

O PROJETO DO CÓDIGO DO TRABALHO

Prof. Evaristo de Moraes Filho

1. *Um pouco de história* — O Brasil palmilhou os caminhos normais na elaboração do seu Direito do trabalho, passando por tôdas as etapas intermediárias e iniciais da legislação. Ao contrário do que pensa a grande maioria desprevenida dos que tratam do assunto, a legislação do trabalho brasileira começou como tôdas as outras de países mais adiantados e industrializados. A princípio, hesitante, regulando o trabalho do menor, a sindicalização, a duração do trabalho, os acidentes do trabalho e alguns aspectos da previdência social. Assim aconteceu na Inglaterra, na Alemanha, nos Estados Unidos ou na França.

Antes de 1930, intenso foi o movimento social nesta terra, com inúmeras greves, reivindicações de tôda ordem, congressos operários, conferências e reuniões do incipiente proletariado urbano. No Congresso e fora dêle somaram-se várias vozes no sentido de acudir ao apêlo das classes trabalhadoras pela melhoria das suas condições de vida. Logo depois da proclamação da República, ainda no Governo Provisório do Marechal Deodoro, regulou-se o problema das casas populares e cuidou-se da prestação do trabalho do menor, além da limitação da duração do trabalho em certos serviços industriais do Estado, em cuja tarefa muito se destacou a figura de Demétrio Ribeiro.

Antes de vencida a primeira década do século, pelo menos três leis importantes seriam sancionadas neste terreno: sindicalização rural (1903), proteção dos salários de trabalhadores rurais (1904) e sindicalização de tôdas as classes (1907). País essencialmente agrícola, àquela época, começou por onde os outros em geral terminam: pela sindicalização rural, lei, em verdade, mais de cunho econômico, com bancos e cooperativas, do que prôpriamente de associação profissional. Chamou-se a isso, com certo exagêro, de *inversão sindical brasileira*.

No Congresso já se refletia a agitação da questão social, com vários e importantes projetos legislativos, como o de Medeiros e Albuquerque, de 1904, sôbre acidentes do trabalho. Em 1905, veio a lume o primeiro livro sistemático de uma possível novel disciplina jurídica — *Apontamentos de Direito Operário*, de Evaristo de Moraes. Realiza-se em 1906 o I Congresso Operário Brasileiro, na cidade do Rio de Janeiro, aparecendo em São Paulo um opúsculo de Henrique Coelho, *O Proletariado e o Direito*. As greves já constituíam o prato do dia, com a mesma sintomatologia de todos os tempos: aparência de fim do mundo, aplicação do Código Penal, incompreensões e dispensas em massa.

O Rio de Janeiro já era uma grande cidade, com caracteres sociológicos de metrópole. Em 1890 acusava a presença de 522.000 habitantes, com todos os problemas prementes da urbanização. Além daquelas leis e medidas gerais, conseguiram os artistas e empregados de diversões públicas, da Capital Federal, alguns atos e posturas municipais a seu favor, ainda na primeira dezena do século.

Com a guerra e crescente industrialização do País, aumentaram os conflitos sociais. Greves no Rio, São Paulo, Recife e Salvador. Cria-se, em 1917, a Comissão de Legislação Social da Câmara, encontrando-se ainda, felizmente, entre nós, um dos seus primeiros membros, Deputado José Augusto. Instituiu-se a Comissão para estudar o Projeto de Código do Trabalho, de autoria de Maximiano Figueiredo e Maurício de Lacerda. Dêle saem o Departamento Nacional do Trabalho (1918), sem aplicação ou eficácia, e a proteção dos acidentes do trabalho (janeiro de 1919).

Com reflexos da Revolução russa entre nós, formação de movimentos de intelectuais e de proletários, cresce o protesto dos que trabalham. Novos projetos de Código e de outras medidas protetoras, promulgadas algumas: Caixa de Aposentadoria e Pensões e Conselho Nacional do Trabalho (1923), férias de 15 dias para tôdas as classes (1925), extensão da lei das Caixas (1926), Código dos Menores (1927), proteção dos artistas teatrais e congêneres (1928).

As vésperas das eleições, referem-se ambos os candidatos à questão social, prometendo solucioná-la. Júlio Prestes, julgando justas as reivindicações dos proletários, acena-lhes com o Código do Trabalho, em andamento no Congresso. Getúlio Vargas alude aos compromissos do Tratado de Versailles e chama a atenção para o atraso em que se encontrava o Brasil no cumprimento desses compromissos.

Com a Revolução, assume êste a chefia do Governo Provisório e institui, em novembro de 1930, o Ministério do Trabalho, chamando para compô-lo uma elite de velhos lutadores em prol da classe trabalhadora, tendo à frente um ministro jovem e idealista. Inicia-se a febre legiferante, numa ânsia inconsciente de queimar etapas. Em pouco tempo construía-se todo um cipoal legislativo, que deixava tonto e desorientado o técnico mais acurado. Quando a Nação volta ao regime constitucional, a 16 de julho de 1934, encontra em vigor decretos de toda ordem, abrangendo praticamente todos os institutos do Direito do trabalho. Resta-lhe somente, à maneira da Constituição de Weimar, de 1919, reconhecer o Estado-social reinante e incluir no seu texto uma quarta dimensão — *da vida econômica e social*. Assumia, a legislação do trabalho, o estágio mais elevado de constitucionalismo social, com maiores garantias e formando verdadeiras cabeças de capítulos, que seriam desenvolvidas mais tarde pela legislação ordinária.

Pouco durou a Constituição de 1934, com a outorga ao País — sem ninguém tê-la pedido — de uma nova Carta, nos moldes dos regimes fortes e corporativistas, então em vigor na Europa. Foi um retrocesso terrível no jovem movimento social brasileiro, com instituição de normas nocivas à livre manifestação das classes sociais (empregados e empregadores). O paternalismo

estatal, negativista e discriminador, chegava ao auge, com atestado de ideologia, impôsto sindical, enquadramento sindical, proscrição do direito de greve, intervenção sindical etc.

O mérito maior — quase único —, dêste Estado forte, foi a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho em maio de 1943, com vigência a partir de 10 de novembro do mesmo ano.

2. *A codificação* — Já com dois projetos de Código do Trabalho e alguns substitutivos (1917, 1918, 1923), chega-se ao ano de 1930. No I Congresso de Direito Social, realizado no ano de 1941, em São Paulo, cria-se uma comissão para discutir a codificação do Direito do trabalho. Muitas foram as teses, tôdas favoráveis, conforme se vê da publicação dos seus *Anais*. Já com onze anos de intensa atividade legislativa, com Comissões e Juntas de Conciliação e Julgamento em pleno funcionamento havia nove anos, não hesitaram os técnicos em inclinar-se pela codificação da novel legislação.

A codificação significa exatamente essa passagem da legislação caótica, amorfa, dispersa para um corpo orgânico e homogêneo de regras jurídicas. Um conjunto de normas se transforma em nôvo ramo jurídico autônomo quando alcança a etapa de organicidade suficiente, com doutrinas homogêneas, princípios próprios e espírito renovador. Manifesta-se, então, essa autonomia, além de científica e didática, pelo amadurecimento legislativo, sob a forma de codificação.

Foi o que se deu em tôda parte do mundo, a começar pela França, ainda na primeira década dêste século, até aos últimos códigos da quase totalidade dos países latino-americanos, das repúblicas populares e das novas nações independentes da Ásia e da África.

Dada a plasticidade e a mutabilidade das leis do trabalho, nem sempre houve acôrdo na doutrina sôbre os benefícios da codificação. Diziam os adversários dessa medida que o Direito do trabalho é um direito em ascensão, em permanente evolução, que ainda não alcançou o seu total desenvolvimento, não podendo, assim, ver-se prêso nas malhas rígidas de um código perfeito e acabado.

