

Trabalhadores e empresários nos embates pela regulamentação do vínculo empregatício (Jundiaí, década de 1940)¹

Rinaldo José Varussa²

RESUMO¹: este artigo visa discutir alguns elementos presentes nas disputas entre trabalhadores e empresários, durante a definição da legislação trabalhista e sua implantação, notadamente na década de 1940, e como essa legislação articulava-se à constituição do mercado de trabalho assalariado urbano. Assim, num primeiro momento, busca acompanhar os embates surgidos entre empresários e governo, na definição do vínculo empregatício que seria prescrito pela lei, para, num segundo momento, apontar e discutir as implicações desta regulamentação e as contraposições empreendidas por trabalhadores, tendo como referência a I Junta de Conciliação e Julgamento de Jundiaí-SP(IJCJJ).

A definição da “letra da lei” que regulamentou as relações trabalhistas no Brasil, na década de 1930 e início da de 1940, foi um processo marcado por diversos embates entre as classes envolvidas na questão, como discute parte da historiografia (dentre outros, ver VIANNA, 1989 e PAOLI, 1988). Estes embates, evidentemente, não encontraram sua equação no decreto 5.452, de 1º. de maio de 1943, que estabeleceu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Este artigo busca acompanhar e analisar um destes embates e alguns de seus desdobramentos, após a assinatura da CLT: a regulamentação e a construção do vínculo empregatício. Tal objetivo parte da consideração de que a legislação trabalhista, no Brasil, tinha como um dos seus pontos centrais a proposição e determinação de que se constituíssem relações estáveis e duradouras entre empregadores e empregados. Neste sentido, parte substancial dos “direitos garantidos” pela CLT confirmava-se a partir da comprovação do vínculo empregatício, documentado pelo registro em carteira.

Visando efetivar e estimular essa perspectiva, oferecia-se como “prêmio” ao trabalhador a estabilidade no emprego, após um período de dez anos de vínculo ininterrupto com a empresa. Concomitantemente, a lei estabelecia restrições às demissões, com o pagamento de indenização pela empresa ao trabalhador demitido.

Se por parte dos trabalhadores esta proposta foi combatida por determinados grupos – como os anarquistas, que viam nela uma tentativa de cooptação do trabalhador ao tentar construir na empresa o ponto central das relações em substituição às organizações de classe e uma ameaça à sua autonomia -, não se pode dizer que a recepção entre o empresariado também não tivesse sido

¹ Este artigo foi publicado na Revista Tempo da Ciência, n.19/20. Cascavel: Edunioeste, 2003.

cercada de resistências e oposições, como aponta Ângela de Castro GOMES (1988).

Tal posição entre o empresariado pode ser percebida já nos ataques empreendidos à Lei 62, promulgada pelo governo federal, em 5 de junho de 1935. Talvez nenhuma outra regulamentação implementada nas décadas de 30 e 40 foi tão amplamente combatida. O que seria bastante compreensível, tendo em conta que aquela lei *“assegurava ao empregado da indústria e do commercio uma indenização quando não existisse estipulado para a terminação do respectivo contracto de trabalho e fosse despedido sem justa causa”*³

Nesses casos, a indenização correspondia a um salário para cada ano trabalhado, desde que o trabalhador contasse com mais de um ano de vínculo. Além disso, a lei previa a continuidade do aviso prévio, o qual já era prescrito pelo Código Civil (art.1221) e pelo Comercial (art. 81).

Tal prescrição se apresentava, em princípio, como uma intervenção direta na autoridade patronal e no espaço das empresas que limitava um dos mecanismos de controle sobre os trabalhadores ou, ao menos, a facilidade de se livrar dos renitentes: a possibilidade de demissão.

