

A natureza do Conselho Nacional do Trabalho e sua inserção na política Vargas

Erik Chiconelli Gomes¹

Na vigência do Estado Novo, é publicado, em 3 de dezembro de 1937, o Decreto-Lei n. 39, prevendo que: “Os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, enquanto não for regulada em lei a Justiça do Trabalho, de que cogita o art. 139 da Constituição, serão conhecidos e julgados pelas Comissões Mixtas de Conciliação e pelas Juntas de Conciliação e Julgamento nos termos dos decretos ns. 21.396, de 12 de maio de 1932, e 22.132, de 25 de novembro de 1932”. Em 1938, foram diversas as intervenções legislativas nas relações de trabalho, impulsionando a lógica de concessão de direitos, contenção de sindicatos, ataques aos estrangeiros e ausência de eficácia. Destacam-se no referido ano o Decreto-Lei n. 399, de 30 de abril (que regulamenta a execução da Lei n. 185, referente à comissão do salário-mínimo); o Decreto-Lei n. 406, de 4 de maio (que dispõe sobre a entrada de estrangeiros no território nacional); o Decreto-Lei n. 505, de 16 de junho (que estende aos empregados em usinas de açúcar e fábricas de álcool e aguardente a proteção da legislação trabalhista); o Decreto-Lei n. 636 (que altera o Decreto-Lei n. 406); o Decreto n. 3.010 (que regulamenta o Decreto-Lei n. 406); o Decreto-Lei n. 794 (que aprova o Código da Pesca); o Decreto n. 3.232 (que ratifica a Convenção da OIT pertinente às férias), entre outros Decretos. Os empresários aceitam sem maior resistência a criação do IAPI, procurando, apenas, adaptar-se aos seus dispositivos².

A origem das leis trabalhistas e previdenciárias brasileiras não se deve à restrição das liberdades pela estrutura autoritária estabelecida em 10 de novembro de 1937. Pelo contrário, é na emergência dessas leis que se encontra a fundamentação para a liberdade de ação da classe trabalhadora. Entre as normativas principais, a lei do salário-mínimo,

¹ Pós-Doutorando - FDUSP. Doutor e Mestre em História Econômica na Universidade de São Paulo (USP). Especialista em Economia do Trabalho (Unicamp) e Direito do Trabalho (USP). Bacharel em Ciências Sociais, Direito e História (USP). Coordenador do Grupo de Pesquisa e Estudos na Escola Superior de Advocacia (ESA/OABSP).

² SAENZ LEME, Marisa. *A ideologia dos industriais brasileiros, 1919-1945*. Petrópolis: Vozes. Shapiro, Helen. 1989, p. 151.

promulgada após o golpe, teve sua gênese em um projeto preliminar de 1931, proposto por Lindolfo Collor. Esse projeto reflete a influência das conquistas operárias internacionais, conforme evidenciado na exposição de motivos que faz referência a documentos como o artigo 427, n. III, do Tratado de Versalhes, os artigos 58 e 59 do Código de Trabalho Soviético, e as leis trabalhistas de 1909 da Alemanha e da Inglaterra. Embora o estabelecimento do salário-mínimo tenha ocorrido somente em 1940, suas raízes remontam à luta operária internacional, manifestando-se no Brasil sob a influência da concorrência global e da Parte XIII do Tratado de Versalhes.³

A criação do Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Industriários (IAPI) ocorreu após a Comissão de Legislação Social da Câmara dos Deputados assinar o projeto do Sr. Laerte Setúbal, que cria o mencionado Instituto, no ano de 1936⁴.

No dia 07.10.1936, o Jornal *A Batalha*, destacava o acompanhamento que era feito em torno dos debates da CLS por parte dos trabalhadores do setor da Construção Civil,

Dentre as leis sociais uma das que mais de perto diz com a situação futura dos trabalhadores da Construção Civil, é o Instituto de Aposentadorias e Pensões dos Industriários, cujo projeto já foi aprovado pela digna Comissão de Legislação Social da Câmara dos Deputados ora encontra-se na Comissão de Finanças, e para que os nossos associados possam conhecer na íntegra o referido projeto o nosso companheiro Cavalcanti, fará na próxima assembleia do mesmo e respectivo comentários é necessário pois o comparecimento de todos os trabalhadores da Construção Civil a essa assembleia - Sebastião R. Pinto - 1º Secretário.⁵

A proposta inicial de um salário-mínimo, formulada em 1931, representava um passo progressista, visando estabelecer uma remuneração mínima capaz de atender às necessidades vitais básicas dos trabalhadores, considerando a variabilidade regional dos custos de vida e a necessidade de atualizações periódicas. No entanto, essa iniciativa deve ser vista com uma perspectiva crítica. Os procedimentos preliminares para a implementação desse salário-mínimo incluíam um levantamento estatístico abrangente dos menores salários pagos por entidades empresariais de diferentes setores. Para realizar

³ BARROS, Alberto da Rocha. *Origens e evolução da legislação trabalhista*. Rio de Janeiro: Laemmert, 1969, p.56.

⁴ **A Pacotilha (MA)**, *Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Industriários*, Ano 1936\Edição 00649 (1) - 28.09.1936.

