

LEMBRANDO O PROJETO DO CÓDIGO DO TRABALHO DE 1917

Arsênio Eduardo Corrêa

Louvando-nos do trabalho desenvolvido por Evaristo de Moraes Filho e outros documentos, constatamos a existência nas primeiras décadas do século XX, de uma bancada parlamentar reformista, que chegou a propor inclusive um Código do Trabalho, documento que se constituiu de 106 artigos e que disciplinava as relações entre patrões e operários. Havia, portanto, uma alternativa à CLT de inspiração fascista, que nos foi imposta pelo Estado Novo e da qual até hoje não nos livramos. Como bem diz Evaristo de Moraes Filho, “não foi um país morto” que Vargas e seus acólitos encontraram. Acho portanto relevante lembrar a circunstância que, por si só, reclama e justifica a tão almejada (e tão protelada) revisão da CLT.

A sessão de 13 de outubro de 1917 pode ser considerada como um marco no Parlamento brasileiro. Neste dia foi apresentado o Projeto do Código do Trabalho, resultado da junção de projetos em andamento desde 1904, cuja ementa diz:

"Estabelece o máximo do trabalho para os operários, determina as condições do salário e dá outras providências; como substitutivos da Comissão de Justiça ao projeto 4A, de 1912."

A Comissão de Constituição e Justiça, da Câmara dos Deputados, relata:

"....tendo em vista a indicação do Deputado Mauricio de Lacerda, apresentada na sessão de 17 de Maio do corrente ano, para ser formulado um projeto de Código do Trabalho; e considerando que é urgente e da maior conveniência social procurar solução para o problema operário, estabelecendo disposições protetoras da situação econômica do operariado e garantidora do direito dos patrões; mas, considerando que, sem termos ainda legislação adequada, suscetível de consolidação, tão útil reforma precisa ser feita prudentemente, sem radicalismo e largos surtos, restrita ao trabalho propriamente operário, prevenindo os riscos dele resultantes, e provendo sobre a devida reparação; resolve, coordenando várias disposições dos projetos ns. 101,119,125,135,136 e 137, de 1917, do mesmo Deputado Mauricio de Lacerda, do substitutivo ao projeto 4A, do ex-Deputado Graccho Cardoso, e adotando, apenas com algumas alterações, o de n. 273, de 1915, vindo do Senado, submeter ao conhecimento da Câmara dos Deputados o seguinte substitutivo ao referido projeto 4A, de 1912, ora em 2a. discussão,.....".

Constata-se, pelo relatório que a discussão já ultrapassara mais de uma década, se considerarmos que no final do século XIX até a primeira década do século XX, o país mais adiantado sobre o assunto, Inglaterra, começara a implantar

uma legislação social, nossa bancada era progressista e reformista.

Nas disposições preliminares estabelece que se aprovado valeria para todo o território nacional, antecipando-se assim, a emenda constitucional que determinou que a União legislaria sobre o trabalho, isso em 1926.

Destacamos alguns dos Artigos, para que possamos avaliar a contribuição que se constituía o novo Código, comparando os resultados que adviriam, caso fosse adotado.

O título II trata do Contrato de Trabalho, estabelecendo quem é capaz para firmá-lo. Note-se que o menor, desde que tenha completado 16 anos é considerado maior para efeitos trabalhistas. O menor de 10 anos não poderia ser admitido a nenhum serviço. Aqueles que estivessem na faixa etária entre 10 e 15 anos poderiam ser contratados desde que houvesse consentimento dos representantes legais, e que o trabalho fosse moderado com o fim de não prejudicar seu desenvolvimento. Ainda aqueles menores dependente do consentimento de seus representantes legais, deveriam adicionalmente apresentar atestado médico sobre sua capacidade física e ainda frequência anterior em escola primária.