Mas a verdade é que, hoje em dia, já desapareceu aquela noção de fixidez do código. Em nenhum dos ramos do Direito permanece aquêle respeito — verdadeiro tabu — pela obra do codificador. Concordam, unânimemente, as escolas jurídicas que o Direito deve ser feito para regular as relações vivas e atuais dos seres humanos em sociedade. Não deixa o legislador de acudir às novas necessidades sociais pelo simples fato de já existir um código naquele determinado ramo do Direito. Legisla-se fora do código e, às vêzes, contra o sistema do código. Assistimos periodicamente à revisão dos antigos códigos, pelo acúmulo de novas leis que vieram romper com a sua unidade, revogando antigas disposições ou contrariando outras. Confessa Planiol:

“O Código Civil está longe de compreender todo o nosso Direito civil; numerosas leis existem fora dêle, que dêle deveriam fazer parte, e é necessário deixar mais plasticidade ao ensino, mais iniciativa e liberdade ao professor.” (M. Planiol e G. Ripert, *Traité élémentaire de Droit Civil*, 10.^a ed., Paris, 1925, vol. I, pág. IX.)

Este problema da estabilidade e da mudança das leis é, afinal de contas, a constante de qualquer ordenamento jurídico, cuja dramaticidade está perfeitamente contida nestas palavras de Roscoe Pound:

“O Direito deve ser estável e, contudo, não pode permanecer imóvel.”
(*Interpretations of legal history*, Cambridge, 1923, pág. I.)

A espantosa transformação na estrutura social contemporânea faz-se refletir em todo o ordenamento jurídico, não se limitando somente ao Direito do trabalho. Todo o edifício jurídico é sacudido pelo sopro das novas relações e das novas doutrinas. Deixam assim de existir esses cuidados extremos dos tratadistas do Direito do trabalho, que se assustam com o destino da sua especialização e lhe auguram morte iminente por asfixia causada pela codificação. Hoje em dia, não pode ninguém, em sã consciência, rebelar-se contra a codificação de qualquer ramo do Direito, porque será pretender colocar-se contra a ordem natural das coisas. O progresso jurídico se faz neste sentido, e toda a legislação se tornaria quase inaplicável se não viesse envolvida por esta forma sistematizada de seu texto, que é o código. Por isso mesmo pôde escrever Alfredo Colmo, professor argentino, *Técnica legislativa del Código Civil argentino*, Buenos Aires, 1917, pág. 27:

“Um código é, não somente um instrumento de segurança, como também um órgão propulsor de movimento e um fator de previsora e elástica evolução.”

Exemplo disso tivemos entre nós pela promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, confessadamente codificação, segundo palavras da comissão que a elaborou e texto expresso do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943, que a aprovou:

“Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este Decreto-Lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.”

Preferiu a comissão elaboradora adotar, à época, um conceito mais amplo e plástico de código, à maneira de Henri Capitant, como uma simples reunião por justaposição em um só texto das diversas leis que se relacionem a uma matéria determinada. Não se poderia saltar, desde logo, de uma série de diplomas legais amorfos e às vezes contraditórios, para o código, em sentido estrito, fechado em si mesmo, contendo de forma definitiva e harmônica todo aquele vasto conjunto de direito positivo.

A Consolidação das Leis do Trabalho, cujo vigésimo aniversário comemorou-se há um ano, foi bem o exemplo, repetimos, daquelas judiciosas palavras de Colmo: representou um instrumento de segurança, um órgão propulsor de movimento, além de um fator de previsora e elástica evolução do Direito do trabalho entre nós. Seu texto significou um patamar nesse desenvolvimento legislativo, permitindo maior conhecimento e segura aplicação da legislação do trabalho. A doutrina e os tribunais puderam nela se apoiar para os seus comentários e a sua criação jurisprudencial de modo sistemático e coerente.

Passa-se, assim, da consolidação à codificação sem saltos, progressivamente, de maneira cumulativa e contínua, depois de uma intensa elaboração doutrinária e jurisprudencial. Com nova Constituição em vigor (1946), com novas

relações sociais e econômicas surgidas na sociedade brasileira, que lhe alteraram fundamentalmente a estrutura das forças produtivas até então existentes, já era tempo de se elaborar a codificação das leis do trabalho, em sentido estrito e rigoroso, como nôvo patamar e seguro instrumento para o desenvolvimento social e econômico dêste País.

3. *A sistemática do anteprojeto e as regulamentações especiais* — Partindo do pressuposto de que a codificação implica numa necessária coerência interna de estrutura e de sistemática, adotamos desde logo os princípios de Direito do trabalho constantes do texto da Constituição Federal de 1946. Como na doutrina de Kelsen, partimos da norma fundamental (*Grundnorm*), que é a Constituição vigente. Trata-se de uma Carta democrática, levemente social-democrática, lembrando em muitos tópicos a Constituição de Weimar, de 11 de agosto de 1919. Faz do trabalho uma obrigação social, por isso mesmo o tutela e valoriza. Reconhece a necessidade da intervenção do Estado nos negócios jurídicos privados, sempre que o interesse público o solicitar, mas aceita o princípio da livre iniciativa; não o sufoca. A propriedade gera obrigações, tendo uma função social a preencher. Assim, ao lado das clássicas desapropriações por necessidade e utilidade públicas, alinha-se também a desapropriação por interesse social. O uso da propriedade está condicionado ao bem-estar social. Finalmente, não esgotando os dispositivos constitucionais tôda a matéria legislativa do trabalho, poderá ainda o legislador ordinário acudir com outros que *visem à melhoria da condição do trabalhador*, conforme expressamente dispõe a cabeça do art. 157.

Direito do trabalho, tutelar do empregado e organizador da produção econômica, tendo sempre em vista o interesse público, eis a diretiva fundamental do Código. Por outro lado, sem desprezar os princípios e características especiais da legislação do trabalho, não podemos perder de vista as suas relações com as demais manifestações do ordenamento jurídico positivo. Fiel à Constituição, renovador ou reformulador, mas sem atritar-se com a construção unitária total do Direito. Sendo o Direito do trabalho um Direito público, em sua maior parte, ou privado de ordem pública, no restante, faz do interesse público a sua própria razão de ser, obrigando tanto a empregados como a empregadores a cumpri-lo. Suas normas são categóricas, imperativas e cogentes. Como lembra Radbruch, não lhe compete persuadir, deve determinar, com expressões isentas de emoção e de sentimentos.

Partindo do geral para o particular, preferimos manter a sistemática da Consolidação das Leis do Trabalho, isto é, depois de enunciar na *Introdução* os princípios conceituais básicos, genéricos para todos os demais títulos, passamos às normas da proteção geral do empregado, normas que o Estado faz suas, quer vê-las cumpridas, substituindo o interesse do empregado pelo da própria sociedade politicamente organizada.

Ao lado das normas gerais de proteção e das normas especiais, não poderia faltar o título regulador dos acidentes do trabalho. Nenhum diploma é mais intrinsecamente do Direito do trabalho do que o de acidentes. Constituiu em *tôda parte* uma das primeiras leis protetoras do trabalhador: 1884 na Alemanha, 1898 na França e 1919 no Brasil, para dar somente três exemplos marcantes.

Um dos fundamentos históricos do Direito do trabalho prende-se exatamente ao emprêgo do maquinismo moderno na produção econômica, com o sem-número de acidentes, doenças e mutilações que pode causar. A primeira lei tida como tipicamente de Direito do trabalho versa precisamente sobre o assunto, o *Moral and Health Act*, de Sir Robert Peel, datada de 1802. Nenhuma literatura se fez tão abundante e farta, dentro do Direito do trabalho, quanto a dos acidentes do trabalho e das doenças profissionais. As primeiras conferências e convenções internacionais, desde o começo deste século, cuidaram também do assunto.