⁵ **A Batalha (RJ), Seção Operária - Aliança dos operários da indústria da construção civil**, Ano 1936\Edição 02118 - 07.10.1936.

essa pesquisa, seriam estabelecidas comissões centrais em cada estado, sob a liderança de um representante do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Essa abordagem, embora aparentemente metodológica e abrangente, levanta questionamentos sobre sua eficácia e equidade. A dependência de dados fornecidos pelas empresas e a supervisão do Ministério poderiam levar a possíveis conflitos de interesse e a um potencial subestimação das verdadeiras necessidades financeiras dos trabalhadores. Além disso, a variabilidade regional, embora importante, poderia resultar em disparidades significativas no poder de compra dos trabalhadores em diferentes partes do país. Portanto, enquanto a ideia de um salário-mínimo era progressista, sua execução e os mecanismos propostos para sua implementação necessitavam de uma análise crítica mais aprofundada para garantir justiça e eficácia.⁶

Embora a criação das comissões encarregadas da fixação do salário-mínimo tenha sido estabelecida somente em 14 de janeiro de 1936, a efetividade e imparcialidade desse mecanismo merecem uma análise crítica mais rigorosa. Segundo a legislação, as Comissões de Salário, com 5 a 11 membros, incluiriam uma representação igual de empregadores e empregados, além de um presidente nomeado pelo Presidente da República. Os representantes dos empregadores e dos empregados seriam selecionados por eleição através de seus respectivos sindicatos e associações reconhecidas legalmente.

No entanto, essa estrutura suscita preocupações significativas quanto ao equilíbrio de poder e à representatividade autêntica dos trabalhadores. A nomeação do presidente da comissão pelo Presidente da República pode introduzir viés político e influências governamentais nas decisões sobre salários-mínimos. Além disso, a forma de eleição dos representantes dos empregadores e empregados, embora pareça democrática, pode não refletir adequadamente os interesses da base trabalhadora, especialmente em um contexto em que os sindicatos e associações poderiam estar alinhados com interesses empresariais ou políticos.

Outra questão crítica é a remuneração dos membros das comissões e a limitação de seus mandatos a dois anos sem renovação. Essa disposição pode comprometer a continuidade e a profundidade das políticas de salário-mínimo, além de possivelmente incentivar decisões de curto prazo em detrimento de uma visão mais sustentável e equitativa do salário-mínimo. A previsão de vinte e duas comissões, correspondendo aos estados brasileiros, Distrito Federal e Território do Acre, também implica uma

⁶ Confederação Industrial do Brasil, *Relatório de 1936*.

complexidade administrativa que poderia atrasar ou diluir a implementação eficaz de políticas de salário justo e adequado em todo o país.⁷

A legislação do trabalho do Estado Novo, por um lado, modificou o ordenamento legislativo do período de 1919 a 1935, expedindo decretos que antes de 1937 não eram possíveis. Por outro lado, leis como a de necessidade de autorização ministerial para suscitar dissídios coletivos, a proibição dos tecelões em deixarem os seus lugares, com a qual se colocaram os industriais de tecidos ao abrigo da concorrência por melhores salários, e o famigerado Decreto-lei n. 7.013/1944, das polícias internas nas fábricas, não passariam em silêncio num regime de liberdade sindical. Outro exemplo dessa tendência era restringir a ação dos trabalhadores ao preceito que negava o direito de condenados pelo Tribunal de Segurança exercerem a profissão de jornalista, mesmo que cumprida a pena (art. 311, “c”, da CLT). A execução do sistema jurídico antes da criação da Justiça do Trabalho também reside na debilidade da execução das normas. Mesmo em São Paulo, onde havia um aparelhamento complexo dedicado aos problemas do trabalho, a fiscalização nunca conseguiu ser plenamente feita. O defeito dessa fiscalização estava no fato de que dela não participavam os trabalhadores da forma devida. Mesmo onde o aparelhamento estatal era operante, os delegados sindicais não conseguiam exercer a fiscalização.⁸

Nos seus momentos de instalação, a Justiça do Trabalho “não tinha grande valor”, conforme as reminiscências de uma antiga funcionária da primeira Junta de Conciliação e Julgamento na cidade de Jundiaí (SP)⁹.

A marginalização inicial da Justiça do Trabalho, atribuível tanto à escassez de recursos quanto à limitação de sua atuação a algumas capitais, foi exacerbada por fatores estruturais e perceptivos. Ângela Castro Gomes identifica uma "cultura de desprestígio" em torno dessa instituição, uma visão crítica que merece ser profundamente analisada. Desde o início, a Justiça do Trabalho esteve subordinada ao Ministério do Trabalho, focada no cidadão comum e caracterizada por princípios de oralidade, informalidade, representação classista, gratuidade e conciliação. Essa perspectiva crítica aponta para as limitações inerentes à Justiça do Trabalho, cuja subordinação institucional e orientação

⁷ SANTOS, Pereira dos. *Consolidação das Leis Trabalhistas*, Rio, Jacinto, 2ª edição (revista, aumentada e melhorada), 1937, p. 175 a 178.

⁸ BARROS, Alberto da Rocha. *Origens e evolução da legislação trabalhista*. Rio de Janeiro: Laemmert, 1969, p.62.

⁹ Depoimento de Alcina Rossi Noronha, concedido em 03.03.1998, *apud* Rinaldo. J. Varussa. *Trabalhadores e a construção da Justiça do Trabalho no Brasil (décadas de 1940 a 1960)*. São Paulo: LTr, 2012, pp. 32-32.

para questões cotidianas do trabalhador comum podem ter contribuído para sua desvalorização. A abordagem simplificada e centrada em conciliações e compensações monetárias menores reflete um olhar restrito sobre as complexidades e desafios dos conflitos trabalhistas. Além disso, a percepção dessa Justiça como entidade voltada para conflitos menores e sem envolvimento de figuras notáveis reforça uma visão de que suas decisões e documentos carecem de relevância histórica e impacto significativo. A ideia de que os processos trabalhistas e suas resoluções, muitas vezes limitadas a reparos monetários por violações de direitos, são de menor importância histórica e social é problemática. Ela negligencia a relevância desses documentos como registros valiosos das dinâmicas laborais, das lutas cotidianas dos trabalhadores e das nuances das relações de trabalho, subestimando assim o papel crucial da Justiça do Trabalho na documentação e no entendimento da história social e trabalhista.

