup>67</sup>

<sup>67</sup> Segundo Larissa Corrêa, o “direito de reclamar” tem “um caráter simbólico e cheio de significados” configurando-se como “um ato nada automático ou natural para aqueles que vivenciavam a política repressiva do governo”. Ver: CORRÊA, Larissa. Sobre o direito de reclamar: os primeiros conflitos trabalhistas tramitados na Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro. In: DROPPA, op. cit., p. 63.

Assim, ao caminhar para o tempo presente, talvez seja tal movimento histórico uma das razões da elaboração e aprovação de uma reforma ampla da lei trabalhista em 2017. Sobre esta chamada “modernização” da CLT, cujo corolário repousa em legitimar a prática do trabalho temporário, informal e terceirizado e, também, eliminar a gratuidade do acesso à Justiça pelos trabalhadores, é possível conceber uma continuidade histórica: parece ser bastante difícil reconhecer que grupos, sobretudo aqueles mais vulneráveis, reclamem “de forma ostensiva” os seus direitos e aumentem substancialmente, com “o passar dos anos”, o número de processos trabalhistas impetrados na Justiça do Trabalho. Na medida em que os trabalhadores têm persistido historicamente no uso dessa prerrogativa, como resposta à intransigência secular dos empregadores brasileiros, levando, os juízes, em alguns momentos, a ter de demonstrar que a “lei é justa”, tornou-se necessário conter tamanha tenacidade por meio da eliminação ou “modernização” da própria lei”.<sup>68</sup>

Recebido em 30/04/2019

Aprovado em 06/06/2019

<sup>68</sup> Sobre a concepção de que a lei deve seguir, em alguns momentos, critérios de justiça amparada em princípios de universalidade e igualdade, nunca é demais repetir a interpretação do historiador E. P. Thompson sobre o significado da lei e do Direito para as classes subalternas. Ver: THOMPSON, E. P. **Senhores e caçadores**. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997. p. 354.