Para que haja acidente, necessário se faz que ocorra uma relação de causa e efeito entre o evento e o trabalho, no seu sentido mais amplo. As partes devem ser, entre si, empregado e empregador. E é o Código do Trabalho quem dá o conceito desses dois sujeitos da relação de emprêgo. Nenhuma matéria mais tipicamente de Direito do trabalho do que a de acidentes, constante de todos os compêndios, cursos e tratados especializados.

A única razão que levou os legisladores de 1943 a excluir os acidentes do texto consolidado residia no processamento da ação judicial, que, desde a Constituição de 1934, continua a ser processada perante a Justiça Ordinária. Ainda hoje o texto constitucional é o mesmo (art. 123, § 1.º). Mas essa é matéria puramente instrumental ou adjetiva, que nada tem a ver com a qualificação doutrinária e sistemática do assunto. Em verdade, excluídas as razões de ordem política e personalista, está também errado o texto constitucional. Por isso que nenhum dissídio é mais precisamente do trabalho, entre empregado e empregador, do que o resultante de acidente.

Colocamos também no Projeto um capítulo referente ao salário-família, com aproveitamento de um projeto governamental, aliás, já agora, transformado em lei. A matéria tanto pode ser do campo do Código do Trabalho como da previdência social, eis que regula o chamado salário-mínimo familiar, constante do art. 157, inciso I, da Constituição Federal. Constitui mera seção do salário-mínimo comum, nele se baseando, vigorando o seu montante pelas alterações das tabelas do salário-mínimo e sendo pago diretamente pelo empregador ao ensejo do pagamento normal dos salários contratuais. As instituições da previdência social compõem simplesmente como caixa de compensação, sem outras funções mais profundas de seguridade social. O sistema adotado não chega a entrosar-se totalmente com as prestações da seguridade social, da qual, aliás, nos encontramos ainda muito afastados, em que pese ao entusiasmo de alguns de seus adeptos.

Em resumo, adotamos, segundo os diversos critérios de economia, de racionalização e de coerência lógica, a sistemática mais técnica: proteção geral (identificação, colocação, duração, férias, salário-mínimo, higiene e segurança, acidentes); proteção especial (nacionalização, mulheres e menores); contrato individual (que pressupõe toda essa tutela anterior, irrenunciável, de ordem pública); organização da empresa (depois de caracterizados os dois sujeitos da relação); organização sindical (que pressupõe a diferenciação social básica, empregado-empregador); convenção coletiva (depois da organização das classes); penalidades e inspeção do trabalho.

Direito concreto por excelência, penetrando todos os escaninhos do espaço social, pretendendo regular as mais diferenciadas manifestações profissionais,

diversifica-se o Direito do trabalho em um sem-número de *regulamentações* especiais, que chegam a impedir, entre si, a aplicação do princípio lógico de integração por intermédio da analogia. Plásticas e excessivamente variáveis, devem essas regulamentações permanecer fora do sistema do Código, em capítulos à parte. E assim foi feito no Projeto, ao contrário do que atualmente ocorre com a Consolidação das Leis do Trabalho.

4. *Desenvolvimento econômico e o Projeto* — Na conhecida terminologia lançada por Rostow, encontra-se a sociedade brasileira em franca fase do arranco ou decolagem (*take-off*) para o desenvolvimento. Aumenta a sua renda *per capita*, diferencia-se a sociedade, com surgimento de classes médias, diminuição dos setores primários na produção e amplo aumento dos setores secundários (indústrias) e terciários (serviços públicos e privados, de toda ordem). Moderniza-se o seu parque industrial, a mão-de-obra, embora, lentamente, vai-se tornando especializada e qualificada. Tudo isso mostra que não estamos mais em 1943, em meio a um período de guerra, com uma economia tranqüila de pleno emprego.

É ilusão, se não hipocrisia, afirmar-se que não há desemprego neste País. O Nordeste vive num regime crônico de subemprego, com largas camadas da população vegetando nos centros urbanos, ou na expectativa de emigrar para o Sul, ou ainda em compasso de espera, trabalhando poucas horas por semana, em biscates, procurando ganhar alguma remuneração para a sua subsistência. Varia este número de desempregados — só no Nordeste — entre meio a um milhão, representativo, segundo conceituado economista, da parte exposta do *iceberg*. Mesmo nos Estados mais industrializados — São Paulo, Guanabara, Minas Gerais e Rio Grande do Sul — cresce a onda de desemprego. À margem da inflação e das restrições de crédito, muitas das causas do desemprego residem no próprio crescimento do parque industrial, em busca de mão-de-obra qualificada e mudança de instrumental tecnológico, e nas crises econômicas.

Incumbe à legislação do trabalho acompanhar de perto, olhos bem abertos, essas etapas do desenvolvimento nacional, acelerando o parto do tempo, encaminhando a matéria social para o seu sentido natural de realização. Tratando das relações dos dois fatores da produção — empregado e empregador —, e da organização da própria vida econômica e profissional, representa essa legislação a forma jurídica adequada para formular e apressar a mudança social. Daí a necessidade de se transformar em regra jurídica aquilo que a sociedade solicita para a plena efetivação do seu crescimento.

Como exemplos, neste sentido, instituímos, no Projeto, as seguintes novidades, entre outras, indispensáveis a uma sociedade que cresce e se desenvolve:

- a) Capítulo II, do Título II, Colocação de Trabalhadores e Admissões Preferenciais;
- b) Seção III, do Capítulo VI, do Título II, Proteção contra as Radiações Ionizantes;
- c) Seção V, do Capítulo III, do Título IV, Aprendizagem;
- d) Capítulo II, do Título V, Conselhos de Empresa;
- e) Capítulo III, do Título V, Serviços de Medicina do Trabalho;

- f) Capítulo VI, do Título V, Educação Pré-Primária e Primária nas Empresas;
- g) Art. 535 e §§, Invenção dos Empregados Durante a Vigência do Contrato de Trabalho;
- h) Capítulo II, do Título VI, Contrato de Prova;
- i) Arts. 440, 441 e 466, Mudança das Condições Tecnológicas;
- j) Arts. 594, 595, 596, 597, 598 e 599, Redução do Pessoal;
- l) Art. 642, Cláusula de Exclusão de Concorrência;
- m) Arts. 734 e 736, Convenção Coletiva de Trabalho e sua Extensão;
- n) Arts. 749, 750, 751 e 752, Acôrdos Coletivos Salariais;
- o) Capítulo III, do Título VIII, Inspeção do Trabalho.

A) Colocação de Trabalhadores e Admissões Preferenciais

Ainda em 1943, escrevia a Comissão elaboradora da Consolidação das Leis do Trabalho que não havia necessidade de se legislar sobre agência nacional de colocação, deixando aos sindicatos resolver incidentemente o assunto. Não sofríamos de desemprego. Éramos uma sociedade feliz, pelo visto.

Por vários motivos precisamos organizar a mão-de-obra nacional: planificação econômica, orientação de correntes migratórias, levantamento do cadastro profissional, pesquisa de mercado, orientação e seleção profissional, todo um mundo que diz respeito aos problemas do trabalho para o desenvolvimento, girando principalmente em torno do recrutamento e permanência da mão-de-obra.