Se à Justiça do Trabalho caberia dirimir “os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados reguladas na legislação social”¹⁰, mantém-se, entretanto, a paridade entre patrões e empregados na administração da Justiça do Trabalho, composta pelas Juntas de Conciliação e Julgamento e Juízes de Direito, pelos Conselhos Regionais do Trabalho e pelo Conselho Nacional do Trabalho. Dessa maneira, as Juntas seriam compostas de um presidente, nomeado pelo Presidente da República, e de “dois vogais, representando um os empregadores e o outro os empregados”. Por sua vez, os Conselhos Regionais do Trabalho compor-se-iam de um presidente e de “quatro vogais, representando um os empregadores, outro os empregados, sendo os demais escolhidos dentre brasileiros natos, maiores de vinte e cinco anos, especializados em questões econômicas e sociais e alheios aos interesses profissionais”¹¹, todos nomeados pelo Presidente da República, com exercício de dois anos¹².

A estrutura da Justiça do Trabalho, com sua representação classista incluindo membros dos sindicatos de trabalhadores e empregadores, reflete uma tentativa de equilíbrio na resolução de conflitos laborais. Embora a representação paritária pareça justa na teoria, garantindo um número igual de representantes para trabalhadores e empregadores, ela ignora as disparidades de poder e recursos entre estas duas classes. Os empregadores, frequentemente com maior acesso a recursos financeiros e jurídicos,

¹⁰ Dec.-Lei n. 1.237, de 02.05.1939, in Araújo Castro, *Justiça do Trabalho*, p. 393.

¹¹ Idem, p.394 e 395.

¹² LEME, Marisa Saenz. *A ideologia dos industriais brasileiros, 1919-1945*. Petrópolis: Vozes, 1978, p. 154.

exerciam influência desproporcional nas decisões da Justiça do Trabalho. Essa dinâmica prejudicava a classe trabalhadora, cujos representantes não tinham o mesmo nível de suporte ou influência. Além disso, a exclusividade da Justiça do Trabalho em lidar com questões trabalhistas limitava a visão mais ampla dos direitos dos trabalhadores, focalizando em conflitos individuais em vez de abordar questões sistêmicas mais amplas que afetavam a classe trabalhadora como um todo. Isso levava a uma resolução de conflitos que favorecia soluções pontuais em vez de promover mudanças estruturais mais profundas que beneficiariam os trabalhadores a longo prazo.¹³.

Os representantes classistas que ingressaram na Justiça do Trabalho eram inicialmente escolhidos pelos Sindicatos organizados e reconhecidos pelo Ministério do Trabalho. Uma vez em atuação, assumiam o papel de juízes em órgãos colegiados. Os menores desses órgãos, as Juntas de Conciliação e Julgamento, contavam com apenas três juízes. Independentemente do número de juízes, desde as Juntas até o Tribunal Superior, a composição se dividia da seguinte maneira: a) os juízes togados, representantes do Estado e magistrados de carreira; b) os vogais ou juízes leigos, representantes classistas dos trabalhadores, exercendo suas funções temporariamente. Essa estrutura revela limitações significativas. A escolha de representantes classistas pelos sindicatos reconhecidos pelo Ministério do Trabalho poderia refletir uma seleção tendenciosa, favorecendo sindicatos mais alinhados com as políticas governamentais do momento, em detrimento de uma representação genuína e diversificada da classe trabalhadora. Além disso, o status temporário dos juízes leigos contrastava com a permanência dos juízes togados, criando um desequilíbrio na experiência e no poder decisório dentro dos órgãos. Esse arranjo poderia comprometer a imparcialidade e a efetividade da Justiça do Trabalho em defender os interesses dos trabalhadores, enfatizando a necessidade de uma revisão crítica dessa estrutura para garantir uma representação mais justa e equitativa.¹⁴.

Os juízes trabalhistas, tanto togados quanto leigos, desempenhavam funções distintas devido às diferenças operacionais e de competência. O tratamento funcional entre esses dois tipos de juízes também variava: os juízes togados, para ingressarem na magistratura de carreira, necessitavam de formação em Direito e de aprovação em concurso público; os juízes classistas, por outro lado, não precisavam de formação

¹³ MACCALÓZ, Salete Maria Polita. *Representação classista na Justiça do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1984, p. 4.

¹⁴ MACCALÓZ, S. M. P., *op.cit.*, 1984, pp.6-7.

jurídica prévia, caracterizando-se como leigos na área. Contudo, outros requisitos eram exigidos para a sua atuação.¹⁵: Essa diferenciação nos critérios de seleção e nas funções desempenhadas por juízes togados e leigos merece uma análise crítica, particularmente em relação ao equilíbrio de poder e competência dentro da Justiça do Trabalho. A ausência de uma formação jurídica formal para os juízes classistas, embora possa ser vista como uma abertura para a inclusão de perspectivas mais diversificadas e menos técnicas, também suscita preocupações quanto à sua capacidade de interpretar e aplicar a lei de forma eficaz e justa. Esta disparidade na qualificação pode levar a um desequilíbrio na tomada de decisões, potencialmente favorecendo os juízes togados, que possuem formação e conhecimento jurídico mais aprofundado. Além disso, essa divisão pode refletir e perpetuar uma hierarquia implícita, onde os juízes togados, com sua formação em Direito e seleção por concurso, são vistos como mais qualificados ou prestigiados do que os juízes classistas. Tal cenário poderia minar a confiança na imparcialidade e na competência da Justiça do Trabalho, especialmente nos casos em que as decisões afetam diretamente os direitos e o bem-estar dos trabalhadores. Assim, essa estrutura demanda uma reflexão crítica sobre como garantir equidade, competência e representatividade adequadas na resolução de conflitos trabalhistas.¹⁶

