

---

**RELAÇÕES DE TRABALHO E LEGISLAÇÃO SOCIAL (1941-1945)****LABOUR RELATIONS AND SOCIAL LEGISLATION (1941-1945)**

---

Tatiane Bartmann  
Mestre em História – PUCRS  
tati\_bartmann@hotmail.com

**RESUMO:** A presente pesquisa objetiva analisar as relações de trabalho nas empresas fundadoras do Centro da Indústria Fabril do Rio Grande do Sul (Cinfa) e a atuação mediadora da Justiça do Trabalho conciliando ou julgando os processos trabalhistas movidos pelos empregados desses estabelecimentos. A investigação ocorre por meio dos processos trabalhistas individuais que tramitaram na 1ª Junta de Conciliação e Julgamento de Porto Alegre (1ª JCJ), órgão de primeira instância da Justiça do Trabalho, desde o ano de sua instalação (1941) até o final do Estado Novo (1945). Seguindo a metodologia da análise de conteúdo, essas ações foram agrupadas em categorias temáticas através da análise das reclamações dos empregados. Assim, são verificadas as reclamações mais frequentes dos trabalhadores que, de modo geral, reivindicam pelo cumprimento da legislação trabalhista, compreendendo as leis e a justiça como um conjunto de códigos e atribuições legais.

**Palavras-chave:** Justiça. Trabalho. Legislação.

**ABSTRACT:** The following research aims to analyze the relationships of labor in the founding companies of Centro da Indústria Fabril do Rio Grande do Sul (Cinfa) and the mediator role of the Labor Court reconciling or judging labor suits claimed by employees of these establishments. The investigation occurred by analyzing labor cases brought forward by individual employees that were, at the time, analyzed at the 1ª Junta de Conciliação e Julgamento de Porto Alegre (1ª JCJ - the first instance of court regarding labor law) since the year of its opening (1941) until the end of the Estado Novo (1945). Following the methodology of content analysis, these judging labors were grouped into categories divided by themes through the analysis of the complaints of the employees. From the analysis of these categories, the most frequent complaints made by workers were verified and they, in general, demanded the enforcement of labor legislation comprising laws and justice as a set of codes and legal duties.

**Keywords:** Justice. Labor. Legislation.

## Introdução

A temática desenvolvida na presente pesquisa trata das relações de trabalho nas empresas fundadoras do Centro da Indústria Fabril (Cinfa) e a atuação da Justiça do Trabalho (JT) como mediadora dos conflitos entre patrões e empregados. O interesse pela temática das

relações de trabalho nas empresas do sul do Brasil surgiu enquanto realizava a minha monografia acadêmica. Nessa primeira experiência de pesquisa percebi o importante papel desempenhado pelo imigrante alemão no processo de industrialização sul-rio-grandense. Ali analisei que, apesar das distintas concepções sobre a origem da indústria, em todas elas, o imigrante alemão se destacava.

Em alguns casos, o imigrante era o artesão que possuía a técnica necessária para os investimentos fabris, ou seja, o “pequeno artesão/artesão rural” que se constituía na mão de obra nas indústrias. Em outros estudos, o imigrante alemão se destacava como comerciante capaz de acumular capital e, assim, investir em estabelecimentos empresariais. Também se salientava a atuação do imigrante caracterizado como “burguês imigrante”, aquele que trouxera a técnica e o capital de sua terra de origem, possibilitando o crescimento industrial. Por fim, mas longe de esgotar a temática sobre industrialização e imigração, também se analisou a formação de um mercado regional diversificado no Rio Grande do Sul, a partir da organização e disposição dos colonos imigrantes, fator importante para a diversificação industrial característica da região metropolitana<sup>1</sup>.

Além das distintas correntes historiográficas sobre a industrialização do Rio Grande do Sul apontarem para o importante papel do imigrante, em especial o alemão, no processo de industrialização, existem obras que tratam da origem do empresário gaúcho considerando que a germanidade seria um vetor de estímulo ao desenvolvimento capitalista sul-rio-grandense<sup>2</sup>. Sendo assim, pensou-se, inicialmente, na possibilidade de levantar as supostas características germânicas existentes nas relações de trabalho em um grupo formado por estabelecimentos industriais de origem germânica.