Ainda há pouco escreviam os Professôres Ker, Dunlop, Harbison e Myers que a mão-de-obra industrial não é produto de um clima particular nem de causas ancestrais, e sim de políticas específicas e persistentes de desenvolvimento, cabíveis em qualquer país do mundo. Quatro são os processos, inter-relacionados, para a mão-de-obra industrial: I) recrutamento; II) fixação; III) aperfeiçoamento; IV) permanência (*Industrialism and industrial man*, Cambridge, 1960, págs. 165 e segs.).

Quanto mais rápida é a industrialização, tanto mais complicados são os problemas de recrutamento e de fixação de mão-de-obra. Não basta recrutá-la e encaminhá-la, torna-se indispensável fixá-la, fazê-la progredir, aperfeiçoar-se, especializar-se e, sobretudo, mantê-la de forma estável e permanente. As agências sindicais de colocação não são suficientes, e podem, às vêzes, perturbar a política nacional da mão-de-obra.

Por outro lado, assumiu o Brasil a obrigação de cumprir a Convenção Internacional n.º 88, de junho de 1948, relativa à organização dos serviços de colocação. Foi ela ratificada pelo Governo brasileiro através do Decreto Legislativo n.º 24, de 29 de maio de 1956, e promulgada pelo Decreto n.º 41.721, de 25 de junho de 1957.

Na Seção II, arts. 72-75, cuidamos de certas admissões preferenciais, daquilo que a doutrina e a legislação comparada chamam de *imposição de mão-de-obra*. Certa classe de pessoas precisa ser protegida, ou pelos serviços

prestados à Nação (ex-combatentes, mutilados e órfãos de guerra); ou pela idade (menores de 18 e maiores de 45 anos de idade); ou pelas peculiares condições de saúde (acidentados, doentes ou inválidos), dando cumprimento a uma política reeducadora e reabilitadora da mão-de-obra; ou pela nacionalidade (percentagem de brasileiros); ou pela condição de desempregado (prioridade na readmissão).

B) *Proteção contra as Radiações Ionizantes*

Trata-se de se transformar em lei ordinária as obrigações do Brasil como signatário da Recomendação n.º 114 e da Convenção n.º 115, ambas de 1960, referentes à proteção dos empregados contra as radiações ionizantes. Caminhos para o emprêgo da energia nuclear, daí a necessidade de proteção dos empregados que lidam profissionalmente com essas novas manifestações da física atômica.

C) *Aprendizagem*

Eis um dos capítulos mais importantes dentro do Código. Pudéssemos, teríamos criado o Instituto de Aprendizagem Nacional, de âmbito federal, com incorporação e extinção do SENAI e SENAC, dirigidos e controlados pelas confederações patronais desde a sua fundação, respectivamente, em 1942 e 1946. Neste interregno, foi promulgada a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, à qual deve ser adaptada expressamente a legislação sôbre aprendizagem e formação profissional.

Constitui verdadeiro lugar-comum dizer da importância da aprendizagem e da formação profissional para o desenvolvimento econômico de um país. A medida que vai crescendo e se diferenciando a sua economia, aumenta a demanda dos técnicos especializados e da mão-de-obra qualificada. Com razão, escreve o professor Walter Galenson, da Universidade da Califórnia, sôbre as economias subdesenvolvidas, que

“a falta de mão-de-obra qualificada é grandemente tida como um sério empecilho ao desenvolvimento”.

E continuando:

“Não sômente mão-de-obra manual alta e tènicamente qualificada, mas também aprendizado indispensável no trabalho de máquinas semi-qualificado é tido como insuficiente. A baixa produtividade do trabalho é, em verdade, característica das economias subdesenvolvidas, e o fator qualificação é, sem dúvida, uma causa que contribui para isso.” (*Labor and economic development*, New York and London, 1959, pág. 4.)

Além da definição do contrato de aprendizagem como contrato típico de trabalho, embora especial, com as garantias do aprendiz-menor, alteramos completamente o sistema seguido até agora. Deu-se exclusividade aos organismos federais de aprendizagem industrial e comercial para ditar a política nacional neste terreno. Sômente através dos órgãos nacionais é possível a adoção de

um plano uniforme e homogêneo, sem as falhas e as rupturas, além de flagrantes distorções, de planos fragmentários ou de satisfação de interesses particulares.

O conceito de aprendizagem e de formação profissional é o mais inclusivo possível, abrangendo a educação integral do aprendiz, preparando-o para a vida, como cidadão, através de uma formação polivalente, que o habilite profissionalmente para as necessidades do mercado do trabalho, sem os excessos de uma especialização prematura. Eis a política adotada, a um só tempo, nos Estados Unidos e na União Soviética. Num mercado de trabalho ainda tão longe de uma fixidez rigorosa, como é o brasileiro, num país em vias de desenvolvimento, é inevitável essa flutuação quantitativa e qualitativa das suas necessidades profissionais, cujo ritmo é desigual. Tal política, como ensinam F. Perroux, Bouvier-Ajam e R. Marcellin, previne as eventuais mudanças de profissão que podem ser impostas pelo próprio desenvolvimento econômico, revelando aos interessados não somente a atividade profissional que lhes convém melhor, como ainda as atividades profissionais que lhes convêm, na falta da atividade primeira, orientação subsidiária para uma carreira secundária, chamada "carreira de substituição". (Cf. F. Perroux, *La technique du capitalisme*, Paris, s./d., págs. 25-26, 78-86; M. Bouvier-Ajam e R. Marcellin, *Les principaux problèmes de l'orientation professionnelle*, Paris, 1942, pág. 17.)

D) Conselhos de Empresa

Persiste ainda na legislação do trabalho brasileira a nota tônica, dominante desde a Revolução de 30. Demonstramos em livro aparecido em 1952 que houve movimento operário intenso, reivindicador, antes daquela revolução, sem que o Estado acudisse, como devera, aos reclamos do seu proletariado. Pois bem, depois daquele ano, o Estado como que se substituiu às classes sociais. Criou sindicatos, deu-lhes meios de subsistência (o nefasto Imposto Sindical, em vigor desde 1942), promulgou muitas leis de necessidade inadiável, constituiu toda uma organização de previdência social, mas, em compensação, sufocou os livres e espontâneos reclamos da massa, que, só agora, depois de 1951, vai reaprendendo por si mesma os caminhos da liberdade e da autonomia. Em resumo: predomina ainda em nossa política trabalhista a marca do *paternalismo* estatal, regulamentarista, anterior à fase de organização das classes, empregados e empregadores, que Georges Scelle, em 1927, dava como caracterizadora da primeira fase histórica da legislação do trabalho na Europa.

Esse paternalismo manifesta-se no excesso de regulamentação legislativa, tudo resolvendo através de leis, de decretos ou de portarias, diretamente emanadas através de leis do Legislativo ou de atos do Executivo, sempre com caráter federal, sem levar em conta a imensa diferenciação social brasileira e a multiforme manifestação das empresas e das profissões. Habitadas a tudo obterem do Estado, dificilmente procuram as classes produtoras, tanto de empregados como de empregadores, solucionar os seus conflitos de interesses através de medidas mais plásticas e concretas, como, por exemplo, com a constituição de conselhos de empresa e através da prática de convenções coletivas de trabalho. A legislação do trabalho brasileira é imposta de fora

para dentro das empresas, heteronômicamente, coercitivamente, sem o livre debate, a aceitação ou a deliberação autônoma das classes interessadas. A sua marca característica é a rigidez.

Com raras exceções, as nossas empresas são organizadas monárquicamente, com deliberação livre e independente dos dirigentes, sem consulta aos outros componentes humanos da organização, igualmente interessados no processo produtivo e na orientação geral da empresa. Os conselhos de empresa não alteram em nada os direitos fundamentais dos titulares da empresa, continuam seus proprietários em regime de propriedade privada e os chefes incontestes da organização. Estabelecem simplesmente na empresa, que é um grupo social hierarquicamente organizado, o diálogo entre governantes e governados, único processo admissível em toda sociedade democrática, em qualquer de suas manifestações coletivas — nação, universidade, exército, sociedades comerciais, clubes, família etc.