Embora os primeiros passos para a organização da Justiça do Trabalho tenham sido dados em 1932, com a instituição das Juntas de Conciliação e Julgamento, é em 1936 que o Ministério do Trabalho organiza anteprojeto sobre a matéria. Visava-se ao cumprimento de dispositivo expresso na Constituição de 1934, de que fosse criado um “organismo especial para julgar as questões regidas pela legislação social”¹⁷. A aprovação do anteprojeto de Agamenon Magalhães, entretanto, é sustada, em face das instâncias da

¹⁵ Ronaldo Lopes Leal, que ocupou o cargo de Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, entre 18.04.2006/07.02.2007 destaca, entre as pautas da magistratura ao longo dos anos, à extinção da representação classista nos órgãos da Justiça do Trabalho. O movimento teve sua origem nas bases e nas entidades de classe, porém tinha pouca ou nenhuma relevância nos TRT e TST, já que os classistas podiam votar nas eleições para os órgãos diretivos dos tribunais e os togados não queriam perder tais votos, sob pena de serem discriminados nos momentos das eleições. No Congresso, as grandes confederações de empregados e empregadores - unidos neste tema - fizeram um amplo movimento, mantendo o instituto, mas não perceberam que, pelo art. 86, determinava-se que apenas juízes togados dos TRT poderiam votar nas listas tríplices para promoção. Esse movimento acabou levando ao fim da "magistratura classista". Todavia, foi o TST, por meio de seus ministros togados, que obteve vitória final, com alteração constitucional, excluindo os classistas de todos os órgãos da Justiça do Trabalho. A partir de então, a Justiça adquire o status que possui hoje, sem os desembargadores classistas e ministros classistas, com o aparecimento das Varas do Trabalho no lugar das antigas Juntas de Conciliação e Julgamento (JCJ). Ver mais em: <https://www.trt2.jus.br/geral/siabi-memoria/acervo/arquivo/historia_jt_tst.pdf> acesso em 29.09.2021.

¹⁶ MACCALÓZ, S. M. P., *op.cit.*, 1984, pp. 6-7.

¹⁷ Confederação Industrial do Brasil, *Relatório de 1937*.

Federação das Indústrias do Estado de São Paulo, da Confederação Industrial do Brasil e de outras entidades industriais ou comerciais¹⁸. Não obstante, um último projeto foi tratado antes do golpe de 1937 de organização da Justiça do Trabalho, elaborado por uma comissão de técnicos do MTIC e encaminhado ao Congresso em dezembro de 1936. Tal iniciativa visava, no entendimento de Agamenon, harmonizar e possibilitar a atuação das CMC e JCJ, tornando os processos trabalhistas mais céleres e independentes da Justiça Comum. A necessidade de organizar-se a Justiça do Trabalho devia-se à complexidade do sistema de julgamento então em vigência, caracterizado pela existência de duas jurisdições: a especial, de julgamento, e outra, ordinária, de execução das sentenças, com os órgãos existentes, como o Conselho Nacional do Trabalho e as CMC e JCJ), que não detinham o poder de determinar o cumprimento de suas deliberações. Ainda, os relatórios referentes aos anos de 1935 e 1936 registravam a inoperância das CMC que, incumbidas de cuidar dos dissídios coletivos, não funcionam a contento em razão da arbitragem facultativa. Era preciso que os litigantes soubessem que, caso não concilhassem, estariam sujeitos à arbitragem obrigatória. Como consequência, o Ministro do Trabalho registrava oficialmente que a oposição movida pela classe patronal a estes órgãos dava resultados na prática.¹⁹

O MTIC retoma, em 1938, o projeto elaborado por Agamenon Magalhães em 1936, utilizando-o como base para a apresentação do novo anteprojeto. A 2 de maio de 1939 é publicado decreto-lei regulando a matéria. Pelo anteprojeto de 1938, caberia à Justiça do Trabalho “dirimir, de acordo com a legislação social, todas as questões entre empregadores e empregados”.²⁰ E a organização judiciária se comporia das Comissões de Conciliação e Julgamento, Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Nacional do Trabalho. Os dois primeiros órgãos contariam com a participação paritária de patrões e empregados²¹.

Em 1933 e 1934, por ocasião dos estudos e debates sobre a nova constituição, já estava certo de que a nova carta deveria reconhecer a Justiça do Trabalho, mas não era pacífico em que capítulo ela deveria figurar: o Capítulo do Poder Judiciário, o do Poder Executivo, ou entre as atribuições do MTIC²². Na Assembleia Constituinte o parlamentar

¹⁸ LEME, M.S., *op.cit.*, 1978, p. 151.

¹⁹ GOMES, Ângela de Castro. *Burguesia e trabalho: política e legislação social no Brasil, 1917-1937*. Rio de Janeiro: Campus, 1979, pp. 350-351.

²⁰ FERREIRA, Waldemar Martins, *A Justiça do Trabalho*, 1º vol., p. 173.

²¹ LEME, M.S., *op.cit.*, 1978, pp. 152-153.

²² MACCALÓZ, S. M. P., *op.cit.*, 1984, p. 69.