<sup>1</sup> BARTMANN, Tatiane. **Industrialização e Imigração no Rio Grande do Sul: Um Estudo Historiográfico**. 2011. 65f. Monografia (Graduação em História) – Programa de Pós-Graduação em História. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.

<sup>2</sup> Sobre esse assunto, Ana Monteiro Costa (2010) analisando a gênese do empresário gaúcho enumera os “vetores principais, que originam instituições formais e informais, que servem de estímulo ao aparecimento do empresário no estado”; assim, segundo o esquema proposto pela autora, têm-se: “i) o legado cultural germânico; ii) a dominação do capital e a disciplina do trabalho; iii) a aliança com o Estado e; iv) a constituição da classe empresarial” (COSTA, 2010, 159). A pesquisa da autora se destaca por considerar a cultura e os valores germânicos no processo de industrialização do Rio Grande do Sul. Sobre esse assunto, ver: COSTA, Ana Monteiro. **A Gênese do Empresário Gaúcho: uma interpretação a partir dos modelos de matriz institucional e de construção mental de Douglass North**. 2010. 186 f. Tese (Doutorado em Economia) – Faculdade de Ciências Econômicas. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

Elegeram-se, então, o grupo de empresários industriais que criou o Cinfa, em novembro de 1930. Logo nas primeiras reuniões, eles definiram os critérios para tornar-se sócio efetivo do Centro. A partir do Estatuto do Cinfa, as empresas seriam avaliadas conforme o número de trabalhadores, de modo que era necessário ter no mínimo 25 operários trabalhando em um mesmo turno para compor o quadro de sócios efetivos. Definindo “indústria” como o grupo das empresas fundadoras do Centro, as quais além de obedecerem aos critérios de admissão, se destacam pela iniciativa de organização associativa, se questionou sobre as relações de trabalho nessas indústrias as quais são, de forma geral, de origem germânica<sup>3</sup>.

No entanto, ao longo da pesquisa se observou a impossibilidade de apontar os valores germânicos que supostamente seriam visualizados na forma de uma solidariedade étnica entre empregados e empregadores da mesma origem. Provavelmente, esse *ethos* germânico teria terreno fértil em uma fase inicial de industrialização, enquanto os pequenos estabelecimentos ainda eram compostos por empregados que partilhavam do modo de ser alemão semelhante ao chefe de indústria.

Mas, tratando-se de estabelecimentos industriais com um mínimo de vinte e cinco operários trabalhando em um mesmo turno, pode-se inferir que os trabalhadores possuíam um perfil cultural diversificado, rompendo, então, com a aparente existência de relações trabalhistas próprias nas empresas de origem germânica. Nesse sentido, os processos trabalhistas analisados contribuem para a compreensão de que as relações entre empregado e empregador são por natureza conflituosas. Além disso, a intervenção a Justiça do trabalho aponta para o esgotamento das antigas solidariedades étnicas, colaborando, assim, para a expansão do conflito de classes<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Empresas fundadoras do Cinfa: A.J. Renner e Cia; Frederico Casper e Cia; Oscar Campani e Cia (Moveleiro); Kluwe Müller e Cia; Barcellos Bertaso e Cia; Nedel Jung Hermann e Cia; Hugo Gerdau; Alberto Jung (Calçadista); Ernesto Neugebauer; Walter Gerdau; Wallig; Otto Brutschke; J. R. da Fonseca e Cia; Herbert Bier; Cia de Vidros Sul-Brasileira; Sociedade da Banha Sul-Rio-Grandense Ltda.; Cia. Fiação e Tecidos Porto-Alegrense; Kessler, Vasconcellos e Cia.; Tannhauser e Cia. Ltda.; Cia. Souza Cruz (fábrica); H. Stanley Smith; Oscar Teichmann e Cia.; Bopp, Sassen e Ritter e Cia.; Cia. Geral de Indústrias; F. C. Kessler e Cia.; Fábrica Berta (Alberto Bins); Fábrica Rio Guahyba; Sociedade Indústria e Comércio Ltda.

