

O jurídico na relação de trabalho

Ivan Alemão

Proponho-me neste artigo a fazer um cruzamento entre a relação de exploração econômica do trabalho, calcada na mais-valia, e a relação jurídica de dominação legalizada no contrato e trabalho que tem, como última instância institucional, a justiça do trabalho. O estudo da mais-valia é bem conhecido e foi divulgado por meio das análises de Adam Smith, Marx e outros autores bem conhecidos. Já a relação de dominação jurídica não foi estudada de forma tão clara, embora autores, como Marx e Weber, tenham expostos conceitos importantes neste sentido.

Enquanto a relação de exploração econômica ocorre entre dois pólos bem definidos, patrão e empregado, a relação de dominação abre um leque maior de atores, tanto no sentido vertical como no horizontal. A dominação se reproduz por meio dos dirigentes e chefes, que possuem poder outorgado pelo empregador para dar ordens aos empregados de níveis hierarquicamente inferiores. A dominação também se expressa nas relações de trabalho não produtivo, como as relações domésticas, nas relações marginais, como o trabalho forçado, e, ainda, em relações informais em não existe exatamente um empregador, mas um tomador de serviços ou beneficiário do trabalho alheio, como ocorre até no meio da mendicância¹. Enquanto a relação de exploração econômica é mais visível e apurada por meio de cálculos, a dominação é bem mais complexa e sofre maior grau de variação em decorrência do tempo histórico e da cultura de uma geração. Todavia, no caso da relação de trabalho, ao lado da exploração econômica se processa uma relação jurídica contratual reconhecida legalmente pela sociedade, com regras que possuem mecanismos de dominação.

A relação de dominação se expressa juridicamente dentro do contrato de trabalho na subordinação legal, condição *sine qua non* para a própria existência do emprego. A “subordinação”, naturalmente “voluntária”, é um dos elementos do conceito de emprego². Mas não é sobre esta subordinação do contrato de trabalho que pretender analisar neste trabalho.

Os contratos de trabalho, desde seu nascimento histórico, são regidos da seguinte forma: primeiro o trabalhador presta o serviço, depois, geralmente no final do mês, recebe o salário. Essa fórmula, que pode ser resumida em “primeiro trabalho, depois salário”, já foi apontada por Marx, em *O Capital*, pelo menos em duas oportunidades³. Assim, Marx expõe a importância do trabalho ser pago após a prestação dos serviços do trabalhador, muito embora ele não tenha procurado desenvolver como essa relação se dá juridicamente. No entanto, para que essa fórmula tenha legitimidade na sociedade, a sua regulamentação legal colocou-se como importante. O próprio prolongamento histórico do capitalismo, para além do Marx esperava, foi possível em função, também, desta legitimidade da exploração, com o surgimento de códigos do trabalho. Essa juridicalização da exploração econômica do trabalho foi ganhando enormes proporções, principalmente após a I Guerra Mundial.

A fórmula “primeiro trabalho, depois salário”, em seu âmbito mais jurídico, coloca o trabalhador na condição de *credor* e o empregador na condição de *devedor*. Após o empregado ter cumprido sua obrigação no contrato (de prestar serviço), aguarda o empregador cumprir a sua (pagar o salário). Mas a fórmula, vista por este ângulo jurídico, revela diferenças em relação à visão econômica. Enquanto na relação jurídica é imprescindível que o trabalhador preste o serviço “antes” do pagamento, pois, caso contrário, em tese, não haveria de onde sair o dinheiro para o salário ou ele não teria direito de recebê-lo, na relação econômica há flexibilidade: a exploração econômica existe independentemente de o salário ser pago antes ou depois de o empregado prestar o serviço. Os “vales” e “adiantamentos”, realizados geralmente no meio do mês, não reduzem a exploração⁴. O capital possui uma *folga* possível de ceder certos direitos ou até renunciar à fórmula inicial até certo limite⁵. As “leis do mercado” propiciam naturalmente esta flexibilidade, diferente das leis jurídicas em que as hipóteses de exceção são raras, como aquela que permite a mudança de regra desde que a outra parte concorde.