Abelardo Marinho apresentou uma emenda ao projeto da Constituição (n. 1188, de 22.12.1933), através da qual propunha a inclusão da Justiça do Trabalho na esfera do Poder Judiciário, buscando torná-la independente. Isto porque na estrutura constitucional brasileira, pelo menos teoricamente, o Poder Judiciário se caracteriza por sua autonomia. A justificativa do autor para a sua emenda foi a seguinte:

A criação da Justiça do Trabalho, como um aparelhamento completo, de molde a satisfazer integralmente os elevados intuitos que deseja colimar - é uma necessidade que não pode deixar de ser atendida na hora presente pelos constituintes brasileiros. São tantos e tão variadas as feições, que podem assumir os conflitos entre as forças de produção; tamanhos podem ser os desentendimentos entre o capital e o trabalho, entre os que prestam e os que recebem o serviço; tão intensa é a sede de justiça experimentada, em muitos dos setores, pelas massas operárias das capitais e do interior do país, que tudo isso bem está a exigir uma organização judiciária permanente que, diante dos textos das nossas leis, dos princípios de nossa legislação social, resolva de modo rápido, num largo ambiente de serenidade, fora da influência do arbítrio, os casos trazidos à sua apreciação e julgamento. Completar-se-á assim, com a instituição permanente da Justiça do Trabalho, o muito que já lhe tem feito o governo provisório, através do Ministério do Trabalho, no sentido da ordem e da harmonia entre as forças produtoras. E dotar-se-á o Brasil, por sua forma, com uma criação definitiva que, na maior parte dos países civilizados, já se acha de há muito adotada, com os melhores e os mais propícios resultados. (FERREIRA, p.105-106).

É importante destacar, com um olhar crítico, a visão de Abelardo Marinho, que defendia que as "questões entre o capital e o trabalho" (conforme o artigo 2º da emenda n. 1.188) exigiam um foro independente do Executivo para garantir resoluções imparciais e livres de arbitrariedade. Contudo, sua emenda foi rejeitada, prevalecendo a proposta de Levi Carneiro, que apoiava a criação de uma Justiça do Trabalho ainda vinculada ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (MTIC). Essa proposta foi incorporada na Constituição de 1934, no Título IV - da Ordem Econômica e Social, artigo 122, estabelecendo a Justiça do Trabalho. Esse cenário gerou debates parlamentares intensos e inspirou diversos estudos jurídicos que argumentavam a favor da transferência da Justiça do Trabalho para o Poder Judiciário.²³ A influência do Executivo sobre uma

²³ MACCALÓZ, S. M. P., *op.cit.*, 1984, p.70.

instituição destinada a arbitrar disputas entre capital e trabalho gera preocupações legítimas sobre conflitos de interesse e a possibilidade de decisões mais favoráveis ao governo ou aos interesses empresariais. A decisão de manter essa ligação, ao invés de promover uma Justiça do Trabalho totalmente independente e integrada ao Poder Judiciário, reflete uma oportunidade perdida de fortalecer a imparcialidade e a eficácia dessa instituição crucial na resolução de conflitos trabalhistas.

Na década de 1930, os juristas focaram primordialmente nas questões técnicas como jurisdição, competência da Justiça do Trabalho, procedimentos processuais, sistemática de provas e a gratuidade do processo. Essa abordagem altamente técnica serviu mais para justificar e fundamentar os instrumentos legais existentes do que para analisar criticamente seu impacto sobre a classe trabalhadora. Ao concentrarem-se em detalhes jurídicos sofisticados, esses doutrinadores distanciaram as camadas populares do entendimento jurídico-cultural, revelando uma orientação que favorecia interesses específicos em detrimento dos trabalhadores.²⁴ Essa perspectiva ressalta a falta de análise doutrinária sobre aspectos cruciais da Justiça do Trabalho, como sua composição paritária, o funcionamento de um órgão jurisdicional colegiado de formação tripartite, e a representação classista. Os juristas da época não exploraram adequadamente as implicações de ter um sistema onde a organização sindical poderia influenciar a administração judiciária, um elemento chave do Estado Corporativo. Essa omissão é problemática, pois ignora as dinâmicas de poder e potenciais influências que os sindicatos e as organizações empresariais poderiam exercer sobre as decisões judiciais, afetando diretamente os direitos e interesses dos trabalhadores. Portanto, a abordagem dos doutrinadores da época, centrada em tecnicismos, falhou em abordar questões mais profundas e significativas para a justiça e equidade no âmbito das relações trabalhistas.

A instalação em molde oficial da Justiça do Trabalho, em maio de 1941, em plena vigência do Estado Novo, constituiu claro ato político: mais uma vez em 1º de maio, como uma série de atos do Governo ditatorial que escolhia esta data para, demagogicamente, capitalizar a simpatia dos trabalhadores. A apresentação oficial de determinados instrumentos legais ou órgãos oficiais, nas festas do dia 1º de maio, fazia parte das estratégias propagandistas do populismo, graças à sofisticada atuação do Departamento de Imprensa Pública (DIP)²⁵. Por força da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de

²⁴ MACCALÓZ, S. M. P., *op.cit.*, 1984, p.71.

²⁵ MACCALÓZ, S. M. P., *op.cit.*, 1984, p. 84.