A preocupação com a saúde do menor está evidenciada; sobre a educação foi mais além, exigindo que aqueles que não tivessem o atestado da escola primária, deveriam durante a vigência do seu contrato de trabalho vir a frequentar a escola até a conclusão do primário, que nos dias de hoje corresponderia aos quatro primeiros anos escolares.

Na sequência, estipula que na falta de certificado escolar, só será permitida a contratação mediante a condição de efetiva frequência na escola, durante o tempo do trabalho, até a terminação do respectivo curso escolar. Vai mais além e estipula que os menores analfabetos que, na data em que entrar em vigor o Código, estiver empregado em qualquer trabalho deverá ser matriculado no curso primário.

A preocupação do legislador era diminuir o número de analfabetos no país, se esta lei tivesse sido implantada, hoje teríamos diminuído bruscamente nosso número de analfabetos.

Outras estipulações, entre elas identificação, etc., do que o contrato de trabalho deveria conter são o que hoje temos nas denominadas Carteiras de Trabalho.

O local do trabalho, se não estipulado no contrato, não poderia distar mais de quatro quilômetros da residência do trabalhador.

O salário seria estipulado de comum acordo entre as partes.

As obrigações atribuídas aos operários são resumidamente: a) submeter-se a autoridade do patrão; b) abster-se de colocar em perigo o local de trabalho; c) guardar os segredos de que tomar conhecimento sobre o processo produtivo da empresa e dos materiais aplicados; d) não se apropriar dos instrumentos de trabalho que são de propriedade da empresa; e) só trabalhar em regime extraordinário, caso haja perigo iminente ou de acidente. Caso trabalhasse extraordinariamente receberia um aumento de salário, hoje chamaríamos de horas extras.

As obrigações atribuídas aos patrões são resumidamente: a) zelar pelo cumprimento, no local de trabalho, das normas de higiene, segurança e salubridade; b) adotar todas as medidas decretadas sobre a segurança; c) prestar socorro em caso de acidente do trabalho; d) pagar o salário pontualmente; e) fornecer os instrumentos adequados para o operário produzir.

O artigo 20 estabelece que os patrões e operários respondem pelos prejuízos que causarem reciprocamente.

O tratamento jurídico e social e igualitário entre patrões e operários, ou seja, uma relação de respeito, que a futura Consolidação das Leis do Trabalho não o fez, tendo preferido estabelecer um protecionismo desrespeitoso para com o operário.

O salário não era mensal sendo que o prazo de pagamento não poderia exceder a 15 dias. Caso não houvesse contrato escrito o pagamento deveria ser feito semanalmente.

O salário não poderia compensar qualquer outro crédito que o patrão por ventura tivesse com o operário. A compensação só era admitida se houvesse concordância do operário. Novamente o projeto respeita o operário dando-lhe dignidade, respeitando sua vontade, o que hoje não é levado em conta nas relações trabalhistas.

O operário dispunha do salário como bem aprofundesse, não se admitindo que aplicasse seus ganhos em estabelecimentos designados pelos patrões. Ora há evidência que havia este tipo de aplicação, daí a preocupação do legislador em inibi-la.

O Código estabelecia que todos os estabelecimentos industriais teriam um regulamento interno, que sujeitaria o operário e o patrão. Nesse regulamento, por exemplo, deveria constar o valor máximo e mínimo do salário praticado para cada classe de trabalhador e ainda a forma de pagamento. O dia e lugar do pagamento dos operários. A hora de entrada e saída do trabalho e, os períodos de descanso, no dia e na semana. O regulamento deveria ser afixado em lugar visível.

Em caso de dúvida, o regulamento seria aplicado para resolver litígios entre patrão e operário. Portanto, documento de real importância.

Quanto à validade jurídica das relações do trabalho, o Código estabelecia que seriam nulos os contratos que limitassem ou impedissem o exercício dos direitos civis ou políticos previstos em lei. Tornavam-se nulos também os contratos que estipulassem a renúncia de direitos por parte do operário; inclui-se o não recebimento do salário, fosse a que título fosse.