Um primeiro expediente de contraposição adotado foi o de combater lei com lei, naquilo que se defende como “dentro das regras do jogo”, quando os representantes do empresariado no Congresso alegaram a inconstitucionalidade da Lei 62, tendo em vista que ela não fora votada no Senado. Esta alegação inclusive era utilizada como argumento de defesa das empresas quando acionadas nas Juntas, como atestam os casos publicados no Boletim do Ministério do Trabalho Indústria e Comércio (BMTIC)⁴.

Se o golpe que instaurou o Estado Novo tornava definitivamente nulo aquele argumento - uma vez que o Congresso fora fechado e o governo, conseqüentemente, adotara os decretos-leis como forma de “legislar” -, isso não eliminava a oposição ao princípio da lei, como indicava, por exemplo, o editorial da Revista Legislação Trabalhista (LTr), de 1940, que buscava defender a Lei 62, evidenciando a continuidade do debate e da resistência.

Nesse editorial, a revista ressaltava as vantagens das empresas em efetivar os trabalhadores, já que *“todo empregador tem experiência do que representa o engajamento de novos operários, cuja capacidade desconhece”*.

Mesmo porque, “o período de experiência de um ano” (antes do qual não havia indenização do trabalhador), garantiria às empresas “a continuidade dos bons e a eliminação dos maus”.

Em sua linha de conciliação de interesses, a revista destacava também, para os trabalhadores, as vantagens de “relações estáveis” : para estes interessava mais o vínculo do que a indenização, uma vez que *“o emprego vale mais do que o dinheiro, porque o dinheiro ao fim de algum tempo se gasta, enquanto o emprego é uma fonte de renda que, com a proteção da lei, pode ter como garantia.”*⁵

Como ressaltava o editorial, a constituição de relações estáveis entre trabalhadores e patrões, configurar-se-ia em vantagens para estes últimos, tendo em conta a instabilidade que representava naquele momento a contratação de mão-de-obra.

Embora o editor visasse em boa parte o convencimento do empresariado acerca daquele tipo de relação trabalhista, é pertinente avaliar que o argumento lançado fincava-se nas experiências correntes, levando-se em consideração, por exemplo, que a disponibilidade de trabalhadores não significava, de imediato, a possibilidade de serem empregados na produção, dentro dos parâmetros desejados por aqueles que os empregariam, com ritmos e disciplinas de trabalho pretendidos.

Esta “indisponibilidade” de trabalhadores se evidenciava em Jundiaí. Além do recorrente apontamento nos depoimentos de trabalhadores da facilidade em ser contratados - o que significava, para alguns deles, um elemento de atração para a cidade -, nos primeiros anos da década de 40, através dos anúncios nos jornais locais, os quais publicaram durante meses a existência de vagas nas indústrias, principalmente têxteis e metalúrgicas, pode-se perceber as dificuldades, senão de contratação, ao menos da fixação dos trabalhadores no emprego⁶ por parte daquelas empresas.

No caso das indústrias têxteis em Jundiaí, particularmente, a qualificação não parecia ser um problema para a contratação, como sugerem os inúmeros processos instaurados por trabalhadores que reivindicavam salários integrais, ao invés dos salários de aprendiz pagos pelas empresas⁷. Nestes casos, a alegação das trabalhadoras – em maior número naquela categoria – era a de que o serviço havia sido aprendido em poucas semanas ou dias.

Diante disto, parecia se justificar a preocupação dos articulistas da Revista Ltr em apontar as

vantagens da estabilidade também para o trabalhador: a preponderância do emprego sobre o dinheiro, já que, ao contrário desse, aquele perduraria, o que seria a sua “garantia”. Tentava-se, assim, indicar ao trabalhador as vantagens do emprego estável e fixo em relação ao dinheiro como valor que lhe proporcionaria a sobrevivência de maneira durável.

Chama a atenção, porém, que o valor do emprego se firmava na possibilidade de manter indefinidamente o ganho monetário, o que, portanto, não o desvalorizava, mas colocava-o numa situação que tornava permanente aquele valor e as vantagens experimentadas pelo trabalhador quando de sua posse.