1943, o CNT sofreu algumas alterações em sua composição e na forma de escolha de seus representantes. Em 1º de maio de 1943, o Estado Novo promulgou, através do Decreto-Lei n. 5.452, um novo instrumento legal, a CLT, que entrou em vigor a partir de 10 de novembro do mesmo ano. O seu anteprojeto foi elaborado por uma Comissão instituída pela Portaria n. 791, de 29 de janeiro de 1942. Esse instrumento legal, sobre o qual ainda se discute se seria um código ou consolidação, está estruturado em dez títulos, sendo o oitavo que trata da Justiça do Trabalho e sua organização. A CLT manteve, na composição da Justiça do Trabalho, as Juntas de Conciliação e Julgamento, os Conselhos Regionais e o Conselho Nacional do Trabalho²⁶.

Nas Juntas de Conciliação e Julgamento, a composição permaneceu: um presidente (art. 647), com um suplente, nomeado pelo Presidente da República entre bacharéis em direito, com idoneidade moral e especializados em legislação social. Eram nomeados por um período de dois anos, com possibilidade de recondução e, uma vez reconduzidos, permaneciam “enquanto bem servirem”, só podendo ser demitidos por falta apurada pelo Conselho Nacional do Trabalho, em inquérito administrativo (art. 654). Passaram a ter vencimentos fixados em lei. Além do Presidente compunham a JCJ dois vogais, com suplentes (art. 647), um representante dos empregadores e outro representante dos empregados. Os vogais eram designados pelo Presidente do Conselho Regional do Trabalho²⁷ da respectiva jurisdição²⁸

Já no final da década de 1930 a questão da possibilidade do estabelecimento definitivo da Justiça do Trabalho e o papel que as Comissões Mistas de Conciliação e as Juntas de Conciliação e Julgamento passariam a ter eram alvo de ações e estavam com o Governo para decisão final em mãos do ministro Waldemar Falcão. Conforme matéria de fevereiro em 'O Radical (RJ)', consta:

O projeto - diz s.ex Waldemar Falcão - insere dispositivos que alteraram em parte não só a competência dos tribunais trabalhistas aludidos, como as do Conselho Nacional do Trabalho. Passaria, então, a Justiça do Trabalho a executar as próprias sentenças, o que determinaria a criação do Tribunal Nacional do Trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho, além das Juntas de Conciliação e Julgamento. As Comissões Mistas de Conciliação seriam extintas, ficando suas atribuições distribuídas entre os novos órgãos

²⁶ MACCALÓZ, S. M. P., *op.cit.*, 1984, p. 85.

²⁷ Os Conselhos Regionais do Trabalho seriam renomeados como Tribunal Regional do Trabalho a partir de 1946.

²⁸ MACCALÓZ, S. M. P., *op.cit.*, 1984, p. 85.

mencionados, sobretudo às juntas, já então com a competência para conciliar também os conflitos coletivos ocorridos na jurisdição de cada uma. A Procuradoria do Departamento Nacional do Trabalho passaria a ser o órgão de coordenação entre o Ministério e a Justiça do Trabalho. Quando ao Conselho Nacional do Trabalho, passaria ele a denominar-se Conselho Nacional de Previdência Social, com feição de órgão técnico-consultivo do Ministério do Trabalho sobre essa matéria, servindo como instância administrativa superior e órgão de fiscalização dos Institutos e Caixas de Aposentadoria e Pensões. Visando a pronta concretização dos Institutos e Caixas de Aposentadorias presentemente de simplificar ainda mais o projeto, de molde a aproveitar o mais possível os órgãos já existentes.

Referindo-se à Previdência Social, o Sr. Waldemar Falcão assinala a amplitude da obra que se realiza nesse setor. Apontando a tendência atual, para a organização de grandes institutos de base profissional, para se encarar o problema da previdência. É o que se está fazendo no Brasil. Em 1938, esse trabalho apresentou um quadro expressivo, atingindo-se a soma de seis institutos daquele gênero dos Marítimos, dos Comerciários, Bancários, Estivadores, Transportes e Carga e Industriários. Criado por último, foi organizado como tipo padrão dessas entidades brasileiras de previdência e assistência, contando já com um milhão de associados.

Regulamentado em agosto de 1937 começou a funcionar em janeiro de 1938. E aquele número elevado de associados demonstra a maneira rápida como em nosso país se sistematiza a previdência social, resolvendo-se assim, de acordo com a política de humanismo adotada pela Constituição de 10 de novembro, um dos mais relevantes problemas do nosso povo, - Quanto às Caixas - diz o sr. Waldemar Falcão - dado o seu elevado número, vêm sendo incorporadas umas às outras, para que se evite a franqueza econômica demonstrada exatamente pela dispersão das massas associáveis²⁹.

As apelações poderiam ser direcionadas nas Juntas de Conciliação e Julgamento e direcionar recursos ordinários e extraordinários, dirigidos ao Conselho Regional do Trabalho e ao Conselho Nacional do Trabalho, variando, desse modo, o número de páginas e a complexidade de processos – que poderiam ter de 3 até mais de 300 páginas. Além desses documentos formais, estabelecidos nos processos ajuizados nos anos iniciais da Justiça do Trabalho, no CNT, e nos primeiros anos após a instalação do Tribunal Superior do Trabalho (TST), outras fontes que poderiam ser encontradas às reclamações

²⁹ **O Radical (RJ)**, *A Justiça do Trabalho*, Ano 1939\Edição 02100 (1) – 14.02.1939.

constituem documentação diversa, composta por fotos, cartas, notícias nos jornais, relatórios periciais³⁰, documentações contidas na Revista do CNT etc.

No Conselho Nacional do Trabalho, foi mantida a composição introduzida pelo Decreto-Lei n. 1346/40, podendo funcionar na sua plenitude ou por intermédio de duas Câmaras distintas: Câmara da Justiça do Trabalho e Câmara de Previdência Social³¹. Na sua composição permanece o número de 19 membros, um presidente em comissão e mais dezoito membros designados pelo Presidente da República que dentre eles escolherá o primeiro e o segundo vice-presidentes³².