Foi através da prática dos conselhos, com a lei alemã de 1920, que se constituiu todo um novo ramo da sociologia, a chamada sociologia da empresa (*Betriebssoziologie*), mais tarde ampliada e desenvolvida nos Estados Unidos e na França, sob a denominação de sociologia industrial ou de sociologia do trabalho.

Queremos, neste parágrafo, frisar apenas um ponto, pois voltaremos ao assunto: não pode haver desenvolvimento econômico, aumento de produtividade, sem a consulta ao pessoal da empresa, àqueles mesmos que se devem inteirar dos planos da produção, discuti-los, aceitá-los conscientemente, para poder executá-los depois. Escreve a Comissão Francesa de Produtividade:

“Se se quiser acelerar o ritmo do progresso, cada um dos fatores do processo deve funcionar à velocidade desejada e o homem deve integrar-se no sistema, de tal sorte que uma cooperação coletiva em grande escala se torne o próprio fundamento da nova ordem.”

E depois, pouco adiante:

“A maioria das missões que visitam os Estados Unidos puderam constatar que, sobretudo no domínio industrial, o nível técnico das empresas não se apresentava sempre mais elevado do que na França. Sua alta produtividade explica-se, em larga escala, pelo comportamento dos homens, empregadores e empregados, no seio da empresa.” (*Premier Rapport du Comité National de la Productivité, Actions et Problèmes de Productivité*, Paris, 1950/1953, pág. 411.)

Em uma palavra: não pode haver produtividade, vontade de trabalhar e produzir, sem a colaboração do pessoal da empresa, através dos conselhos de empresa ou dos sindicatos representativos. Eles querem e devem ser consultados. É o que se tem concluído nos países democráticos economicamente mais desenvolvidos. E não há outro caminho.

E) *Serviços de Medicina do Trabalho*

Trata-se de quase simples transcrição dos dizeres da Recomendação n.º 112, da 43.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, aprovada em Genebra no ano de 1959, da qual o Brasil é um dos signatários. O assunto foi

submetido à Comissão Permanente de Direito Social, do Ministério do Trabalho, a quem coube elaborar o anteprojeto, dando aplicação à Recomendação. Com pequenas alterações — inclusive com aumento de volume de empregados, para a necessidade da exigência —, é esse anteprojeto que se encontra no Código.

F) *Ensino Pré-Primário e Primário nas Empresas*

Com este Capítulo, demos cumprimento ao disposto no art. 168, item III, da Constituição Federal e aos artigos 24 e 31 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Procuramos aproximar os ensinamentos da pedagogia moderna aos princípios da legislação do trabalho, dada a relevância do problema, de ordem pública, constituindo-se em dever para ambas as partes, empregador e empregado, e assim irrenunciável por este.

G) *Invenção Durante a Vigência do Contrato*

A Consolidação das Leis do Trabalho era de uma indigência quase total a respeito do assunto, limitando-se a um só artigo, mal redigido, injusto e contrariando todos os princípios da doutrina universal e da legislação comparada.

Inspiramo-nos na reforma da lei alemã sobre patente de invenção, de 1926, na qual se têm inspirado também as legislações posteriores de todo o mundo, devido ao seu alto critério científico e de equidade. A lei espanhola sobre contrato de trabalho, de 1944, repete-a.

Mostra Sombart que sempre constituíram atividades paralelas, como irmãs gêmeas, a ciência e a técnica modernas (W. Sombart, *L'apogée du capitalisme*, trad. de S. Jankélévitch, Paris, 1932, vol. I, págs. 101 e segs.; *Le socialisme allemand*, trad. de G. Welther, Paris, 1938, págs. 267 e segs.). Desde o comêço do século XIX, nunca mais se separaram as atividades inventivas do homem de ciência, da aplicação técnica e da organização do empresário. As grandes empresas têm interesse em aperfeiçoar sempre o seu maquinismo e de buscar novas formas ou fórmulas para os seus produtos. Mantêm, para isso, laboratórios e gabinetes de pesquisas, conservando um imenso corpo de cientistas à sua disposição, sob regime especial de serviço: trabalham para aperfeiçoar a combinação técnica antiga ou, se possível, inventar novas combinações.

Dos três tipos de invenção, previstos no Código, predomina o chamado *invenção de serviço*, em que o contrato é especial, com os pesquisadores trabalhando em equipe para laboratórios ou estabelecimentos dispostos científica e tecnicamente para esse objetivo.

H) *Contrato de Prova*

A Consolidação foi de suma infelicidade quando, ao dispor no § 1.º, do art. 478, sobre a forma de se calcular a indenização do empregado dispensado, determinou que o primeiro ano seria de experiência. Coube à jurisprudência colocar os pontos nos *ii*, mandando pagar aviso prévio durante este período, nas despedidas injustas. Contudo, persistiu incômodamente a expressão, tor-

nando o Direito brasileiro aquêle que maior extensão deu à prova ou experiência. As fraudes logo começaram, encontrando-se em qualquer papelaria impressos sôbre contrato de experiência, com os períodos mais variados possíveis, sem direito a aviso prévio, como se fôsse o pacto por prazo determinado.

O Código corrigiu a anomalia, adotando o contrato de prova, segundo os cânones da melhor doutrina universal e o tirocínio legislativo e jurisprudencial do direito comparado, principalmente da França e da Itália. Rigorosamente, dentro da natureza jurídica do pacto, não seria devido aviso prévio. Preferimos, no entanto, seguir os conselhos de Brun e Galland, ao indicarem a jurisprudência dos tribunais franceses, que exigem um aviso prévio especial de ambas as partes. A criação do prazo é nossa, adaptável à espécie. Com períodos curtos e razoáveis para uma verdadeira prova, damos segurança a ambas as partes, notadamente ao empregado, com a garantia de um prazo mínimo para a prova e a obrigação de ser aproveitado, se devidamente aprovado.

Os contratos de prova são também uma resultante do desenvolvimento econômico, em que nenhuma das duas partes quer correr o risco desnecessário e danoso para a sua economia ou para o seu futuro. Com empregados qualificados, especializados e com o volume de comércio, que requer a colocação de mercadorias em mercados longínquos da sede do estabelecimento, é indispensável uma pequena experiência prévia.

I) *Mudança das Condições Tecnológicas*

Nenhum país pode pensar em desenvolvimento econômico, sem mudança do parque industrial, com alteração do instrumental de trabalho e instalação de novas máquinas. As indústrias se substituem ou se modificam, criando sérias apreensões para os empregados, mais do que para os empregadores. No seu relatório, já citado (pág. 415), lembra a Comissão Nacional de Produtividade do Governo francês estas palavras do Secretário-Geral da Confederação-Geral Francesa dos Trabalhadores Cristãos:

“Não é sem motivo que os empregados são tradicionalmente desconfiados de qualquer inovação nos métodos de trabalho. Uma longa experiência tem-lhes mostrado que, se dela resultam vantagens, não são, na maioria das vezes, a seu favor, mas, ao contrário, somente os inconvenientes recaem sôbre seus ombros. Pertence-nos, então, dizer por que consideramos que um esforço de produtividade é necessário e como queremos que se realize.

Por que? Para que o progresso social possa realizar-se sem prejudicar o equilíbrio econômico e a estabilidade monetária, isto é, de fato, para que se obtenha, não somente altos salários, mas altos níveis de vida e um abrandamento do esforço humano. *Como?* Pela aplicação de métodos que permitam o pleno emprêgo do capital, do material e dos homens, sem que sejam jamais exigidos, dêstes últimos, ritmos de trabalho, justamente qualificados de infernais. Qualquer outra concepção não seria, aos nossos olhos, senão uma inaceitável caricatura da produtividade.”