<sup>4</sup> Benito Bisso Schmidt compreende que a crescente interferência do Estado nas relações trabalhistas, possivelmente, contribuiria para o rompimento de “antigas solidariedades étnicas e, em sentido contrário ao que pretendia o governo, [estimularia] antagonismos de classe, ao possibilitar sua exposição na esfera pública” (SCHMIDT, 2013, p. 165). Ver: SCHMIDT, Benito Bisso. A Sapateira Insubordinada e a Mãe Extremosa: Disciplina Fabril, Táticas de Gênero e Luta por Direitos em um Processo Trabalhista (Novo Hamburgo – RS, 1958-1961). In: GOMES, Ângela de Castro; SILVA, Fernando Teixeira da. (Org.). **A Justiça do Trabalho e sua História**. Campinas: Unicamp, 2013.

A esse respeito, sobre as relações de trabalho e seus inerentes conflitos, destaca-se o papel central da Justiça do Trabalho na mediação dos impasses entre operários e patrões. A JT, instituída durante o Estado Novo (1937-1945), foi formulada como uma espécie de tribunal administrativo do trabalho vinculada ao Poder Executivo; portanto, esse órgão trabalhista gozava de certa autonomia por razão de estar distanciado da Justiça Ordinária, bem como, dos rigores e formalidades do Poder Judiciário. Trata-se, então, da atuação da JT em sua fase inicial a partir da análise dos primeiros processos trabalhistas impetrados na 1ª Junta de Conciliação e Julgamento de Porto Alegre, desde sua instalação em 1941 até o fim do Estado Novo em 1945, quando a JT vincula-se ao Poder Judiciário.

Os processos trabalhistas individuais reunidos e categorizados foram movidos pelos trabalhadores das indústrias fundadoras do Cinfa e totalizam 151 ações. Diante disso, buscando compreender e ordenar os processos trabalhistas seguindo a lógica da natureza das reclamações, foram criadas quatro categorias temáticas envolvendo essas ações individuais. São 4 as categorias elaboradas a partir da leitura e análise da documentação: “Rescisão de Contrato”; “Suspensão Disciplinar”; “Redução de Salário”; “Condições de Trabalho”. Porém, no presente estudo, serão analisadas mais detalhadamente as duas primeiras categorias que se referem aos conflitos disciplinares do trabalho.

### **Conflitos disciplinares e rescisões contratuais**

Sobre as rescisões de contrato e questões disciplinares, a Consolidação das Leis Trabalhistas (1943) com base na Lei nº 62 de 5 de junho de 1935 (conhecida como “Lei da despedida”), assegurava ao trabalhador da indústria e do comércio o direito de haver indenização<sup>5</sup> em casos de despedida sem “justa causa” e instituiu a estabilidade do trabalhador

---

<sup>5</sup> A indenização devida pela rescisão de contrato por prazo indeterminado será de 1 (um) mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a 6 (seis) meses.

§ 1º - O primeiro ano de duração do contrato por prazo indeterminado é considerado como período de experiência, e, antes que se complete, nenhuma indenização será devida.

§ 2º - Se o salário for pago por dia, o cálculo da indenização terá por base 25 (vinte e cinco) dias.

§ 3º - Se pago por hora, a indenização apurar-se-á na base de 200 (duzentas) horas por mês.

§ 4º Para os empregados que trabalhem à comissão ou que tenham direito a percentagens, a indenização será calculada pela média das comissões ou percentagens percebidas nos últimos três anos de serviço.

que completasse 10 anos de serviço na mesma empresa. Os casos de “justa causa” versam sobre atitudes e condutas dos trabalhadores tanto no interior da indústria, como fora dela. O empregado poderia ser despedido com causa justificada por ato de improbidade, práticas de negociação, seja por conta própria ou alheias; incoerência de conduta, mau procedimento, ato de indisciplina ou insubordinação; empregado faltoso; embriaguez habitual ou em serviço e prática constante de jogos de azar<sup>6</sup>.