Mas a dificuldade de se inverter a fórmula, para que o trabalhador receba antes do trabalho, concentra-se no fato de a *mais-valia* depender do resultado do trabalho (o produto ou serviço), para que se complete todo o ciclo de exploração. Não podemos esquecer que o salário é uma parte do que o trabalhador produziu. Em outras palavras, se o trabalhador receber o salário e não trabalhar, não existe a *mais-valia*. Por isso Marx enfatiza o “tempo” transcorrido entre o trabalho e o salário.

Se na economia o *tempo* é imprescindível para que se demonstre a exploração⁶, já no plano jurídico a ordem dos fatores não altera o resultado. E essa é a flexibilidade que o direito também possui. Se o capital possui flexibilidade para manter a exploração econômica, não sendo o momento em que o pagamento é efetuado que determina o grau de exploração econômica, por outro lado o momento do pagamento do salário depende apenas do pacto ou da lei, modifica-

da formalmente pelas partes ou pelo legislador. Nas relações jurídicas o “direito” existe por si só, independentemente de seu gozo imediato, como se verá mais adiante.

Mas a pergunta que agora fazemos é se a “primeiro salário, de pois trabalho”, no campo jurídico, serve apenas como um legitimador da relação de exploração econômica. Acredito que não. Ela tem uma importante função na relação de dominação. Se na relação “jurídica” o tempo decorrido entre a realização do trabalho e o pagamento do salário não importa, por que então, invariavelmente, os empregadores insistem em pagar o salário após a prestação dos serviços, já que não existe lei que proíba o pagamento adiantado? Seria apenas uma questão econômica da exploração do trabalho? Achamos que não.

É interessante lembrar um fato curioso. Qualquer pessoa tende a querer ser “credor” e não “devedor”, até porque o credor é considerado, no direito comum, como parte forte na relação contratual. Credor, em princípio, é a parte forte no contrato. Existem até mesmo normas de proteção do devedor por ser ele considerado fraco na relação jurídica, como o princípio segundo o qual, em caso de dúvida, prevalece o seu argumento. No entanto, os empregadores se sentem mais confortáveis no papel de devedores. Essa é uma pista.

As explicações para o fenômeno de o empregador, mesmo sendo mais forte que o seu empregado, se sentir bem na condição de devedor pode ter muitas explicações, porém uma deve ser destacada. Pode-se afirmar, por exemplo, que, no plano econômico, é melhor o empregador pagar o salário após receber o dinheiro relativo à venda do produto. Mas esse argumento é parcial, a favor do empregador. Pelo lado do trabalhador, seria mais interessante ele receber adiantado, já que tem que viver até o final do mês. Pode-se também avaliar a questão pelo ângulo do risco, considerando que é melhor pagar o trabalhador após a execução do serviço para evitar que ele fuja com o dinheiro sem realizá-lo. Por outro lado, no entanto, também o empregador pode desaparecer ou quebrar antes de pagar, o que tem ocorrido com frequência. Esses argumentos só demonstram a consequência de uma correlação de forças desfavorável ao trabalhador, o que não é novidade. Estes aspectos fazem parte da histórica relação de dominação, já existiam antes mesmo da existência da mais-valia.

Há outra explicação, além destas, que é mais importante para a solidificação da dominação e que está relacionada mais diretamente com a instituição da justiça do trabalho. A possibilidade de o empregador ser o credor lhe possibilita praticar a autotutela, quer dizer, fazer a justiça com as próprias mãos. Se o seu empregado não agir dentro da lei e de suas normas ele corre o risco de não receber o salário no final do mês. O convencimento verbal e as punições disciplinares nem sempre são suficientes para impor o ritmo a produção. A ameaça de não pagar o salário é um elemento eficaz para a garantia da normalidade desejada pelo empregador em seu território.

rio. Essa retenção salarial pode ser legal, dentro dos parâmetros permitidos pela lei, ou de forma abusiva como uma punição extra, pois o trabalhador-credor não possui mecanismos eficazes e rápidos para impor o seu direito.