E, depois desta citação, concluem os autores do relatório governamental:

“O sindicalismo é de opinião que se deve atribuir um juízo de valor à produtividade e às ações de produtividade. Isto implica estudos sérios e permanentes.” (Cf. também G. Balandier, *Economic Development and its social implications*, Paris, 1962, págs. 5-27.)

Foi exatamente o que procuramos efetuar, através dos arts. 440 e 441, atribuindo, aos conselhos de empresa, competência para estudar e propor ao empregador medidas em favor da empresa e do seu pessoal, como de aumento da produção e do rendimento da empresa. Devem os conselhos ser consultados sobre os assuntos da organização geral da empresa, a sua gestão e a sua marcha.

Finalmente, pelo art. 566, previmos e prevenimos a hipótese concreta de mudança tecnológica, que venha a aumentar a produtividade do instrumental de trabalho. Desejará, por certo, o empregador estabelecer novas tarifas unitárias para a produção do empregado. Este, em geral, julga-se prejudicado — como deixou bem claro a declaração da Confederação-Geral Francesa dos Trabalhadores Cristãos —, negando-se a aceitar qualquer alteração nas condições do seu contrato. O empregado não terá prejuízo de espécie alguma, sem perigo ou ameaça de redução de salário. O empregador também não poderá ser prejudicado com a alteração tecnológica, como previsto nos parágrafos do artigo. Caso não haja acôrdo, nem com a intervenção dos conselhos de empresa nem do sindicato, caberá ao juiz aplicar a clássica cláusula *rebus sic stantibus*, revendo soberanamente o contrato. (Cf., para a doutrina, brevemente: G. Ardu, *La risoluzione per inadempimento del contratto di lavoro*, Milano, 1954, págs. 70-76.)

J) Redução do Pessoal

O assunto não é nôvo no Brasil, e nem poderia ser. Por motivo de mudança tecnológica, por motivo de crise econômica ou por qualquer outro, de livre deliberação do empregador, inúmeros são os exemplos de redução coletiva do pessoal, principalmente nos grandes centros industriais de São Paulo e do Rio. A legislação brasileira era omissa a respeito, contentando-se a aplicar nessas hipóteses as mesmas disposições para a dispensa individual.

Não há muito (1963), elaborou a Conferência Internacional do Trabalho instrumento a respeito do assunto, do qual o Governo brasileiro é signatário. Nos arts. 594, 595, 596, 597, 598 e 599, adotamos as conclusões da Conferência, com pequenas adaptações ao Direito brasileiro. O sindicalismo americano faz dêste assunto um dos seus prediletos, pelos inúmeros prejuízos que acarreta à classe trabalhadora. (Cf., B. Werne, *The law of labor relations*, New York, 1951, págs. 132, 215, 339 e 341.) Não há negar que, com o desenvolvimento e a modernização do maquinismo, ingressa o Brasil nas áreas de crises desta natureza.

Em duas publicações da maior importância e atualidade, estuda a Repartição Internacional do Trabalho as conseqüências das mudanças tecnológicas sobre o nível de empregos. Lê-se, em certo passo:

“As mudanças de estrutura e a necessidade de ajustar a essas mudanças a produção e o emprêgo são as características de qualquer economia dinâmica, e quanto mais rápido o crescimento de uma economia, mais mudanças terá que assimilar. Porque, se a condição necessária para provocar um aumento do bem-estar geral é piorar a situação de um grupo dos que produzem, cabe perguntar se aqueles que se vêem obrigados a fazer frente a tal acomodação não devem ter direito a alguma forma especial de assistência ou de indenização que os compense das perdas sofridas.” (Cf. B. I. T., *Desempleo y cambios de estructura*, Genebra, 1962, págs. 2-3; B. I. T., *El empleo como objetivo del desarrollo económico*, Genebra, 1961, págs. 20 e segs.)

L) *Cláusula de Exclusão de Concorrência*

A Constituição brasileira, como tôdas as leis fundamentais a partir da Revolução francesa, garante liberdade de trabalho, indústria e comércio, mas desde que respeitados, como é óbvio, os princípios da concorrência honesta e leal.

Para uma sociedade em franco crescimento, em processo intenso de desenvolvimento, é natural que seja também intensa a sua mobilidade horizontal ou vertical. Novos negócios, novas firmas surgem a todo instante, lançando mão de expedientes lícitos e ilícitos para vingarem e progredirem. Não raro, são oriundas de antigos altos empregados, gerentes ou técnicos de empresas, para as quais trabalhavam até então. Daí a cláusula de exclusão de concorrência, que garanta os direitos de ambos: antigo empregador e nôvo industrial ou comerciante.

Surgida dos usos e costumes na Inglaterra, foi ali regulada através de decisões administrativas e judiciais, utilizando-se do *standard* de razoabilidade, isto é, delimitando-se o prazo e a região em que o empregado não se pode estabelecer e determinando-se uma indenização pecuniária pelo prejuízo que lhe é causado. Adotada no Direito suíço, francês, italiano, alemão, constitui prática legislativa industrial e comercial. Vem regulada no art. 642 do Projeto.

(Podem ser vistos sobre o assunto: A. Nikisch, *Arbeitsrecht*, Tübingen, 1951, págs. 147, 190, 252 e 257; W. Kaskel e H. Dersch, *Arbeitsrecht*, 5.^a ed., Göttingen, 1957, págs. 247 e 251; A. A. Al-Sanhoury, *Les restrictions contractuelles à la liberté individuelle de travail dans la jurisprudence anglaise*, Paris, 1925; O. Lang, *Commentaire au contrat de travail*, Zurich, 1931, págs. 70-71; G. Bohn, *Droit du travail et procédure prud'homale*, Paris, 1957, págs. 255-257; M. Ghiron, *La concorrenza e i consorzio*, Torino, 1949, págs. 56 e 60; D. Lacerda, *A renúncia no direito do trabalho*, São Paulo, 1943, págs. 171-178).

M) *Convenção Coletiva de Trabalho e sua Extensão*

Cuidou a Consolidação brasileira unicamente da forma típica da convenção coletiva de trabalho, isto é, do acôrdo intersindical, esquecendo-se das formas atípicas em que concorrem, pelo lado do empregador, um ou vários dêles, desde que o celebrante, por parte dos empregados, seja sempre o seu sindicato representativo.

É mínimo o registro estatístico nacional da prática dêste instrumento jurídico de regulamentação profissional. Com raras exceções, principalmente de trabalhadores autônomos ou da orla marítima, não se constituem entre nós as fôrças nacionais num livre jôgo de auto-regulação, de acôrdos coletivos, profissionais, diferenciados e descentralizados. A convenção coletiva, verdadeira lei profissional, fonte normativa autônoma do Direito do trabalho, é como a denomina Giroud, um meio de legislação secundária do trabalho, adaptando a lei geral, como uma roupa de meia confecção, às diversas condições de vida. São instrumentos da maior importância para a execução dos planos nacionais ou regionais de desenvolvimento, de produtividade, ou de distribuição da mão-de-obra.

Inúmeros são os estudos, principalmente alemães ou americanos, sôbre a importância da convenção para o desenvolvimento econômico, a organização das atividades econômicas, através de políticas que dizem respeito à fixação dos preços, dos salários, da distribuição da renda nacional, da estabilidade diante da inflação, sem significar a expressão de um puro monopólio bilateral, resultando também da habilidade de negociação das partes, da repercussão nos preços, na opinião pública etc.