Neste sentido, a lei se articulava a um processo que buscava inserir o trabalhador nas dinâmicas da sociedade monetarizada, quando o trabalho assalariado estável era a garantia de ganhos financeiros permanentes, em oposição à situação encontrada nas relações existentes, por exemplo, no campo, onde o dinheiro se apresentava como incerto, complementar, restrito a determinados períodos e fase do trabalho, ou mesmo inexistente no conjunto das atividades produtivas⁸.

Na construção de vantagens interpretadas pelo editor como inerentes à Lei 62, alcançava-se ainda a realização de um outro controle sobre os trabalhadores : o da seleção dos que melhor se enquadrassem ao regime produtivo, uma vez que o ano de experiência permitia “a continuidade dos bons e a eliminação dos maus”, numa espécie de juízo final da produção conduzido pelo empregador.

O problema para o empresariado, porém, parecia ser quanto à restrição do período em que as empresas poderiam realizar tal descarte sem maiores ônus.

Nas busca de alternativas para este problema, revelava-se, então, que o caminho da contestação direta a legislação não era a única possibilidade vislumbrada contra a estabilidade do vínculo empregatício.

Assim, a própria legalidade passa a ser usada e interpretada como uma via para aquela ação. Isto pode ser depreendido das consultas feitas pelo empresariado à Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP), que buscavam, na “letra da lei”, possibilidades para realizarem as demissões⁹.

Um outro caminho, como ressalta Maria Célia PAOLI (1992, p.59), era a alegação e o enquadramento das demissões na “justa causa”, o que possibilitava aos empresários a dispensa do funcionário, cumprindo os preceitos legais. Para tanto, alegações de “atos de insubordinação”, “desinteresse no desempenho da função”, “a incontinência da conduta, que tornava o trabalho incompatível com o serviço”, juntamente com atos de agressividade física, prática de jogos de azar, negociações por conta própria, preguiça e má vontade, previstos na Lei 62, fundamentavam as dispensas motivadas.

A partir desta aplicação da lei, torna-se pertinente concluir que a Lei 62 cumpria ainda um papel disciplinador e de controle em relação ao trabalhador, consolidando a estabilidade entre os selecionados ou enquadrados nas normas vigentes no interior da fábrica.

Assim, se por um lado, aquela lei possibilitava ao trabalhador uma indenização nos casos de uma demissão infundada – observando-se aqui que o “bem comum” era definido, num primeiro momento, pelo patrão, dando a este a prerrogativa da dispensa do trabalhador -, por outro, o trabalhador, com frequência, buscava comportar-se dentro das normas que definiam o “bom trabalhador”, sendo que a principal delas era o princípio da “subordinação”, amplamente debatido pelos juristas na época, e representado como uma das contrapartidas oferecidas pelo trabalhador para a vigência do contrato de trabalho¹⁰.

Isto parece “perfeitamente compreensível” dentro dos cânones corporativistas que norteavam a legislação, vinculando a subordinação à concepção hierárquica que deveria organizar a sociedade e, conseqüentemente, as empresas.

Vale frisar que os princípios gerais da Lei 62 seriam reproduzidos na CLT¹¹, o que possibilitaria a continuidade daquela situação e mecanismos.

Porém, os processos instaurados, principalmente, pelos trabalhadores na I Junta de Conciliação e Julgamento de Jundiaí (IJCJJ) e, raramente, pelos empresários, permitem pensar a existência de outros elementos que compunham a lógica que implementava as relações de trabalho - no que se refere ao estabelecimento dos vínculos entre patrões e trabalhadores -, bem como da sua ruptura. Estes elementos ampliam os significados construídos pelas partes conflitantes para além das noções

de controle e subordinação, articulando e informando-as nos processos vividos por estes sujeitos.

Já antes da instalação da IJCJJ, a publicação no jornal local “A Comarca” de notas sobre os processos trabalhistas julgados no Fórum de Jundiá atestam que, se por parte do empresariado, a “justa causa” era um expediente em uso, as contestações correspondentes dos trabalhadores não deixavam também de ser constantes¹².