Dessa forma, o empregador não precisa ajuizar uma ação na Justiça para depois ter que executar o trabalhador, geralmente sem patrimônio para arcar com a dívida. O mesmo não acontece com o empregado. Se o seu crédito não tem garantia e se não cria condições a que o devedor cumpra com sua obrigação sob uma ameaça patrimonial, só lhe resta buscar socorro na Justiça. E é aqui que se volta à questão do papel do poder judiciário como elo na relação de exploração e de dominação. O poder judiciário e o direito positivo em geral contribuem para a viabilidade da exploração e assumem as conseqüências dessa tarefa. Com isso quero dizer que o direito positivo gera as regras de legitimidade da dominação e, que, o poder judiciário recebe as demandas dos conflitos entre os empregados e os empregadores para evitar a autotutela do trabalhador, evitando que este pratique a justiça com as próprias mãos como o faz o empregador legalmente.

Uma vez que o credor é a parte forte nas relações comerciais, foi necessário que se criassem normas próprias no contrato de trabalho, como o próprio direito do trabalho, para que um crédito sem garantia pudesse ser aceito no mercado. É consenso entre diversos teóricos que os governos em geral, como o de Vargas, no Brasil, criaram tantas leis trabalhistas que estas acabaram aumentando os encargos dos empregadores. Sem entrar no mérito desta premissa, é bom lembrar (o que certamente é esquecido por quem defende esta tese) que também houve uma contrapartida importante da legislação do trabalho a favor do empregador, tendo em vista a preservação e a consolidação da relação de dominação. E é neste quadro que surge a “novidade”, como passo a demonstrar.

É mais cômodo para o empregador assumir o papel de devedor quando o crédito em questão não tem garantia jurídica, diferentemente dos créditos comerciais e civis. Os créditos comuns possuem mecanismos jurídicos de garantia, como a estipulação de multas, a exigência de avalistas, a existência de penhores, hipotecas e títulos que possibilitem a execução imediata, além dos sistemas de prevenção, como o SPC/SERASA, e a necessidade de uma série de certidões. Nesse caso, a cobrança judicial é um último recurso do credor, que acresce à dívida do devedor os encargos processuais com a cobrança.

Já o crédito trabalhista não possui tais garantias jurídicas. Sequer existe multa legal para o caso de atraso de pagamento salarial. Em 1989, foi criada uma multa para o atraso no pagamento de indenização em função da extinção do contrato (inclusão do §8º do art.477 da CLT), equivalente a um salário, o que gerou um grande rebuliço judicial, com empregadores ajuizando ações

para efetuar o depósito judicial do que entendiam ser devido, evitando que o empregado se recusasse a receber com escopo de futuramente postular a multa. Mas este caso é uma exceção.

Os empregadores chegam a aceitar cláusulas de aumento de salário em negociações coletivas e em acordos trabalhistas, mas jamais admitem a inversão da fórmula. Não se tem conhecimento de cláusulas que tenham ido além dos tradicionais “vales”. Tais vales são concedidos como uma liberalidade dos empregadores, muito embora o trabalhador já tenha adquirido direito a ele quando no meio do mês já prestaram mais serviços ao equivalente vale. Trata-se de um “adiantamento” que, na realidade, é um pagamento atrasado.

Ser devedor de um crédito sem garantia passou a ser “um bom negócio”. Um negócio tão bom para os empregadores que levou os legisladores a criarem vários outros direitos trabalhistas a serem pagos bem depois da prestação do serviço, ao invés de se preocuparem em aumentar o valor dos salários e dar maior garantia a eles. A fórmula “primeiro trabalho, depois salário” foi expandida e institucionalizada, extrapolando o campo restrito do salário. Surgiram “indenizações” após a demissão, férias a serem gozadas após um ano de sua aquisição, gratificação natalina que é paga no final do ano, repouso semanal remunerado que é pago após a semana ser trabalhada integralmente, FGTS para os casos específicos a serem sacados após a extinção do contrato, entre outros direitos ou meras expectativas de direito. O trabalhador bem comportado e fiel recebe os seus direitos.

Desse jeito, a fórmula foi incrementada. Além de o trabalhador ter que primeiro prestar serviços, é necessário que estes serviços sejam nem prestados, para então se receber, não só o salário mensal, mas outras vantagens. Para isso o fator *tempo* é estendido, não se limitando no mês. E aqui, ao lado da exploração econômica, também se processa a dominação intrínseca ao contrato, por meio do controle da qualidade da prestação de serviços, da disciplina e da hierarquia, do ritmo da produção, com as devidas punições morais e econômicas. Pelo ângulo jurídico, esse sistema facilita a eficácia da subordinação do empregado, legitimada e legalizada pela lei trabalhista. Aliás, essa “subordinação jurídica” não tem sido questionada nem mesmo pelos trabalhadores, fazendo parte do poder simbólico do empregador.