Quanto à rescisão do contrato, estipula que as partes não podem deixar de cumprir o que estiver livremente estipulado, sob pena de permitir que a parte prejudicada rompa o contrato. Se o ato prejudicar uma das partes, a esta caberá o direito de indenização. A rescisão era uma decisão livre de uma das partes, podendo o operário quitar seus direitos diretamente com o patrão. O Código traz em seu bojo o respeito à cidadania do operário, pois nos dias de hoje, em que vige a nossa Consolidação das Leis do Trabalho, os trabalhadores são vilipendiados em seus direitos de cidadãos, pois não se concede a ele, o direito de quitar seus direitos trabalhistas, faz-se homologações em sindicatos, etc..

Nota-se ainda, na rescisão, que não havia qualquer indenização prévia como ocorre hoje.

Uma curiosidade dos tempos é o que estipula o artigo 33:

"Não pode o patrão, em caso algum, reter a ferramenta do operário."

A jornada diária de trabalho estipulada era de 8 horas, não consecutivas. O descanso seria após 6 dias contínuos de trabalho. Se não houvesse estipulação diferente, o dia do descanso cairia no domingo.

O menor entre 10 e 15 anos, não poderia trabalhar mais de 6 horas por dia, e estas não poderiam ser consecutivas. O menor não poderia trabalhar horas adicionais, à noite e nem em trabalhos considerados nocivos à saúde.

A mulher não poderia trabalhar na indústria em períodos noturnos.

Os trabalhos em minas não poderiam exceder seis horas diárias. O trabalho noturno não seria permitido em minas ou em subterrâneos.

O patrão poderia fazer funcionar sua indústria pelo tempo que quisesse desde que substituísse os operários ou seja, desde que contratasse turmas para trabalhar em períodos nunca maiores que 8 horas.

A proteção da mulher grávida está previsto no artigo 46 e seguintes. Nestes, vê-se que a mulher poderia se ausentar de 15 a 25 dias antes da data prevista para o parto, recebendo 1/3 do salário e 25 dias após o parto, recebendo metade do

salário.

O Código deixava por conta do patrão o pagamento que hoje é suportado pela Previdência Social.

O Código reservava ao Poder Executivo o direito de legislar sobre os descansos obrigatórios nos limites estabelecidos no Código.

O espírito de responsabilidade que o Código introduz está espelhado no artigo 50:

"Os patrões que admitirem a trabalho operário por maior número de horas do que as que constituírem o dia normal de trabalho pagarão multa prevista no art. 100, e os operários, a equivalente ao salário correspondente ao excesso de trabalho, até um mês, no máximo."

Novamente o Código estabelece que tanto patrão como operário são cidadãos, nenhum deles está classificado como de segunda classe como o faz a nossa Consolidação das Leis do Trabalho.

Eis aí um artigo que tratava o trabalhador com a dignidade que ele merece. O operário era tratado pelo Código como cidadão brasileiro.

Era comum, naquele momento, que o trabalhador, procurasse trabalhar em mais de um estabelecimento com o fim de aumentar seus ganhos. Isso reduzia sua capacidade física e seu tempo de vida. O Código previa que quando da admissão o operário deveria declarar se trabalhava em outro estabelecimento. Caso omitisse a informação, ele não se eximiria da culpa e passava a ser passível de multa.

Na sequência cuida o Código do Trabalho dos acidentes decorrentes do trabalho. A novidade era que a reparação seria por conta do patrão; outra vez verificamos a responsabilidade pessoal ser inserida nas relações trabalhistas o que para nós é adequado.

O artigo 70 prevê o que o patrão poderá se exonerar dos custos do seguro, desde que assegure o pagamento, ao operário, mediante inscrição em seguro individual ou coletivo.

Além das companhias de seguros, o patrão poderia conveniar ou até mesmo constituir sindicatos profissionais e sociedades cooperativas. Essas entidades funcionariam como sociedade de auxílio mútuo.

