

9 ANOS, 10 MESES E 27 DIAS

O Recife da década de 1930 era uma cidade em plena expansão, para o escritor Jaime Gusmão Filho “[...] a cidade era, então, a quarta do país, em população e sua alfândega destacava-se como a terceira. O comércio só era inferior ao do Rio de Janeiro e São Paulo”¹. Nessa época, a ampliação da rede de distribuição de energia elétrica e a melhoria do transporte público consolidavam-se como fatores determinantes do desenvolvimento da capital pernambucana.

Desde 1871, o transporte urbano em Recife era realizado pelas maxambombas² e por bondes movidos à tração animal – geralmente burrinhos que, em baixíssima velocidade, puxavam bondes superlotados pelos trilhos que se estendiam por boa parte da cidade. Já a iluminação pública era feita por lampiões a óleo de peixe, ou gás carbônico. Foi nesse contexto que, em 1913, a empresa britânica The Pernambuco Tramways and Power Company Limited assumiu a responsabilidade pela instalação de bondes movidos à eletricidade e pela distribuição de energia elétrica para a cidade.



Figura 1: Bonde de burros e bondinho elétrico circulando pelas ruas de Recife no início do século XX³.

Os serviços da Pernambuco Tramways contribuíram para que, em poucos anos, a dinâmica da cidade se modificasse. Recife chegou aos anos 1930 como uma cidade rápida, moderna e voltada ao progresso. O funcionamento da Pernambuco Tramways, bem como de outras empresas inglesas que se instalavam naquele momento, contribuiu para a inserção de diversos aspectos da cultura britânica no cotidiano recifense: vestuário, hábitos alimentares, esportes etc. Por ser geradora de vários postos de trabalho, não tardou para que a companhia também passasse a figurar em uma batalha jurídica de cunho

trabalhista, uma história que ficou preservada nos autos do processo nº. 9.525/1933 do Conselho Nacional do Trabalho (CNT).

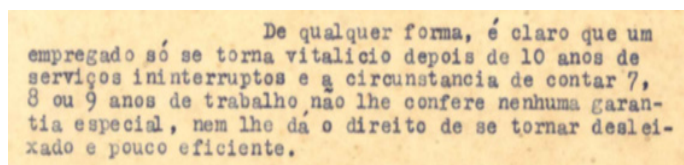
Em agosto de 1933, chegou ao CNT a reclamação do senhor José Antônio da Cruz, um cobrador de luz que havia sido demitido da Pernambuco Tramways após exatos 9 anos, 10 meses e 27 dias de serviço. A empresa explicou a José Antônio que a demissão era motivada por “razões de economia” e ofereceu-lhe, além do aviso prévio, um ressarcimento equivalente a 10 meses de ordenado.

José aceitou a oferta e teve seus serviços dispensados, no entanto, notou algo estranho. Dias antes, seu companheiro de trabalho Ovídio Gouveia havia sido dispensado com base nas mesmas alegações. Ovídio, assim como José, trabalhava na empresa há mais de nove anos e faltavam-lhe poucos dias para alcançar dez anos de serviço. De acordo com o Decreto 20.465 de 1º de outubro de 1931, vigente à época, o empregado que completasse dez anos de serviços prestados para a mesma empresa alcançava estabilidade e não podia ser demitido, a não ser de forma justificada e nos casos previstos em lei.

O que para muitos poderia parecer apenas uma coincidência – dois funcionários sendo demitidos às vésperas de alcançar a estabilidade – para José parecia mais um indício de que a empresa agira de má-fé. Se as demissões tivessem realmente motivação econômica, a empresa não teria contratado novos cobradores de luz logo em seguida. Ou seja, a finalidade da demissão de José não era outra senão evitar sua estabilidade. Numa tentativa de ser reintegrado à Pernambuco Tramways, José Antônio recorreu ao CNT.

O Conselho analisou seu pedido e passou a investigar os critérios utilizados pela empresa no ato de demissão.