Apesar da CLT não definir com clareza “atos de indisciplina e insubordinação”, a legislação trabalhista regulava as rescisões de contrato de trabalho em nome da disciplina, da ordem e boa conduta dos trabalhadores no interior fabril. Dessa forma, esses conceitos serviriam como justificativa para o patronato demitir os empregados, bem como possibilitava ao trabalhador questionar a arbitrariedade do patrão com base na lei. Conforme Antonio Luigi Negro e Edinaldo Antonio Oliveira Souza (2013), cito:

[...] a regulamentação do poder disciplinar, em consonância com os propósitos intervencionistas e conciliatórios que fundamentaram a CLT, ao mesmo tempo em que abriu a possibilidade de o empregado questionar abusos de autoridade cometidos pelo empregador, sancionou o poder patronal de punir tendo como fundamento a disciplina fabril (NEGRO E SOUZA, 2013, p. 126).

Nos processos trabalhistas é possível verificar que a interpretação das leis do trabalho ora ampara o empregado reclamante que se queixa da despedida injusta, ora justifica a demissão por parte da empresa reclamada. Nesse sentido, destaca-se a judicialização da disciplina, ou seja, a utilização legal desse conceito que, diante de tamanha imprecisão, embasa os argumentos de patrões e empregados. A respeito disso, “no tocante à judicialização do poder disciplinar, trabalhadores e patrões, a depender do processo, figuram na condição tanto de acusadores quanto de acusados” (NEGRO; SOUZA, 2013: p. 128).

---

§ 5º - Para os empregados que trabalhem por tarefa ou serviço feito, a indenização será calculada na base média do tempo costumeiramente gasto pelo interessado para realização de seu serviço, calculando-se o valor do que seria feito durante 30 (trinta) dias. Ver: BRASIL. **Decreto-lei nº5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Artigo 478. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 10 dez. 2013.

<sup>6</sup> Ver: BRASIL. **Decreto-lei nº5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Artigo 482. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em 10/12/2013. Acesso em: 10 dez. 2013.

Sendo assim, nos processos agrupados na categoria “rescisão contratual” existe a referência às leis trabalhistas, tanto nas reclamações quanto ao longo dos processos. Trata-se de casos que reivindicavam pelo cumprimento da “legislação social”, denunciando a distância entre as “leis” e a “realidade”, ou seja, o possível descumprimento da legislação trabalhista.

Nestas ações de rescisão contratual, os trabalhadores que, por vezes, eram assistidos por advogados ou pelos sindicatos, usavam termos legais e, em algumas reclamações, são citados artigos da legislação trabalhista. A referência à legislação nos autos dos processos, usando o conceito de John French (2001), pode significar a “consciência legal” do empregado reclamante sobre os seus direitos. Conforme French, essa “consciência legal” seria o modo como as pessoas percebem a lei.

Em sua pesquisa, o autor compara a concepção das leis e do direito entre os trabalhadores anglo-americanos e os latino-americanos. Segundo o autor, quando os primeiros falam em “relações de trabalho” ou “relações empregado/empregador”, enfatizam assim, “a natureza mais ampla da relação entre o homem e trabalho”, enquanto os latino-americanos tendem a pensar em termos de “derecho del trabajo ou derecho social”, destacando assim “o aspecto legal das relações que são, nesta visão, primeiramente um conjunto de direitos e obrigações legais.” (FRENCH, 2001: p.25).

Essa interpretação explicativa proposta por French vai ao encontro da compreensão que o autor possui da legislação trabalhista no Brasil. French concebe a CLT como um dos códigos do trabalho mais completos do período histórico, “embora frequentemente fosse uma fachada”. Ainda assim, o autor denota uma relação positiva entre as leis e a vida cotidiana dos trabalhadores, pois suscitou a luta por direitos e pela normatização das relações de trabalho as quais, de alguma maneira, deveriam ser reguladas por parâmetros definidos. (FRENCH, 2001: p.57).