Com as formas atípicas adotadas no Projeto, com a sua prorrogação tácita, além de maior plasticidade de revisão e de extensão pelo Poder Público, criam-se os meios para que a convenção coletiva se possa tornar um útil e elástico instrumento jurídico de ajuda ao desenvolvimento econômico, ao mesmo tempo que de organização e paz social.

N) *Acôrdos Salariais*

Êstes acôrdos foram-se constituindo no Brasil com grande ímpeto, no período do após-guerra. À margem da legislação sôbre contratos coletivos, a despeito dela, foram os sindicatos celebrando acôrdos salariais, em geral como pactos de paz, às vésperas de dissídios coletivos ou de greves. A causa primordial dêsses acôrdos, ainda não abrangidos pela legislação ordinária, foi a inflação. Limitam-se, na quase totalidade, a cláusulas salariais, sem qualquer outro aspecto normativo das convenções coletivas.

Devido a esta experiência, trouxemos êsses acôrdos para as disposições do Projeto, dando-lhes fôrça e efeitos de convenção, podendo, inclusive, serem estendidos pela autoridade pública. Regula também o Projeto a sua revisão, sempre à mesma época, acabando, assim, com a anarquia na produção, com crises periódicas. De nada adianta fixar salário para uma profissão, se logo depois o desajuste se dá em relação a outra. Com a igualdade de vigência, desaparece êste inconveniente, permitindo maior planejamento na vida econômica e social do País.

O) *Inspeção do Trabalho*

Com pequenas alterações de fundo e de forma, aproveitamo-nos do anteprojecto elaborado pela Comissão Permanente de Direito Social, do Ministério do Trabalho. Era um assunto que, havia muito, estava a solicitar regulação atualizada pelos poderes públicos.

Havíamos ratificado a Convenção Internacional n.º 81, de 1947, através do Decreto Legislativo n.º 24, de 1956, e promulgada pelo Decreto n.º 41.721, de 25 de junho de 1957, mas não a cumpríamos em vários pontos.

É ocioso destacar o relevante papel da inspeção do trabalho na vida social e económica. Ao lado da sua função repressiva, que cada vez mais se apaga, destaca-se a função preventiva de dissídios. Os inspetores de trabalho, em toda parte, são verdadeiros coletores de dados sobre o efetivo e real exercício da vida económica. *Desempenham êles as tarefas de autênticos pesquisadores sociais, através da observação e das visitas constantes aos locais de prestação de serviço. Representam antenas avançadas da Administração pública no mundo do trabalho.*

São bem procedentes estas judiciosas palavras de Thomas Graham, inspetor de trabalho na Inglaterra:

“Conscientes das vantagens que pode acarretar a adoção de uma política de trabalho sã e justa, numerosos países insuficientemente desenvolvidos esforçaram-se por melhorar sua legislação do trabalho. Mas, para que uma legislação seja eficaz, é necessário que possa ser respeitada, o que solicita a existência de um serviço de inspeção do trabalho competente e bem organizado, dotado de poderes e de meios suficientes para desempenhar convenientemente suas funções.” (Th. Graham, *L'inspection du travail dans les pays insuffisamment développés*, in *Rev. Int. du Trav.*, junho, 1954, pág. 597.)

Se êsses resultados não forem alcançados através da prática educativa e preventiva da inspeção do trabalho, vê-se o legislador obrigado a lançar mão da *sanção administrativa, de carácter pecuniário, sob a forma de multa imposta* aos infratores da legislação do trabalho. O Projecto atualizou as multas, tomando sempre por base o salário-mínimo local. As mais altas aplicam-se, conforme o caso (desobediência, número de violações, reincidência etc.), às infrações do trabalho de menores e dos acidentes do trabalho.

5. *Da Permanência no Emprêgo* — No nosso Projecto tínhamos dois caminhos a seguir quanto ao instituto da estabilidade, em vigor, entre nós, desde 1923: abandoná-lo ou reforçá-lo. Preferimos este último caminho, julgando-o absolutamente intocável e dentro das linhas maiores da doutrina e da legislação contemporâneas do trabalho. Ainda em livro recente, acusava-nos um autor alemão, radicado na Argentina, de não ter o Brasil uma legítima e verdadeira estabilidade no emprêgo, porque a sua legislação deixa a critério de uma das partes (o empregador) permitir que a outra (o empregado) alcance 10 anos de serviço, podendo dispensá-lo à vontade antes disso, além de autorizar a conversão da reintegração em indenização, embora em dôbro. Apontava

Ernesto Katz outros povos, como o argentino, o francês, o cubano e o alemão, que possuem estabilidade verdadeira, em sentido próprio. (Cf. *La estabilidad en el empleo*, Buenos Aires, 1957, págs. 6-7, 29 e 32.)

O assunto *estabilidade* evoluiu no Brasil durante vinte anos, desde 1923, quando foi concedida aos ferroviários, até 1943, quando regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho. Já o Projeto de Código do Trabalho, de 1917, dava estabilidade no emprêgo com cinco anos de serviço (art. 5.º). Os bancários gozaram de estabilidade com dois anos, de 1934 a 1943. Mantivemos no Projeto a estabilidade com dez anos, mas a cercamos de maiores garantias. A maior reforma, no entanto, é a contida no art. 593, que, restabelecendo a diretriz do Decreto-Lei n.º 5.689, de 22 de julho de 1943, e a doutrina das legislações espanhola, cubana (de 1938) e, sobretudo, mexicana, impede as dispensas arbitrárias, maliciosas ou abusivas dos empregados com mais de 1 ano de casa. Abrem-se exceções unicamente para o ocorrência de um motivo importante, de ordem econômica ou moral, sempre de relevante interesse da empresa. Fora dessas hipóteses, fica a critério do empregado optar entre o recebimento da indenização — já que despedido injustamente — ou a manutenção do contrato, como acontece na chamada Lei do Inquilinato, e que nada mais é do que a aplicação do princípio da boa-fé na execução dos contratos.

A tendência do Direito moderno faz-se no sentido de incorporar o contrato de trabalho ao organismo da empresa, na sua manifestação mais duradoura e concreta, que é o estabelecimento. A doutrina social da Igreja fala na *propriedade do emprêgo*, como uma forma de sentir-se o empregado membro da empresa, seguro do seu próprio trabalho, já que não é possível uma verdadeira liberdade na ordem social, nas palavras de Martin Artajo, sem a posse de alguns poucos bens. Em poucas linhas, vem o assunto assim resumido por Paul Durand:

“A economia liberal aceitava uma grande mobilidade no emprêgo. Considerando o trabalho como uma mercadoria, lhe parecia desejável que a mão-de-obra se deslocasse segundo as necessidades do mercado. No Direito moderno, ao contrário, o trabalhador é incorporado à empresa, e tende a não poder ser dispensado sem uma justa causa. O emprêgo se torna mais estável, o mercado menos fluido. Um direito nôvo aparece: a propriedade do emprêgo.” (P. Durand e A. Vitu, *Traité de droit du travail*, vol. II, Paris, 1950, págs. 96-98. Ainda, no mesmo sentido: G. Ripert, *Aspects juridiques du capitalisme moderne*, Paris, 2.ª ed., 1951, págs. 302-305; D. Autié, *La rupture abusive du contrat de travail*, Paris, 1955, pág. 5; A. Martin Artajo, *Nuevo sentido de la justicia social*, in *Rev. de Est. Pol.*, n.º 19-20, pág. 27; R. Théry, *La propriété des instruments de production*, e J. Brêthe de la Gressaye, *L'entreprise et la profession*, in *Catholicism social face aux grands courants contemporains*, Lyon, 1947, págs. 291-312 e 313-344; M. Brugalora, *La cristianización de las empresas*, Madrid, 1947, págs. 56-59, 75-76; A. Posada, *Concepto económico y régimen jurídico de la empresa*, in *Rev. de Der. Privado*, Madrid, 1943, pág. 780; J. R. Commons e J. B. Andrews, *Principles of Labor Legislation*, New York, 1936, págs. 508-509.)