Esse conjunto de “concessões” – ou de “conquistas”, embora aqui seja indiferente a origem da iniciativa do direito – de direitos trabalhistas, expresso no Brasil pela caricatura da CLT, não tem sido analisado como atrelado a esse mecanismo de dominação inerente ao contrato de trabalho. Pouco o legislador se preocupou em dar garantia ao efetivo recebimento desses créditos. Quem sabe, por serem vistos como algo de menor importância. Com isso, aumenta a dependência do trabalhador ao empregador nas relações mais íntimas, às vezes ilegais, como no caso do assédio moral, e às vezes legais, como no humilhante pedido do “vale”. Existem ainda

práticas de duvidosa legalidade, como as revistas dos empregados ao término do expediente e à saída do estabelecimento que atingem a dignidade e a privacidade do trabalhador.

O processo de aquisição do direito trabalhista individual e concreto possui três níveis. Primeiro, a mera “expectativa do direito”, quando o empregado, embora já possua alguns requisitos para a aquisição do direito, ainda depende de outros, como ter certo tempo de serviço, manter boa conduta etc. Segundo, a aquisição do direito, quando preencheu todas as condições da lei ou do contrato. Por fim, o gozo do direito. As férias, por exemplo, exigem que o empregado trabalhe durante um ano sem extrapolar um certo limite de faltas. Depois de já ter adquirido o direito, aguarda o seu gozo durante mais um ano. Do ponto de vista do trabalhador, “ser contratado” por si só já cria imediata expectativa de direito, o que suscita uma “segurança” social nem sempre respondida pelo âmbito do direito. O fracasso dessa segurança provoca o poder judiciário, este envolto com campanhas a favor de celeridade, muitas delas com campanhas de acordos lesivos aos trabalhadores ou aumento da máquina judiciária⁷. Mas, com todas as campanhas possíveis, o poder judiciário encontra forte obstáculo na própria estrutura de dominação, já que a ele foi dado o papel histórico de *complementar* a efetivação do direito, e não destruí-lo.

Além desse processo de aquisição de direito, gradual e incerto, o legislador ainda criou a possibilidade de “descontos”⁸ que permite o empregador não pagar alguns direitos adquiridos (já adquiridos!). Existe a efetiva perda de direitos adquiridos quando o empregado não cumpre determinada obrigação, como no caso de pré-avisar o empregador quando pede demissão. Trata-se das chamadas compensações, na verdade a legalidade da autotutela patronal. A lei também criou “direitos” condicionados a certos requisitos de conduta do empregado, o que – na prática – pode corresponder a descontos. Concretamente, o fato de “não chegar a adquirir um direito” não difere muito de “adquiri-lo e depois perdê-lo”, embora no campo jurídico as duas situações apresentem diferenças significativas. A “expectativa de direito” e os “descontos” acabam por se confundirem com situações permissíveis às punições, fortalecendo os laços de dominação.

Isso é sutilmente expresso, por exemplo, nas férias, que só são concedidas integralmente quando o empregado trabalha a quantidade de dias exigida por lei; no repouso remunerado, que só é pago quando o empregado trabalha todos os dias da semana; no salário, que só é pago integralmente quando as faltas se enquadram em casos previstos em lei. Estes são exemplos de não aquisição de direito, ao lado do não recebimento dos 40% do FGTS, quando o empregado pede demissão ou é demitido por justa causa. Aliás, a justa causa também é uma punição. Já o aviso prévio de 30 dias não cumprido pelo empregado ao pedir demissão pode ser descontado de seu crédito, o que é uma forma de desconto. Também podem ser descontados do salário do

empregado os valores de danos que ele causou ao empregador, de forma dolosa ou apenas de forma culposa, neste último caso quando o trabalhador “concorda” com o desconto (provavelmente para manter o emprego).