A chamada composição paritária foi observada: quatro representantes para os empregados e igual número para os empregadores; os demais eram escolhidos da seguinte forma: quatro dentre funcionários do MTIC e das instituições e das instituições da previdência social a estes subordinadas, e seis dentre outras pessoas de notório saber, dos quais, quatro, pelo menos, bacharéis em direito. Para a escolha dos vogais classistas, as associações sindicais de grau superior aprovavam listas, por maioria de votos, que encaminhavam ao MTIC. Os requisitos para o preenchimento do cargo eram os mesmos dos vogais das Juntas, enumerados todos no §2º do art. 694³³. O período de permanência no cargo era de dois anos, podendo os mesmos ser reconduzidos. Não define, porém, que a recondução só ocorrerá “se bem servir”. Também nada consta quanto à composição das Câmaras, estabelecendo, apenas, o número de componentes, nove para cada uma, sendo a Câmara de Justiça do Trabalho, presidida pelo primeiro vice-presidente do CNT, e a Câmara de Previdência Social pelo segundo vice-presidente³⁴.

No mundo jurídico brasileiro, a promulgação da CLT foi um acontecimento de grande importância, não só porque a legislação social já possuía um volume considerável de documentos oficiais e o seu manuseio implicava conhecimentos específicos, mas,

³⁰ ALCÂNTARA, Patrícia da Costa. *Os Conflitos de um Conflito: processos trabalhistas ajuizados nas Juntas de Conciliação e Julgamento de Belo Horizonte durante a Segunda Guerra Mundial (1939-1945)*. Dissertação de Mestrado. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018, p.53.

³¹ **O Imparcial (RJ)**, **O Ministro Waldemar Falcão fez uma explanação elucidativa à Imprensa - CÂMARA DE PREVIDÊNCIA SOCIAL**, Ano 1939\Edição B 01153, 20.06.1939 -. - “Esta está no mesmo plano hierárquico que a Câmara da Justiça do Trabalho. Apenas varia a esfera em que atua. Cabe-lhe orientar e fiscalizar a administração dos Institutos e Caixas de Aposentadoria. É uma entidade de organização e administração, podendo mesmo expedir instruções para a aplicação de reservas. Nem por isto, contudo, é eximida da função de julgar. Ela se pronunciará sobre os recursos das decisões dos Institutos e Caixas, sobre as propostas orçamentárias, as tomadas de contas, os relatórios e os processos de eleições das Juntas e Conselhos”.

³² MACCALÓZ, S. M. P., *op.cit.*, 1984, p.87.

³³ MACCALÓZ, S. M. P., *op.cit.*, 1984, p. 88.

³⁴ *Idem*, p. 88.

acima de tudo, porque a legislação social já despertava grande interesse nas classes trabalhadoras.

Por isso a importância de trazer voz de todas as classes que estiveram presentes nas edições das Revistas do CNT, sobretudo da classe trabalhadora, para fins de investigação, inclusive dos grupos sociais menos privilegiados. Essas documentações possuem discursos de suma relevância, cuja análise permite a elaboração de vários enfoques para o trabalho científico, podendo prestar-se a diferentes métodos e domínios da História.

Ante a complexidade que a legislação trabalhista foi assumindo, devido, sobretudo, ao acúmulo de leis que se verificam a partir de 1930, é que se fez necessário o aperfeiçoamento e a sistematização do conjunto de leis publicadas. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é fruto de dois anos de estudos de técnicos do Ministério do Trabalho.

Entre a compilação ou coleção de leis e um código - que são, respectivamente, os momentos extremos de um processo de corporificação do direito - existe a consolidação, que é a fase própria da concatenação dos textos e da coordenação dos princípios, quando já se denuncia primeiro o pensamento do sistema depois de haverem sido reguladas, de modo amplo, relações sociais em determinado plano da vida política.³⁵

Desde 1917 encontrava-se em andamento na Câmara um projeto de Código do Trabalho, que, para ser estudado, fizera com que se instituísse no ano seguinte a Comissão de Legislação Social. A década de 1920 viria a ser altamente criativa para o tema, no campo legislativo. A Emenda Constitucional de 1926 reconheceu o particularismo da legislação do trabalho, separando-a da civil e da comercial, ao estatuir no n. 28, do art. 34, ser da competência privativa do Congresso Nacional “legislar sobre o trabalho”. Novo projeto de Código fora apresentado em 1923, e se encontrava em plena discussão quando do movimento vitorioso em 1930. Ambos os candidatos às eleições daquele ano fizeram alusão ao Código e prometeram promulgá-lo em seus respectivos governos, se eleitos. Como se sabe, o eleito não tomou posse, substituído pelo outro, chefe do movimento revolucionário, que se manteve fiel à promessa feita como candidato³⁶. Iniciava-se a febre

³⁵ Exposição de Motivos do Ministro do Trabalho, Marcondes Filho, in Edgard Carone, *A Terceira República*, p. 557.

³⁶ MORAES FILHO, Evaristo. *Temas atuais de trabalho e previdência*. São Paulo: LTr, 1975, pp. 67-68.

legiferante no campo do trabalho, numa ânsia incontida de recuperar o tempo perdido e com a subida ao poder dos antigos líderes que muito haviam sofrido pelas suas ideias e pelas reivindicações agora satisfeitas. Desde logo uma filosofia social se instalava no poder, para nunca mais deixar de vigorar – a do paternalismo estatal, centralista, absorvente, na qual o Estado substituiu a vontade dos interessados, empregadores e empregados, pela sua vontade³⁷.