Esta dinâmica permaneceria após a abertura da IJCJJ, como se pode depreender da tabela 1.

Tabela 1: Motivações de processos trabalhistas na IJCJJ e seus desfechos (Período: fevereiro de 1944 a fevereiro de 1945)

Desfecho	D.I	A.P	Férias	Salário	S.D.	H.E.	S.P.	P.C.	H.D	R.I.	Outros (1)	Total
Conciliação	53	64	78	60	11	8	9	4	-	14	34	335
Arquivamento	5	9	6	14	1	1	4	-	-	4	7	51
Incompetente	-	-	-	3	-	-	5	-	2	-	1	11
Procedente	4	5	56	12	-	1	1	1	-	3	4	87
Improcedente	2	4	3	3	-	-	1	-	-	2	4	19
Prescrito	1	-	-	-	-	-	-	-	23	-	-	24
Total	65	82	143	92	12	10	20	5	25	23	50	527

D.I.= Dispensa Injusta; A.P.= Aviso Prévio; S.D.= Salário Doença; S.P.= Suspensão; P.C.= Preenchimento de Carteira Profissional; H.D.= Homologação de Demissão; R.I.= Reintegração

(1)= Inclui: descontos ilegais, transferências, devolução de documentos, indenização e prêmios.

Fonte: Quadros Mensais de Totalização de Processos da IJCJJ, fevereiro de 1944 a fevereiro de 1945.

Na interpretação desta tabela, há de se notar, primeiramente, que a despeito das diversas modalidades de reivindicações, o estabelecimento do vínculo entre trabalhadores e empresas era o ponto central, tendo-se em conta que, a partir da sua comprovação, o empregado fazia jus aos demais direitos como, por exemplo, aos salários e às férias. Ou seja, na composição das ações, a partir da motivação inicial, outras reivindicações eram anexadas ou decorrentes.

Tal ocorria no caso da “despedida injusta”, a qual necessariamente sobrevinha ou o pedido de aviso prévio ou a reintegração do trabalhador à empresa, além de outros itens dos quais o empregador se desobrigava do pagamento com a alegação da justa causa.

Deve-se a isso o total de motivações tabuladas (527), superior ao número de processos instaurados (318, conforme tabela 2) no período a que se refere a tabela.

Se a opção de análise for o estabelecimento de uma razão estatística, no cômputo geral, as alegações de justa causa, por parte dos patrões, tomadas como dispensa injusta (D.I.), pelos trabalhadores, motivavam cerca de 20% dos processos (65 em 318), o que apontaria a continuidade

– em relação ao período anterior à instauração da IJCJJ - e a recorrência desta prática pelos empregadores.

A despeito desta intenção arbitrária das empresas, em princípio, parecia haver um ponto de aproximação entre empresas e trabalhadores: para a maioria destes, o vínculo empregatício poderia não ser também uma prioridade, se levado em conta a proporção existente entre os processos que envolviam dispensas injustas (D.I.) e as solicitações de reintegração. Estas totalizaram 23 pedidos ou perto de 36% entre as 65 D.I.s.

E, ainda neste campo estatístico e com relação às D.I.s, se somadas as conciliações (53 ações) às sentenças que consideravam procedentes as ações (4), o que se pode concluir é a razoabilidade que atingia, no espaço da Justiça do Trabalho(JT), a ampla maioria dos processos movidos pelos trabalhadores (57 em 65).

Soma-se a isso – com dados da tabela 2 - que esta mesma situação era encontrada no número geral dos processos: em 318 processos, 265 foram concluídos ou com a conciliação (191) ou com a procedência da reivindicação (74), o que pareceria confirmar, na prática da IJCJJ, a orientação identificada na lei de defesa ao mais fraco econômica e politicamente, a propalada hipossuficiência.