Só é possível existir esses “descontos” diretos ou indiretos (muitas das expectativas de direito frustradas) se o empregador for o “devedor”. E isso acaba sendo um elemento às vezes mais importante que as próprias punições, como a advertência, a suspensão e a justa causa. Essas três punições têm enorme efeito moral, sendo que as duas últimas têm, também, efeitos econômicos, pois o empregado “não chega a adquirir” alguns direitos sobre os quais tinha “expectativa de direito”. Estas duas punições não são consideradas multas ou descontos, mas fazem com que o empregado sinta enorme sensação de prejuízo econômico. Acredito que somente o poder de punir do empregador, por meio dessas três possibilidades de pena, não é suficiente para sustentar a relação de dominação. O fator econômico também é um ingrediente importante, embora nem sempre apareça visivelmente.

O sustentáculo mais forte para da eficácia da dominação é a fórmula que extrapola a própria subordinação legal inerente ao emprego. Quando o empregador concede falsos favores, como pagar o salário adiantado, o trabalhador retribui com maior esforço e dedicação no trabalho. Ora, aqui não se trata de uma subordinação jurídica prevista em lei, mas de uma relação íntima de dominação decorrente de um pacto simbólico de dependência. Por isso o empregador sente o sabor da ingratidão quando o empregado, apesar dos “favores” que deve, pede demissão ou não se dedica além da obrigação contratual, recusando-se, por exemplo, a cumprir um serão ou uma tarefa pessoal do empregador.

A fórmula demonstra, assim, um alto grau de dominação, fruto de um certo estágio de exploração do trabalho. Aliás, o aumento do desemprego e dos trabalhos precários tende a reforçar essa relação de dominação. Enquanto a de exploração econômica (mais-valia), dependente da produtividade, tem reduzido em termos numéricos, já que o acúmulo de bens produzidos é suficiente para abastecer o mercado ao lado do aumento dos produtos abstratos, a dominação jurídica continua. Mas, num plano geral, as relações de exploração e de dominação se combinam, contribuindo reciprocamente para o fortalecimento de ambas. A relação de dominação atual é mais legítima e jurídica que àquelas feitas à base da força, como a escravidão. O escravo era “preso” e trabalhava contra a sua vontade; já o empregado assina voluntariamente um contrato. No primeiro caso, o Estado e suas instituições apareciam claramente para garantir a classe dominante; no segundo, o trabalhador agradece ao Estado a legislação do trabalho.

A hipótese de inversão da fórmula, para “primeiro salário, depois salário” é possível em sede jurídica. Se a simples e imediata aplicação dessa nova fórmula abre precedente, como se viu,

para um ato de má-fé do trabalhador, que pode fugir com o dinheiro sem trabalhar⁹, é recomendável então a criação de mecanismos que evitem essa possibilidade. Seria o caso, por exemplo, de obrigar o empregador a depositar, antecipada e sucessivamente, o crédito do trabalhador no sistema bancário, em conta própria para isso. Por sua vez, o trabalhador receberia seu crédito mediante prova do direito.

É fácil criar e fechar pessoas jurídicas, as vezes utilizadas para servirem de intermediárias para encobrir fraudes. Embora a justiça tenha alguns mecanismos contra isso, responsabilizando terceiros ou executando o próprio sócio, é fato notório que a dificuldade é enorme. Se o empregador for obrigado, paulatinamente, a efetuar o depósito do crédito incontroverso, aquela possibilidade de fraude será reduzida. Evidentemente, a nova fórmula do pagamento antecipado encontraria barreiras no *capital informal*, que não anota a carteira de trabalho do empregado ou que, mesmo registrando-o, paga parte do salário “por fora”. Isso ocorre porque muitos empregadores não registram o salário integral para dar vazão ao volume de capital informal (“caixa 2”). Outro argumento contra o depósito prévio do salário é o custo do capital inicial, pois aqui o empregador teria que dispor de um volume maior de dinheiro antecipadamente. Entendo que o problema também está relacionado com o capital informal, mas, agora, entre concorrentes: se todos fizerem o depósito prévio, a “desvantagem” se iguala e passaria a fazer parte do investimento.

A alternativa para acabar com a existência do capital informal é fazer com que o sistema bancário ou o próprio Estado crie vantagens para o empregador honesto, com mecanismos bancários próprios, como juros mais baixos, isenções e até mesmo vantagens em licitações e em processos judiciais. Ou seja, o capital informal tem que ser discriminado e perseguido, em todos sentidos, quem sabe, até, deixar de ser o herói dos liberais.