Em sua defesa, a Pernambuco Tramways reforçou que seu quadro de cobradores estava superlotado, e que, por motivos de economia, teve de dispensar alguns empregados. Segundo a empresa, os critérios de demissão foram baseados não no tempo de serviço de cada empregado, mas sim em sua produtividade. Conforme relatado, nos últimos dois anos o trabalho de José Antônio vinha sendo pouco satisfatório e produtivo. A Pernambuco Tramways também argumentou que não tinha qualquer obrigação de justificar a demissão perante o CNT, posto que José não era trabalhador estável. Acrescentou ainda que não cabia ao CNT julgar tal caso pois: “[...] a competência do Conselho Nacional do Trabalho é especial, restrita e limitada à aplicação das leis que regulam as Caixas de Aposentadoria e Pensões”, assim, pelo raciocínio do empregador, o caso só poderia ser apreciado pelo CNT se José já somasse dez anos de serviço.



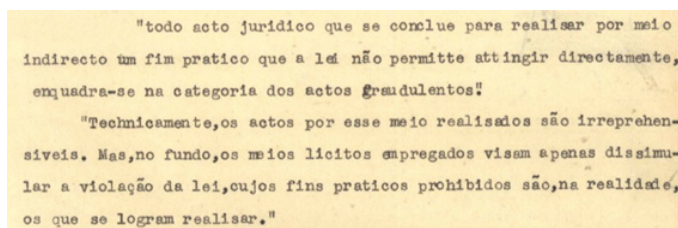
De qualquer forma, é claro que um empregado só se torna vitalício depois de 10 anos de serviços ininterruptos e a circunstancia de contar 7, 8 ou 9 anos de trabalho, não lhe confere nenhuma garantia especial, nem lhe dá o direito de se tornar despedido e pouco eficiente.

Figura 2. Processo CNT n.º. 9.525/1933, p10. Defesa encaminhada pela empresa ao CNT.

No excerto acima, pela primeira vez, a empresa reclama do desempenho de José Antônio. Até então o motivo da demissão era unicamente econômico, agora o funcionário passava a ser qualificado como ‘desleixado’ e ‘pouco eficiente’. O CNT solicitou que o inspetor da Caixa de Aposentadoria e Pensões de Recife investigasse a veracidade dessas alegações. Após visitar a Pernambuco Tramways e verificar que a quantidade de cobradores de luz permanecia praticamente a mesma desde antes da demissão de José, o inspetor também notou que a empresa aumentava o salário de seus funcionários como forma de gratificação por bom desempenho. Documentos comprovavam que José havia recebido vários aumentos ao longo tempo em que trabalhou, o que demonstrava sua competência e eficiência. Além disso, ele não possuía faltas e não havia registro de queixas contra o seu serviço.

Diante dos frágeis argumentos da empresa, o CNT não titubeou e lançou sua tese sobre o caso. Primeiramente, reconheceu que a Pernambuco Tramways não havia infringido qualquer lei, pois de fato José ainda não era estável e não havia respaldo legal que obrigasse o empregador a justificar sua demissão. No entanto, o 1º Adjunto do Procurador Geral já havia manifestado nos autos que: “Era direito do empregador dispensar o empregado; mas, o ato da dispensa teria constituído abuso desse direito, pela sua finalidade antissocial de privar o empregado de um direito consagrado que, em

em pouco lhe seria conferido”. Dessa forma, o CNT passou a tratar a demissão de José como uma fraude, tendo definido esse instituto como [...]:

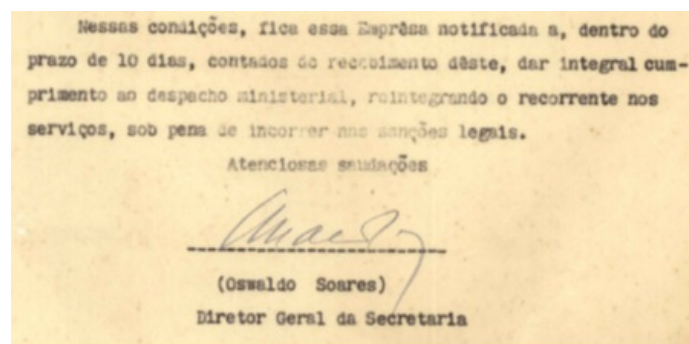


"todo acto juridico que se conclue para realizar por meio indirecto um fim pratico que a lei não permite attingir directamente, enquadra-se na categoria dos actos fraudulentos!"
"Tehnicamente, os actos por esse meio realizados são irreprehensíveis. Mas, no fundo, os meios licitos empregados visam apenas dissimular a violação da lei, cujos fins praticos prohibidos são, na realidade, os que se logram realizar."

Figura 3. Processo CNT n.º. 9.525/1933, p177. Definição de Fraude.

Além disso, com base no art. 7º do Código Civil de 1916⁴, o Conselho equiparou o caso de José Antônio à realidade dos funcionários públicos, que por força da legislação da época tinham o ano de serviço computado com base em 360 dias. A regra 8ª da circular número 6, de 28 de janeiro de 1894, do Ministério da Fazenda regulava que para contagem de tempo de serviço dos funcionários do governo: “devem ser reputados sempre de 360 dias os anos, e por consequência, 30 dias os meses, não se desprezando frações de tempo”. Por essa regra, José Antônio já contabilizava 3619 dias, passando em 19 dias o decênio de trabalho.

Em 1935, a Terceira Câmara do CNT ordenou que a Pernambuco Tramways reintegrasse José Antônio ao seu antigo cargo. O Conselho entendeu que o ato de demissão fora praticado unicamente como forma de privar o funcionário de um direito trabalhista legítimo. Após vários recursos da empresa, em 1940, o processo acabou chegando às mãos do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, autoridade pública a qual competia dar a última palavra nas questões trabalhistas da época. O Ministro corroborou a decisão da Terceira Turma do CNT e José Antônio, enfim, foi readmitido.



Nessas condições, fica essa Depreza notificada a, dentro do prazo de 10 dias, contados do recebimento deste, dar integral cumprimento ao despacho ministerial, reintegrando o recorrente nos serviços, sob pena de incorrer nas sanções legais.
Atenciosas saudações
Oswaldo Soares
Diretor Geral da Secretaria

Figura 4. Despacho do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

O caso de José Antônio demonstra a importância dos órgãos da ainda incipiente Justiça do Trabalho, numa época em que os direitos trabalhistas eram constantemente ameaçados por subterfúgios e medidas arbitrárias tomadas pelos empregadores.

Mesmo ligado ao Poder Executivo, o CNT, em funcionamento desde 1923, já promovia grandes avanços em relação ao período em que a ‘questão trabalhista’ era tratada como caso de polícia. O esforço do Conselho em decidir de forma justa os conflitos trabalhistas pautaria também a atuação do TST, que surgiria já em 1941.

Texto e diagramação: Alanna de Oliveira Correia
Revisão: Leonardo N. Moreira

¹GUSMÃO FILHO, Jaime de A. Pelópidas: o homem e a obra. Recife: Ed. Universitária da UFPE, 2005.

²As maxibombas eram pequenos trens a vapor formados por três vagões de passageiros e uma locomotiva. Elas desenvolviam velocidade de até 16 km/h.

³Coleção Além Morrison. In: DA SILVA, Davi Paulo; SANTOS PEREIRA, Eveline Maria. Dos Rios aos Trilhos: Evolução do Transporte Urbano Ferroviário da Cidade do Recife. (Monografia). Concurso de Monografias da Companhia Brasileira de Trens Urbanos (CTBU), 2005.

⁴O art. 7º do Código Civil da época, Lei nº. 3.071, de 1º de janeiro de 1916, dispõe que “Aplicam-se nos casos omissos as disposições concernentes aos casos análogos, e, não as havendo, os princípios gerais de direito.”