Esta imagem se reforçaria ainda mais se considerado que, no mesmo período, foram instaurados cinco inquéritos administrativos (quando a empresa propunha a demissão por justa causa de funcionário estável), dos quais um foi julgado procedente, dois improcedentes, um foi arquivado (por desistência da empresa) e um foi interrompido porque as partes chegaram a uma conciliação (sem a demissão do trabalhador).

Esse quadro talvez reforce a imagem corrente de que a disposição da JT fundava-se exclusivamente numa defesa paternalista do trabalhador.

Por outro lado, se observada na tabela 2 os valores recebidos pelos trabalhadores nos processos trabalhistas, as conclusões podem ser direcionadas para um outro lado.

Tabela 2: Formas de desfechos na IJCJJ e Importâncias envolvidas (Período: fevereiro de 1944 a fevereiro de 1945)

Desfecho	No.	Importância Pedida (em Cr\$*)	I. Recebida
Conciliação	191	622.878,90	262.372,60
Arquivamento	32	20.005,80	-

Incompetente	7	10.376,10	-
Procedente	74	164.557,30	137.879,10
Improcedente	13	11.582,00	-
Prescrito	1	3.150,00	-
Total	318	832.550,10	400.251,70

(*) Para o estabelecimento de uma referência, o salário mínimo no período referente ao quadro era de Cr\$ 285,00, o que, segundo tabela comparativa da FIPE de março de 1998, corresponderia a R\$ 360,74 em fevereiro de 1945.

Fonte: Quadro de Totalização de Processos (mensal) da IJCJJ, fevereiro de 1944 a fevereiro de 1945.

Com base nestes dados, se, por um lado, o alto índice de conciliações, já observado no outro quadro, revela que a concepção de colaboração de classes que informava a formação da instituição judicial, bem como de seus funcionários, consubstanciava-se naquele índice, por outro, aponta que, para os trabalhadores, a conciliação significava uma substancial redução nas suas reivindicações, tornando-a, talvez, interessante ao empresariado.

Nas análises correntes na década de 1990, constantemente, o alto índice de conciliações fora relacionado à morosidade do Judiciário¹³, o que compelia o trabalhador a aceitar recebimento imediato, ainda que com uma perda parcial, a protelar um possível ganho total, mas com prazo indefinido, numa versão jurídica do “melhor um pássaro na mão que dois voando”.

Nos primeiros anos de implantação da JT, porém, os processos da IJCJJ que foram direcionados ao TRT eram julgados num prazo médio de três a seis meses, prazo, evidentemente, beneficiado pelos altos índices de conciliação nas Juntas, o que evitava o acúmulo de processos em instâncias superiores.

Na primeira instância – na IJCJJ -, entre a abertura e julgamento, decorriam-se dois meses, em média. Tal parece enfraquecer a relação causa–efeito presente na interpretação acima que generaliza um comportamento pragmático e monetário entre trabalhadores e patrões.

Uma relação possível para o estabelecimento das conciliações poderia decorrer dos significados que tinham, para as partes envolvidas no conflito, tal desfecho para os processos.

Para as empresas, o que se nota em Jundiaí, é a articulação que existe entre a proposta de conciliação e a situação enfrentada pela empresa. Neste sentido, a conciliação surgia predominantemente como proposta das empresas para pôr fim a um litígio, no qual elas não tinham maior interesse que não o de, por exemplo, livrar-se de um funcionário.

Esta postura predominou entre as indústrias metalúrgicas, nas décadas de 50 e 60, quando fechavam acordos com os reclamantes, reiterando constantemente que, *“ainda que não visse provimento na reivindicação do reclamante, a reclamada, para por fim a reclamação, concordava em conceder(...)”*¹⁴, como que numa resignação ante um preço a pagar por uma necessidade maior.

Isso já não se verificava no mesmo período com as indústrias têxteis, envoltas em dificuldades diversas, as quais protelavam ao máximo os pagamentos de qualquer natureza. Até porque, com este adiamento, o efeito era o mesmo de uma conciliação imediata: a protelação acabava por depreciar o valor a ser pago por meio da inflação, além de não impedir uma futura conciliação que amortizasse as dívidas.