Mas se esse ideal não é viável no momento, existem ainda outras hipóteses que, embora não acabe com a fórmula do salário pós-trabalho, fortalecem o crédito trabalhista, e, por consequência, reduz o âmbito exagerado da dominação. Algumas propostas dependem de lei, outras de mera interpretação judicial. Ainda no plano pré-judicial: implementar multa por atraso de pagamento; tornar clara a possibilidade de o empregado reter bens do empregador em caso de não pagamento do crédito (direito de retenção do empregado); aumentar as exigências para a criação de pessoas jurídicas, como ter um montante de depósito bancário bloqueado e/ou exigir que os sócios tenham bens que não possam ser alienados, a não ser por decisão judicial.

No âmbito processual, é possível propor a criação de título de crédito extrajudicial do trabalhador que possa ser executado de imediato, não de “acordos”, como já ocorrem os termos feitos nas comissões de conciliação prévia. Refiro-me a títulos fornecidos por órgãos públicos, como

o Ministério do Trabalho ou Ministério Público do Trabalho. Também é importante tornar clara a possibilidade de prisão civil do empregador pelo não pagamento de dívidas trabalhistas incontroversas, como já ocorre com o não pagamento da pensão alimentícia. Inverter o ônus da prova a favor do trabalhador, pelo menos em tudo que o empregador tenha a obrigação de registrar documentalmente, deixando de impor ao empregado a carga de ser o “autor” da ação.

Se o poder judiciário pode interferir pouco nas relações de exploração, pode, no entanto, interferir razoavelmente na economia da empresa, o que ocorre no caso de qualquer condenação judicial. Pode também interferir em sua administração por meio de penhora da própria empresa ou decretação de falência ou ainda bloqueando contas e cerceando sua conduta. Pode até levar à extinção da própria empresa. A justiça do trabalho, se por um lado é uma válvula de escape do sistema de dominação, ela pode, pelo menos, cumprir este papel com dignidade.

NOTAS

- 1 - Não posso deixar de fazer uma observação em torno de uma questão que não passou despercebida neste estudo. Existem várias relações de trabalho que não geram mais-valia, embora estejam dentro do campo de dominação (escravos, domésticos, funcionários públicos etc). Não é à toa, pois, que elas costumam possuir normas legais especiais. Não confundir este caso com o dos trabalhadores prestadores de serviços e/ou de bens imateriais, como os professores, atores etc, que são empregados de empresas e que também geram mais-valia. Somente para aquelas relações de trabalho que não geram mais-valia a inversão da fórmula não teria o mesmo significado, mas, indiretamente, seria dependente dela em função do repasse da mais-valia. É que a remuneração paga a estes trabalhadores improdutivos é feita com o repasse da mais-valia. Sobre o repasse da mais-valia, ver o que Marx diz em O Capital, RJ, Abril Editora, 1984, Livro III, capítulo XVII, p.221, quando trata do lucro comercial, ou em Teoria da Mais-Valia: Adam Smith e a Idéia do Trabalho Produtivo, SP, Global Editora, p.84; ou o que diz Engels quando distingue lucro da mais-valia em Anti-Dühring, Paz e Terra, 1976, p. 187/188.
- 2 - A possibilidade de se justificar a subordinação do contrato de trabalho a necessidades econômicas, técnicas e hierárquicas do trabalho coletivo nunca sobressaiu, tal a enorme quantidade de casos que fogem à regra. Essa questão ganha importância quando se pergunta se, acabando a dominação social, a subordinação do contrato teria continuidade. Mas aprofundar esta questão fugiria à finalidade deste trabalho.
- 3 - No capítulo XVII do Vol.I, O Capital (Editora Abril, 1983), pág.131, Marx destaca que “o trabalhador é pago depois de fornecido o trabalho”, e no capítulo XXI do mesmo Livro I (pág.154), afirma que “o trabalhador, porém, só é pago depois de sua força de trabalho ter se efetivado e realizado tanto seu próprio valor como a mais-valia, em mercadorias”.
- 4 - A época escolhida para se efetuar o pagamento do salário pode gerar alguma vantagem acessória ao empregado ou ao empregador, como em períodos de inflação alta. Mas esta especulação financeira que pode provocar lucro ou prejuízo, certamente não se confunde com a exploração econômica que tem sua essência na apropriação do produto do trabalho do empregado.