A afirmação de que o trabalhador reivindicava pelo cumprimento das normas legais estabelecidas, em favor de uma vida mais digna ao operariado, reforçaria o viés explicativo historiográfico que compreende a legislação trabalhista e a Justiça do Trabalho fazendo parte do cotidiano dos empregados os quais dialogavam e trocavam informações entre si. Nesse aspecto, Samuel Fernando de Souza compreende a dimensão coletiva ao analisar os processos individuais de trabalho, segundo o autor “a ‘experiência coletiva’ em torno da legislação

implica em relações moldadas nos espaços de trabalho e sociabilidade dos trabalhadores.” (SOUZA, 2007: p.58).

Assim, acredita-se que a legislação mobilizou os trabalhadores na luta por direitos, reservando a eles um outro espaço de disputa, os tribunais do trabalho<sup>7</sup>. Como se percebe através dos processos, a temática das reclamações se repetem e multiplicam (fato que permite ordená-las em categorias) e isso também denota uma certa coletividade dessas ações. Nesse sentido, entende-se que “fosse pela recorrência do tema em centenas de processos ou por possuírem significados mais amplos no interior de uma empresa” reclamações individuais refletiam problemas de vários trabalhadores e, portanto, possuem um caráter comum, de grupo. (REZENDE, 2013: p.439).

### Conflitos disciplinares e suspensões

Analisando a Consolidação das Leis do Trabalho, mais especificamente o capítulo IV que trata “da suspensão e da interrupção” do contrato de trabalho, observa-se a distinção entre as suspensões e rescisões contratuais. O artigo 474 regulamentava que “a suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho”. Nesse sentido, desde que sejam menores a trinta dias, as suspensões não importariam em demissão, pois representaria o afastamento temporário do trabalhador.

Nos processos trabalhistas cuja reclamação são as suspensões impostas injustamente, segundo o empregado, não há referências diretas a legislação trabalhista, nem mesmo quando os empregados eram assistidos por advogados. O reclamante fazia menção às “perseguições” pessoais provocadas pelos chefes de seções, reivindicavam contra as injustiças sofridas no interior da empresa e clamavam por “direitos”, expedindo demandas à Justiça do Trabalho.

Embora os direitos dos trabalhadores em alguns aspectos se mostrassem indefinidos pela legislação, como é o caso das suspensões disciplinares, havia o conhecimento entre o operariado sobre a atuação da JT, bem como sobre a existência do apoio legal que teriam eles

<sup>7</sup> Ver: GOMES, Ângela Maria de Castro. **Burguesia e Trabalho**: Política e legislação social no Brasil 1917-1937. Rio de Janeiro: Editora Campus LTDA, 1979. ; PAOLI, Maria Célia. Trabalhadores Urbanos na fala dos outros. Tempo, espaço e classe na história do trabalho brasileira. In: LOPES, José Sérgio Leite, **Cultura & Identidade Operária**: aspectos da cultura da classe trabalhadora. Rio de Janeiro: Marco Zero, Editora UFRJ, 1987. p. 53. e FERREIRA, Jorge (org.) **Trabalhadores do Brasil**: o imaginário popular. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1997.

ao dar início ao processo. As vivências dos trabalhadores e a troca de experiências sobre o andamento dos processos trabalhistas através do relacionamento no cotidiano da fábrica propiciava a veiculação de informações entre eles. Essa articulação entre os empregados tanto na troca de informações sobre o trâmite judicial, quanto na própria participação dos empregados como testemunhas nas ações trabalhistas dos colegas operários, demonstra um viés coletivo dos processos denominados “individuais” (SOUZA, 2007: p.150).