As sociedades de socorro mútuos deviam ser constituídas segundo a previsão legal e instrumental. Tendo o patrão que arcar com parte do tratamento do seu operário, pagando de 1/3 a metade do salário devido ao operário durante o

tempo de recuperação.

Os valores necessários ao tratamento e a complementação do ganho interrompido seria pago pela sociedade de socorro mútuo. Esta sociedade receberia uma contribuição que se constituirá de uma parcela patronal e outra do operário.

A contribuição do operário não excederá a dois por cento dos seus ganhos.

O Código atribui a responsabilidade da solução desses problemas às partes, seguindo em parte o que se fazia na Inglaterra. Essas entidades de auxílio mútuo são na realidade a antecipação dos atuais Fundos de Pensões, no que tange a assistência à saúde.

A empresa que se julgar em condições de oferecer todo o amparo ao seu operariado, poderá fazê-lo. Entretanto para isso será necessário provar junto ao Ministério da Fazenda que pode.

A culpabilidade do patrão não se eximia com o aparato descrito, pois se houvesse concorrido para o acidente, arcaria com uma indenização.

O patrão tinha por obrigação notificar a polícia, em até cinco dias, a contar da data do acidente, relatando o ocorrido e as providências tomadas. Com base nesse documento, a autoridade policial abria um inquérito e o remeteria a um Juiz, que julgaria de imediato o pagamento das indenizações de direito. O caso deveria ser encerrado em no máximo doze dias, a contar da data do acidente.

Cabia ao Ministério Público prestar assistência judiciária às vítimas.

Nas Disposições Gerais, o Código trata do conflito de ordem coletiva; portanto, os individuais ficavam a cargo da justiça comum.

O meio proposto era o da conciliação ou arbitragem, e para que isso se institua no país, diz o artigo 92:

"Fica o Governo autorizado a entrar em acordo com os governos dos Estados e do Distrito Federal para serem organizados, nesta Capital, e nas dos Estados da República, conselhos de conciliação e tribunais de arbitramento, constituído cada um por seis membros, sendo três operários e três patrões, ou seus respectivos representantes, sob a presidência do Ministro da Agricultura ou do Prefeito Federal, neste Distrito, ou do Secretário do Departamento do Trabalho, nos Estados, com a competência para tomarem conhecimento e resolverem sobre as reclamações e conflitos de ordem coletiva entre operários e patrões, sob as seguintes bases:

1a., será facultativa a constituição desse tribunal e conselho;

2a., o presidente de um e outro terá voto de desempate, em todas as deliberações;

3a., suas convocações e resoluções serão publicadas, gratuitamente no Diário Oficial do Distrito Federal, ou dos Estados, e, quando não cumpridas, darão lugar a multas, aplicáveis a todos que intervierem no contrato de trabalho coletivo;

4a., só poderão tomar parte em suas deliberações associações com personalidade civil."

Essa transcrição ser faz necessária uma vez que o Código trazia o embrião do que depois chamamos de Justiça do Trabalho, e ainda contemplava a possibilidade do Contrato Coletivo de Trabalho, não obrigando as associações civis de serem registradas em órgãos estatais como hoje.

Criava o Código o que chamou de "Patronato do Trabalho" que era uma divisão do Ministério da Agricultura com autorização para interagir junto às indústrias com o fim de definir o padrão de higiene e ainda podendo fiscalizar o cumprimento das leis e especialmente aquelas constantes do Código do Trabalho.

Concluindo eu particularmente lamento a perda da oportunidade da aprovação desse Código que pela ligeira avaliação, traria para relação entre patrões e empregados uma dignidade e responsabilidade que a nossa Consolidação das Leis do Trabalho, apesar de toda a sua elaboração, boa vontade e ainda a vontade de ordenar essas relações com respeito, acabou por tornar o empregado em tutelado do Estado e, não só ele, como toda a organização sindical seja ela de empregados ou de empregadores.

Arsenio Eduardo Corrêa
27/5/2013