- 5 - É difícil imaginar até que ponto o capital resiste à hipótese da inversão da fórmula, permitindo que todos os trabalhadores recebam antes de trabalhar. Acredito que o capitalismo resiste bastante a essa inversão da fórmula, mas desde que crie outros mecanismos compensatórios, o que sem dúvida já seria uma grande novidade jurídica no campo do direito do trabalho e, principalmente, no âmbito do poder judiciário que deixaria de receber grandes volumes de ações trabalhistas.
- 6 - Na exploração do trabalho improdutivo o fator “tempo” é indiferente tanto no aspecto jurídico como no econômico, pois não existe apropriação do produto (mais-valia). Neste caso, a prestação do serviço se limita a um valor-de-troca não reprodutivo do capital, embora o grau de dominação possa ser alto, como ocorre com o emprego doméstico.
- 7 - A famosa campanha social em torno do poder judiciário esteve voltada para a ampliação de acesso do povo a ele e para a necessidade de maior rapidez na conclusão dos processos, o que foi bem defendido por Cappelletti & Bryant (*Acesso à Justiça*, RG, Sergio Fabris Editor, 1988) e serviu de parâmetro para as reformas em nosso Código de Processo Civil na década de 1990, influenciando a dinâmica da Justiça do Trabalho. Ocorre que esta campanha, embora nobre, não rompeu o obstáculo de que, para se recorrer à Justiça, é necessário ter o próprio direito. Nestas circunstâncias, o povo mais carente raramente tem o que fazer junto ao poder judiciário. Assim, a campanha atendeu mais à classe média consumidora. E aqueles que têm algum direito muitas vezes são levados a negociá-los. No Brasil, nos anos de 2007/2008, o Conselho Nacional de Justiça, que em princípio tem a função de exercer o controle do poder judiciário, desenvolveu um amplo “Movimento pela Conciliação”, com gráficos de montante de acordos feitos sem qualquer análise de conteúdo, muitos deles prejudiciais aos trabalhadores.
- 8 - A luta contra os descontos é antiga. No Decreto da Comuna de Paris, de 1871, o seu artigo 1º estabelecia: “nenhuma administração, privada ou pública, poderá impor multas ou retenções aos empregados e aos operários, cujos ordenados, acordados antecipadamente, devem ser integralmente pagos”. Atualmente não existe previsão legal para multa, o que existe é a proibição de descontos, mas com (enormes!) exceções previstas em leis ou em normas coletivas (art.462 da CLT).
- 9 - O que é pouco provável, pois ele perderia o emprego, em geral considerado mais importante do que um mês de salário, mas plausível em algumas situações.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ENGELS, F. 1976. *Anti-Dühring*. São Paulo, Paz e Terra.

MARX, K. 1984. *Marx*. Coleção os Pensadores, Abril Editora, São Paulo.

MARX, K. s/d. *Teoria da Mais-Valia: Adam Smith e a Idéia do Trabalho Produtivo*, SP, Global Editora.

O JURÍDICO NA RELAÇÃO DE TRABALHO

Ivan Alemão

RESUMO

O presente artigo apresenta uma análise jurídica da relação de dominação sobre os trabalhadores por meio de mecanismos de dívidas e retenções de créditos, que possibilita aos empregadores fazerem *justiça com as próprias mãos*. Procura-se demonstrar que o empregador não precisa utilizar o poder judiciário para efetivar seus direitos, diferentemente do trabalhador. Dessa forma, o texto procura demonstrar a função da justiça do trabalho no contexto da exploração do trabalho.

Palavras-Chave: Dominação – Salário - Justiça do Trabalho

ABSTRACT

The current article presents a juridical analysis of the relationship of domination over the employees by credit retention mechanisms and debt systems, which are ways of becoming possible to employers to take the law into their account. The essay shows that the employer doesn't need The Judiciary in order to obtain their rights, differently of the employees. In this way, this text demonstrates the function of the Labor Courts in the context of the working exploitation.

Key-Words: Domination – Salary - Labor Justice