É importante compreender aqui a ideia de que os “processos individuais” são assim denominados pois há possibilidade do trabalhador dar início à ação trabalhista sem a contratação de advogado, nem a atuação do sindicato. O empregado reclamante poderia reivindicar individualmente o descumprimento dos seus direitos garantidos pelas leis trabalhistas. A dimensão individual do processo trabalhista nada tem a ver com o número de trabalhadores envolvidos na reclamação, até mesmo porque a ação poderia ser movida por um grupo de empregados de um mesmo estabelecimento e continuar sendo um processo “individual” do trabalho na sua concepção formal.

O que qualifica a ação individual de trabalho é a natureza da reclamação. Sobre isso afirmava Oliveira Viana<sup>8</sup> que conflitos individuais se caracterizariam por reclamar “as relações propriamente de trabalho”, as quais estariam determinadas pelas leis trabalhistas. Assim, pode-se dizer que ações individuais seriam reivindicações referentes ao possível descumprimento da legislação. Viana comparava a atuação dos juízes vogais nos “processos individuais” do trabalho ao poder jurídico ordinário dos juízes atuantes na justiça comum, pois, conforme o intelectual, ambos deliberariam sentenças com base na interpretação das leis seguindo dispositivos processuais muito semelhantes à justiça ordinária.

Por outro lado, nos “processos coletivos” do trabalho, explica Viana que os juízes atuariam de outra forma, porque estariam eles ponderando interesses de caráter econômico não regulamentados pela legislação. O juiz do processo coletivo seria, então, como “[...] um perito desempassador, que não decide com o apelo a regras preestabelecidas, [...] mas, de acordo com o interesse da justiça social, segundo o que lhe parece mais equitativo em cada espécie.” (VIANA, 1938: p. 102).

---

<sup>8</sup> Membro da comissão de técnicos do Ministério do Trabalho e destaca-se na elaboração do projeto de organização da Justiça do Trabalho. A organização e estruturação da JT é pautada em sua proposta de cunho autoritário.



No entanto, como já foi constatado anteriormente, o código legal do trabalho delega poderes disciplinares na forma de suspensões menores a trinta dias aos patrões e, o afastamento temporário como forma punitiva ao trabalhador se relacionava com o regimento interno das empresas. Analisando, então, as considerações da JT para expedir a sentença trabalhista nos processos categorizados como “suspensões disciplinares”, observa-se que os juízes se apoiavam nos autos do próprio processo, levando em consideração a coerência argumentativa dos trabalhadores reclamantes, os depoimentos das testemunhas e os documentos anexados aos autos.

Essas questões demonstram que nesses casos a Justiça do Trabalho julgava sem considerar os parâmetros legais e as sentenças variavam conforme a opinião dos julgadores. Nesse sentido, a concepção de Oliveira Viana do papel do juiz “ponderador”, “desempataador”, julgando conforme o que considera mais equitativo e, principalmente, sem apelo às regras preestabelecidas, relaciona-se com a argumentação proposta pelos vogais nos autos dos processos trabalhistas categorizados no grupo das “suspensões disciplinares”.

Sendo assim, nesses processos em que os empregados reclamavam a imposição das penas disciplinares na forma de suspensões, possivelmente, por se tratarem de conflitos envolvendo relações trabalhistas vagamente regulamentadas pela legislação do trabalho, provocavam a redução do poder de negociação do operariado no pleito jurídico. Ao mesmo tempo, o embate levado até a esfera pública questionava a autoridade disciplinar do chefe de indústria e suas supostas práticas opressivas no interior fabril, demonstrando o esgotamento das antigas relações paternalistas dentro das empresas e a atuação da Justiça do Trabalho ao conciliar ou julgar essas ações.

## Considerações finais

A Justiça do Trabalho afirmava seu papel de mediadora nos conflitos trabalhistas, mesmo naqueles em que a discussão girava em torno das “suspensões disciplinares”. As suspensões e rescisões de contrato compõem dois tipos de dissídios distintos do trabalho e, por isso, foram agrupados em categorias diferentes. Comparando em termos numéricos essas duas categorias, é possível fazer algumas inferências levando em consideração a imprecisão na regulamentação dos casos de suspensões.