Para os trabalhadores, a conciliação – longe de representar uma mera colaboração - envolvia outros aspectos, principalmente no que se refere aos processos motivados por demissões por justa causa, que justificariam até a perda monetária.

Assim, se para os patrões a alegação de dispensa motivada representava uma possibilidade de se desvencilhar de trabalhadores inconvenientes à produção, firmar uma perspectiva exemplar para os demais ou sanar problemas econômicos, as implicações para o outro lado - passíveis de serem percebidas nas disputas firmadas no espaço judicial -, pontuavam, muitas vezes, tentativas de reconquistar perdas.

Estas perdas não se restringiam aos pagamentos de direitos, ainda que os valores fossem relevantes e ainda que se apresentassem como uma das construções e maneiras de equacionar conflitos mais marcantes, firmadas pela legislação trabalhista: a dos direitos que se convertiam em valor monetário.

Neste sentido, é possível pensar que a contraposição, por exemplo, à justa causa, para o trabalhador representava também uma reabilitação para o mercado de trabalho, ainda mais em empregos em que se exigiam pouca ou nenhuma especialização.

Nestes casos, a subordinação, a disciplina e a assiduidade se impunham ainda mais como a maior qualificação do trabalhador, ao que parece um dos “pré-requisitos” mais solicitados no “currículo profissional”, levando-se em conta os inúmeros processos instaurados a partir das

sanções disciplinares promovidas pelas empresas e também como a “razão” que mais justificava as “justas causas”.

É importante frisar, porém, que a lógica nem sempre era esta. Em muitos casos, a disputa não significava a simples “reabilitação curricular” do trabalhador, mas se firmava nas tensões constituídas nas tentativas, por parte do empresariado, de implantar relações de trabalho em contraposição ao que os trabalhadores se propunham ou intencionavam viver.

De qualquer forma, a contrapartida dos trabalhadores direcionava-se para a limitação deste poder de determinar e julgar sobre aquela “qualificação”.

Dentro disso, um aspecto a se destacar é que o estabelecimento de limites para a intervenção e respaldo legal das ações implementadas, a partir do ambiente de trabalho, não era exclusividade do empresariado, mas fazia-se presente também nos modos como os trabalhadores se colocavam nas suas petições.

Com relação a essa questão, em alguns processos, o trabalhador pautava sua petição na tentativa de restringir a autoridade patronal ao espaço fabril, estabelecendo uma distinção entre sua vida privada e a profissional. Isso porque, constantemente, as empresas, para legitimar a “justa causa”, levavam em conta o comportamento extra-fábrica do funcionário, o que, inclusive, era assegurado pela CLT¹⁵. Uma das estratégias adotadas pelos trabalhadores na contraposição a tal situação era a valorização que faziam de suas trajetórias dentro da empresa. Buscavam, assim, ressaltar seus desempenhos como “bons operários”, cumpridores de suas obrigações, durante suas jornadas de trabalho, o que, por vezes, surtia resultado no espaço da IJCJJ¹⁶.

Tais conquistas apontavam a permeabilidade da legislação à circunstâncias diversas, com as quais aprendiam a trabalhar os sujeitos envolvidos nas disputas judiciais. Para além de se constituírem em formas de controle ou, de maneira oposta, garantias para os trabalhadores, a lei e o direito se firmavam enquanto um campo de disputas.

Notas

¹ Este artigo liga-se à pesquisa que resultou na tese de doutorado “Trabalho e legislação: experiências de trabalhadores na IJCJJ (Jundiaí, décadas de 1940 a 1960)”, orientada pela Profa. Dra. Heloísa Faria Cruz.

² Professor do Curso de História da UNIOESTE, Campus de Marechal Cândido Rondon. Doutor em História Social pela PUC-SP.

³ BMTIC, n.11 jul/35, p. XI.