Com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a legislação trabalhista existente foi organizada e dividida em várias categorias. Essa legislação incluía temas como a duração do trabalho, férias, salário-mínimo, higiene e segurança no trabalho, e identificação profissional, que foram classificados sob o título de Normas Gerais de Tutela do Trabalho. Além disso, aspectos como a Nacionalização do Trabalho, o Trabalho da Mulher e do Menor, bem como disposições específicas sobre a Duração e Condições de Trabalho, foram categorizados nas Normas Especiais de Tutela do Trabalho. Essa reorganização, embora aparentemente um passo positivo na sistematização das leis trabalhistas, também merece ser analisada criticamente. A classificação e agrupamento das leis, ao passo que facilitam a compreensão e aplicação das normas, podem também ter simplificado excessivamente questões complexas e multifacetadas do trabalho. Essa simplificação pode levar a uma aplicação de políticas que não consideram totalmente a diversidade e as necessidades específicas de diferentes grupos de trabalhadores, como mulheres e menores. Além disso, a própria natureza da CLT, como um instrumento legislativo consolidado, pode refletir e perpetuar as tendências e ideologias do governo da época, ao invés de representar um avanço genuíno e equitativo para todos os trabalhadores.

Portanto, era crucial que o governo prosseguisse com seu trabalho legislativo, estabelecendo uma forma de "cidadania restrita" para os trabalhadores. As leis sociais, de fato, adquiriram um peso político significativo no início dos anos 1940. A primeira grande medida foi a finalização do sistema previdenciário, cuja origem remonta a 1923. Em seguida, veio a institucionalização da Justiça do Trabalho, que veio a substituir as antigas Juntas de Julgamento e Conciliação. Outra medida importante foi a implementação do imposto sindical, que garantia uma fonte de receita constante para os sindicatos. Contudo, a medida mais relevante foi a efetivação do salário-mínimo legal, prometida desde 1931 e finalmente implementada em 1940. Esta última se destacava por influenciar diretamente

³⁷ MORAES FILHO, Evaristo. *Temas atuais de trabalho e previdência*. São Paulo: LTr, 1975, p. 68.

o dia a dia dos trabalhadores, não apenas as questões sindicais. Apesar de todas essas leis apresentarem ambiguidades e, em certos aspectos, contradizerem os interesses da classe trabalhadora, não se pode descartá-las como insignificantes ou triviais. Elas efetivamente direcionaram a maior parte das discussões e ações dos trabalhadores para dentro da esfera estatal, mas ao mesmo tempo mascararam e esconderam as realidades vivenciadas pelos trabalhadores. Essa perspectiva enfatiza que, embora as leis representassem avanços em certos aspectos, elas também serviram para limitar e controlar a atuação e as reivindicações dos trabalhadores, enquadrando-as dentro de um contexto estatal que nem sempre correspondia aos seus reais interesses e necessidades.³⁸

Na análise crítica de Evaristo de Moraes Filho em 1975, a legislação trabalhista brasileira carrega o estigma de ter sido uma imposição externa, característica que a marcaria permanentemente com rigidez, aridez e hermetismo. A principal fonte dessa legislação tornou-se a lei federal, excluindo a participação ativa dos Estados, Municípios e, crucialmente, das próprias categorias sociais afetadas. Esta imposição externa, segundo Moraes, apenas tangenciava superficialmente as forças organizadas da sociedade brasileira, como sindicatos e empresas, que permaneceram passivos, aguardando diretrizes oficiais.

Moraes ressalta a falta de um desenvolvimento orgânico do Direito do Trabalho, sem a geração de normas sociais através de usos e costumes que poderiam ser consolidados em amplas redes de convenções coletivas. Em vez disso, os sindicatos no Brasil surgiram mais como entidades burocráticas, inflados pelo imposto sindical obrigatório, coletado de trabalhadores muitas vezes alheios à existência ou localização dessas associações. Esse financiamento forçado era o que sustentava a construção física dos sindicatos. Além disso, Moraes Filho aponta para a ausência de uma verdadeira sindicalização de massas no Brasil, com assembleias gerais frequentemente realizadas em salas vazias, apesar das campanhas contínuas para promover a sindicalização, como a iniciada em 1º de maio de 1943. Em sua crítica, ele destaca a desconexão entre a legislação trabalhista e as realidades e necessidades dos trabalhadores brasileiros, bem como a falta de um movimento sindical robusto e genuinamente representativo.³⁹

A consolidação de leis na CLT, apesar de sistematizar o direito do trabalho, simplificou excessivamente questões complexas, negligenciando a diversidade dos

³⁸ PAOLI, Maria Célia. *Labor, law and state in Brazil: 1930-1950*. Tese de Ph.D., Birkbeck College, University of London, 1988, pp. 317-318.

³⁹ MORAES FILHO, Evaristo. *Temas atuais de trabalho e previdência*. São Paulo: LTr, 1975, p. 68.

XVIII Congresso de História Econômica:

Problemas, Objetos e Métodos

05 e 06/12/2023 – São Paulo, SP

PPG
HE

 fflch

 USP

trabalhadores. Além disso, a formação e atuação da Justiça do Trabalho, bem como a estrutura sindical, refletiram mais as ideologias governamentais e interesses empresariais do que um compromisso genuíno com os direitos e o bem-estar da classe trabalhadora. Assim, apesar de representarem avanços legislativos, essas medidas carecem de uma revisão crítica para alinhar-se mais efetivamente com os interesses dos trabalhadores.