O número de processos trabalhistas agrupados na categoria temática denominada “suspensões disciplinares” é de 26, mas a quantidade de ações praticamente dobra quando o conflito versa sobre as “rescisões de contrato”. Essa discrepância numérica provavelmente acontece porque a reivindicação de rescisão injusta do contrato de trabalho pode ser embasada a partir da interpretação dos artigos da lei. Já, as suspensões reclamam, de modo geral, o excesso de rigor do chefe no interior da indústria sem a utilização do instrumento jurídico, uma vez que, a própria lei deixou a cargo do empregador a ordem e boa marcha do serviço no âmbito interno da indústria.

Nesse aspecto, comparando os casos de “suspensões disciplinares” com as “rescisões contratuais”, percebe-se também que as sentenças, de modo geral, são distintas para um e outro caso. Entre as ações de suspensões, os resultados “improcedentes” são a maioria, constituindo-se em 46%. Enquanto, nas sentenças de rescisões destacam-se as “conciliações” com 47% dos resultados.

Comparando a definição mais ou menos precisa da legislação aos resultados dos processos trabalhistas analisados, observa-se que quanto menos definidas as leis trabalhistas, menor é o poder de barganha dos trabalhadores, visto que a maioria das ações trabalhistas categorizadas na temática “suspensões disciplinares” foram julgadas improcedentes. Por outro lado, na categoria referente às “rescisões de contrato” em que se afirmou que existem leis regulamentando as demissões e prevendo, por exemplo, a intervenção da JT nos casos de rescisões contratuais de empregados com estabilidade, a maioria das ações se resolvem ao passo da conciliação.

A conciliação, conforme Clarice Speranza, poderia significar o recebimento imediato de indenização e, diante do contexto de Guerra e de altas taxas de inflação, quanto mais rápido saísse o pagamento, menor o risco do trabalhador ver seu dinheiro corroído pela inflação. Considerando também que, em alguns casos, o empregado poderia requisitar na reclamação uma quantia em dinheiro superior àquela que de fato teria direito, a conciliação, apesar de ter o trabalhador um ganho menor, ainda assim, seria vantajosa.

Através da análise das fontes percebe-se que, na realidade, a CLT não garantia ao empregado formas justas de trabalho. Se por um lado a Lei não é praticada pela falta de fiscalização, por outro, o código de trabalho apresenta princípios variáveis que permitem a atuação da subjetividade na interpretação das regulamentações e por consequência dos

processos. Aquilo que os trabalhadores poderiam compreender através do ditado popular “cada cabeça uma sentença” era parte integrante do princípio fundamental do Direito (CORRÊA, 2007: p.67). Porém, ao mesmo tempo em que a CLT não garante formas justas de trabalho, o conjunto das leis permitem ao trabalhador reivindicar e argumentar suas reclamações de maneira mais consistente, aumentando, assim, seu poder de negociação.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

BARTMANN, Tatiane. **Industrialização e Imigração no Rio Grande do Sul: Um Estudo Historiográfico**. 2011. 65f. Monografia (Graduação em História) – Programa de Pós-Graduação em História. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.

CORRÊA, Larissa Rosa. **Trabalhadores têxteis e metalúrgicos a caminho da Justiça do Trabalho: leis e direitos na cidade de São Paulo - 1953 a 1964**. 2007. 243 f. Dissertação (Mestrado em História) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007.

COSTA, Ana Monteiro. **A Gênese do Empresário Gaúcho: uma interpretação a partir dos modelos de matriz institucional e de construção mental de Douglass North**. 2010. 186 f. Tese (Doutorado em Economia) – Faculdade de Ciências Econômicas. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

ELIAS, Norbert. “Sobre o ethos da burguesia guilhermina”. In: ELIAS, Norbert. **Os Alemães: a luta pelo poder e a evolução do habitus nos séculos XIX e XX**. Rio de Janeiro: Zahar, 1997.

FERREIRA, Jorge (org.) **Trabalhadores do Brasil: o imaginário popular**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1997.

FRENCH, John D. **Afogados em Leis: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2001.