⁴ Ver, por exemplo, em BMTIC n.36 de setembro de 1937, o artigo “Das decisões da Justiça Comum”, do juiz federal da Seção do Rio Grande do Sul, Ney da Silva Viedmann, sobre o embargo negado à empresa João Schild & Cia. contra sentença da J.C.J. de Pelotas que a obrigava a indenizar trabalhadores demitidos sem justa causa. Op. cit., p. 97.

⁵ *In Rev. LTr*, n.41, set/40, pp.1-2.

⁶ Nesta situação, pareciam se enquadrar as ofertas de emprego, veiculadas no “A Comarca”, pela Mecânica e Importadora São Paulo (metalúrgica que produzia enxadas) e pela Fiação e Tecelagem São Jorge. Ambas as empresas estavam contratando “ajudantes de produção”. A primeira teve seu anúncio publicado de março a junho de 1942. A Tecelagem manteve o anúncio de fevereiro a junho daquele ano.

⁷ A CLT, no art. 80, estabelece que “*ao menor aprendiz nunca será pago salário inferior a meio salário mínimo regional durante a primeira metade da duração máxima prevista para o aprendizado do respectivo ofício. Na segunda metade passará a perceber, pelo menos, 2/3 do salário mínimo regional.*” Tal redutor salarial era amplamente utilizado pelas empresas do setor em Jundiá, mediante autorização para a aplicação de programas de aprendizado junto ao Ministério do Trabalho, o que era justificado pela inexistência de cursos profissionalizantes nesta área na região, fornecidos, por exemplo, pelo SENAI. Em parte esta inexistência se explicava pela pouca complexidade do trabalho executado pelos têxteis.

⁸ Neste aspecto, ainda que por vezes idílica, uma referência bastante recorrente entre os trabalhadores entrevistados na pesquisa é delinear a vida no interior ou na zona rural como marcada pela disponibilidade de, principalmente, moradia e alimentos e a escassez ou mesmo, até por conta desta escassez, a pouca presença do dinheiro. Aqui, uma noção e valor presente é a do “*crédito*”, uma espécie de pacto moral que se constituía em garantia na falta de moeda. Nesses depoimentos, a estabilidade parece se localizar nas relações pessoais e não propriamente no emprego enquanto contrato juridicamente firmado.

⁹ Algumas dessas consultas seriam publicadas, em 1940, por Antonio Ferreira Cesarino Jr., consultor jurídico daquela organização, no livro **Direito corporativo e direito do trabalho**. Uma das possibilidades percebidas pelo empresariado na lei 62, encontrava-se na sua especificação de que as indenizações ocorreriam nos casos de “contrato indeterminado”. Daí aventarem o estabelecimento de contratos determinados (temporários), como uma situação em que ela não se aplicaria, o que seria desaconselhado pelo consultor, tendo em vista “a má fé” passível de ser percebida em tal expediente. Ver em A.F.CESARINO JR., Op. cit., pp. 71-78. Essas “assessorias jurídicas” eram também publicadas na Revista do Trabalho de autoria de Adamastor Lima, Aníbal Freire e Oliveira Vianna, que dirimiam as dúvidas do empresariado sobre os casos de “justa causa”, um outro item presente na lei e que abria brecha para “a eliminação dos maus”.

¹⁰ Na década de 40, tal debate pode ser acompanhado através de inúmeros artigos publicados na Revista LTr, na revista “Arquivos do Instituto Brasileiro de Doutrina Social” e na Revista de Direito Social.

¹¹ Como, por exemplo, os art. 477 e 478 sobre rescisão e indenização; o art. 482 que prescrevia as condições para a justa causa; e o art. 492 que definia os parâmetros para consecução da estabilidade no emprego.