GOMES, Ângela Maria de Castro. **Burguesia e Trabalho: política e legislação social no Brasil 1917-1937**. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1979.

MORAES, Roque. Análise de Conteúdo: possibilidades e Limites. In: ENGELS, M. E. A. **Paradigmas e Metodologias de Pesquisa em Educação**. EDIPUCRS: Porto Alegre, 1994. P. 103 a 111.

NEGRO, Antonio Luigi; SOUZA, Edinaldo Antonio Oliveira. Que “Fosse Procurar os seus Direitos” – Justiça do Trabalho e Poder Disciplinar na Bahia: Insubordinação Operária, Autoridade Patronal e Mediação Judicial (1943-1948). In: GOMES, Ângela de Castro; SILVA, Fernando Teixeira da. **A Justiça do Trabalho e sua História**. Campinas: Editora Unicamp, 2013.

PAOLI, Maria Célia. Trabalhadores Urbanos na fala dos outros. Tempo, espaço e classe na história do trabalho brasileira. In: LOPES, José Sérgio Leite. **Cultura & Identidade Operária: aspectos da cultura da classe trabalhadora**. Rio de Janeiro: Marco Zero, Editora UFRJ, 1987.

REZENDE, Vinícius Donizete de. **Tempo, trabalho e conflito social no complexo coureiro-calçadista de Franca-SP (1950-1980)**. 2012. 383 f. Tese (Doutorado em História) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2012.

SCHMIDT, Benito Bisso. A Sapateira Insubordinada e a Mãe Extremosa: Disciplina Fabril, Táticas de Gênero e Luta por Direitos em um Processo Trabalhista (Novo Hamburgo – RS, 1958-1961). In: GOMES, Ângela de Castro; SILVA, Fernando Teixeira da. (Org.). **A Justiça do Trabalho e sua História**. Campinas: Unicamp, 2013.

SOUZA, Samuel Fernando de. “**Coagidos ou Subornados**”: trabalhadores, sindicatos, Estado e as leis do trabalho no ano de 1930. 2007. 228 f. Tese (Doutorado em História) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007.

SPERANZA, Clarice Gontarski. Nos Termos das Conciliações: Os acordos entre Mineiros de Carvão do Rio Grande do Sul e seus Patrões na Justiça do Trabalho entre 1946 e 1954. In: GOMES, Ângela de Castro; SILVA, Fernando Teixeira da. **A Justiça do Trabalho e sua História**. Campinas: Editora Unicamp, 2013.

VIANA, Oliveira. **Problemas de Direito Corporativo**. Edição 2. Brasília: Câmara dos Deputados, 1983.

## **FONTES PRIMÁRIAS:**

Processos trabalhistas individuais arquivados no Tribunal Regional do Trabalho – 4º região da cidade de Porto Alegre – 1941 a 1945.

BRASIL. **Lei Nº 62, de 5 de junho de 1935**. Assegura ao empregado da indústria ou do comércio uma indenização quando não exista prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato de trabalho e quando for despedido sem justa causa, e dá outras providências. Disponível em:

<<http://www2.camara.gov.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-62-5-junho-1935-557023-normaatualizada-pl.pdf>> Acesso em: 10 fev. 2014.

\_\_\_\_\_. **Decreto Nº 1.237, de 2 de maio de 1939.** Organiza a Justiça do Trabalho. Disponível em: <<http://www2.camara.gov.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-1237-2-maio-1939-349344-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 10 fev. 2014.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 6.596, de 12 de dezembro de 1940.** Aprova o regulamento da Justiça do Trabalho. Disponível em: <[http://portal2.trtrio.gov.br:7777/portal/page?\\_pageid=73,5714538&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://portal2.trtrio.gov.br:7777/portal/page?_pageid=73,5714538&_dad=portal&_schema=PORTAL)>. Acesso em: 10 fev. 2014.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei nº5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Artigo 478. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 10 dez. 2013.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei nº5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Artigo 482. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em 10 dez. 2013. Acesso em: 10 dez. 2013.