¹² De 1940 a 1943, antes da instalação da IJCJ, o “A Comarca” publicava regularmente uma sessão destinada às ações judiciais das diferentes especialidades. Estas se resumiam, geralmente, a notas sintéticas, como a que se segue: “**Despedida injusta** (em negrito no original). O dr. Juiz de direito, julgou procedente a reclamação apresentada pelo operário Francisco Conceição contra a Cia. de Tecidos e Fiação São Bento por despedida injusta. Foram advogados das partes: dr. Adoniro Ladeira e dr. José Romeiro Pereira respectivamente”. (“A Comarca”, p.3, 18/04/43). Tais processos não puderam ser localizados no Fórum de Jundiá. O jornal era de propriedade de João Batista Figueiredo, advogado que atuava também em causas trabalhistas, e que era ligado ao Rotary Club da cidade e aos Círculos Operários Católicos.

¹³ Estimativas do juiz Ricardo Antonio Plato, diretor do Fórum Trabalhista de Jundiaí, apontavam que, em 1999, um processo que percorresse todas as instâncias levaria, no mínimo, 5 anos para ter sua sentença definitiva. Na primeira instância, no caso do Fórum Trabalhista de Jundiaí, o prazo para solução colocava-se entre 6 meses e 1 ano. O juiz ressaltou, porém, que na atualidade os índices de conciliação têm caído – numa proporção inversa ao número de processos instaurados –, correspondendo em 1998 a cerca de 20 % do total de ações. O que tem determinado a redução deste índice, segundo o mesmo juiz, é que “*as empresas até querem fazer o acordo, mas, por vezes, não têm condições financeiras para isso.*” (In “Aumenta o número de processos com o Plano Real”, **Jornal da Cidade**, 4/7/99, p.5.) O que determinaria, assim, o recurso seria a impossibilidade que as empresas teriam de “liquidarem a fatura” de imediato. Recorrendo, a dívida ganha uma moratória por prazo indeterminado. Embora, como veremos a frente, esta não seja uma descoberta recente feita pelo empregador, o que chama a atenção é perceber que o acúmulo de processos e a conseqüente morosidade da JT, deve-se menos à legislação e sua organização – argumento quase que exclusivo contra a instituição - do que aos problemas financeiros das empresas. Assim, a lógica instituída baseia-se no princípio de que se as empresas não podem pagar, cancela-se a dívida pela extinção das leis que as obrigam ao pagamento ou que cria o pagamento. Pena que o mesmo argumento não venha em defesa do trabalhador diante de suas contas a pagar.

¹⁴ Esta redação repete-se constantemente nos processos encerrados com uma conciliação, como, por ex., o Proc. 132/55, fl. 14, concluído em 18 de março de 1955.

¹⁵ Em relação ao comportamento do trabalhador fora do ambiente de trabalho, a CLT permitia a punição nos caso que evidenciassem “*incontinência de conduta ou mau comportamento*” (art. 482, letra b), o que incluía o alcoolismo, a prática do jogo e “os excessos de ordem sexual”, como o adultério.

¹⁶ Um caso significativo destas situações foi o do sr. Marian Falkowski, no processo 1516/51, demitido da empresa sob acusação de roubo de material e por ser um “*bebedor contumaz*”. Da primeira acusação ele se safaria por falta de provas. Quanto ao seu hábito alcoólico, a IJCJJ não considerou a alegação da “reclamada”, provavelmente porque se evidenciara nos depoimentos das testemunhas – todas da empresa - que aquilo se restringia aos fins de semana e após o expediente e em nada prejudicava o seu rendimento no trabalho.

Referências

- GOMES, Ângela de Castro. **Burguesia e trabalho**. Rio de Janeiro: IUPERJ/Vértice, 1988.
- PAOLI, Maria Célia. **Labor, law and the state in Brazil: 1930 – 1950**. Tese de P.h.d.. Londres: London University, 1988.
- _____. “Trabalhadores e cidadania”, in **Estudos Avançados**, n.8, p.59. Rio de Janeiro: EdUFRJ, 1992.
- VIANNA, Luiz Werneck. **Liberalismo e sindicato no Brasil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989. 3ed.