6. *Organização da Empresa* — Já tratamos incidentalmente dos conselhos de empresa, dos serviços de medicina do trabalho e da educação pré-primária e primária nas empresas, sob o ponto de vista das suas implicações para com uma política nacional de desenvolvimento e produtividade. Agora, vamos tratar, embora sumariamente, da própria organização interna da empresa disposta no Projeto.

No regime capitalista, a empresa é o domínio de uma pessoa (física ou jurídica), como escreveu Hugo Sinzheimer. E este mesmo autor esclareceu ainda, com absoluta razão, que é do poder sobre as coisas que se origina o poder sobre as pessoas. Atualmente, no entanto, sem privar o proprietário do uso e gozo do *dominium* e da senhoria sobre a coisa, já se vai fazendo tranqüilo e absorvente o movimento no sentido de dar uma função social a esta propriedade, associando ao proprietário as pessoas que com êle lidam ou trabalham no manejo e exploração das coisas que possui.

Em conferência realizada em 1953, na Ação Católica, declarava o ilustre Professor Paul Durand, membro da Comissão-Geral das Semanas Sociais da França:

“O Direito moderno quer incorporar o pessoal à empresa. Opõe-se, assim, por três aspectos ao conceito clássico. Primeiro, o empregado está unido ao empregador pelo laço frágil do contrato de trabalho. O Direito moderno lhe reconhece a propriedade do emprego. Em segundo lugar, o empregado não percebe mais do que uma remuneração fixa e um tanto variável: o salário. O Direito moderno esforça-se por associá-lo aos resultados da empresa. Em terceiro lugar, o empregado está em um estado de subordinação. O Direito moderno tende a associá-lo à direção econômica e social da empresa.”

E, pouco mais adiante:

“O empregado aparece como um súdito do empregador. O conceito de empresa tende a fazer dele o cidadão de uma sociedade organizada.” (*Apud* Jean Villain, S. J., *La enseñanza social de la Iglesia*, trad. de Bordoy, Madrid, 1957, pág. 423. No mesmo sentido: A. Piettre, *L'entreprise et son évolution*, Toulouse, 1945, XXXII Semana Social, págs. 87-88.)

Esta a orientação da doutrina social da Igreja desde a Encíclica *Rerum Novarum*, de 1891, passando pela *Quadragesimo Anno*, de 1931, com vários documentos, da mais alta relevância, da autoria do Papa Pio XII, e culminando com a *Mater et Magistra*, de João XXIII, de 1961. Cada artigo que se contém no Título V, do Projeto, poderia levar como substrato uma frase ou um pensamento desta doutrina de reformulação do conceito de empresa. Os conselhos de empresa, a participação nos lucros, o acionariado do trabalho, o regulamento de empresa, tôdas as modalidades de manifestação democrática e associativa, no seio da empresa, são recomendadas pela doutrina social católica.

Como instituição — no sentido de que permanece, enquanto os indivíduos passam —, não há negar que a empresa precisa e deve ser organizada. Ao ingressar a seu serviço, surpreende-se o empregado desde logo mergulhado num todo coletivo, do qual é uma das peças. Não trabalha isolado, faz parte

da engrenagem, com o preenchimento de uma função. Nas palavras de Arnion, “deixa de se pertencer para fazer parte de uma organização autônoma, que postula uma unidade de regras e uma disciplina interna”. As condições de trabalho que, teoricamente, parecem ser obra de cada contrato individual, acabam por se uniformizar e revestir-se objetivamente de unidade coletiva. (J.-Marie Arnion, *L'évolution des conventions collectives de travail*, Paris, 1938, págs. 17-19.)

Estabelecendo o diálogo empregado-empregador, procurava o Projeto tornar realidade a pregação da Igreja, que coincide, inclusive, com os interesses econômico-sociais da Nação brasileira. Numa de suas falas, dizia o Papa Pio XII, apontando a necessidade urgente da reforma:

“A majestade, a dignidade da pessoa humana e das sociedades particulares foi atingida, humilhada, suprimida pela idéia da força que cria o direito. A propriedade privada tornou-se para uns um poder dirigido para a exploração do trabalho de outrem.” (M. Clément, *L'économie social selon Pie XII*, Paris, 1953, vol. II, pág. 49.)

7. *Organização sindical. Enquadramento. Impôsto* — O Projeto extingue o enquadramento sindical, quadro apriorístico, adrede preparado, dentro do qual se deve encaixar, de forma paralela, qualquer atividade econômica ou profissional. Adotamos, lá pelos idos de 1940 ou 1941, os critérios de enquadramento do Direito fascista. Tínhamos uma Carta quase copiada da *Carta del Lavoro*, com o mesmo sistema corporativo. A Carta brasileira de 1937, no seu art. 57, criava o Conselho da Economia Nacional, composto de representantes das diversas confederações, previstas no seu parágrafo único. Por outro lado, desembocando as confederações nas corporações estatais (art. 140), realizava-se plenamente o chamado sindicalismo vertical, mas a base horizontal era construída pelo enquadramento sindical. Êste o seu papel: o de preparar a sindicalização das classes, rigorosamente, simetricamente, para a sua coordenação, dois a dois (empregador e empregado), pelas corporações do Estado.

Confessa a comissão elaboradora da Consolidação das Leis do Trabalho, ao incorporar o Decreto-Lei n.º 1.402, de 1939, que êste era o seu propósito, encimando o parágrafo da sua Exposição de Motivos com êste título — *Sentido Político da Consolidação*. Pois bem, se era político para aquêle tempo, já não o é para o atual, regido pela Constituição de 1946, onde é garantida a liberdade sindical. Precisam ser expurgados da legislação ordinária do trabalho os ranços daquela época, que tanto têm impedido o rápido caminhar do nosso sindicalismo para a verdadeira autonomia sindical. Extinto o enquadramento, nada mais natural do que a autorização para as confederações gerais — de empregados, de empregadores, de autônomos e de profissionais liberais, como acontece em tôda parte do mundo. O enquadramento ou cadastro das atividades e profissões pode ser utilizado como instrumento técnico, como classificação das profissões, pelo órgão competente para o registro das entidades sindicais. Basta, para tanto, adotar o plano de classificação internacional das profissões, adaptado ao País.

Outro ponto que o Projeto reforma totalmente na legislação atual é o que diz respeito às intervenções administrativas na vida sindical. Desaparece essa permissão, inexistente em qualquer país civilizado e democrático. Dá-se, igualmente, pela autonomia e autodeterminação aos sindicatos, soberanos em suas assembleias-gerais para elaborar e redigirem os seus estatutos; nada de estatutos-padrão confeccionados no Ministério do Trabalho, com espaços vazios para serem preenchidos pelos interessados, como formulários de companhia de seguro.

No capítulo de eleições, proíbem-se reeleições nas entidades sindicais de grau superior (federações e confederações), embora aumentando para três anos os mandatos de seus dirigentes. Nos sindicatos, permite-se uma única reeleição, de um só terço da diretoria, e, ainda assim, para cargos diferentes. Proíbe-se também o exercício de direção sindical ou de representação profissional com cargo público, com cargo eletivo de representação popular e com emprêgo na própria entidade sindical.

A verdade é que, por todos êsses motivos, e mais pela manutenção do Impôsto Sindical, não pôde ainda o Brasil ratificar a Convenção Internacional n.º 87, de 1948, sôbre liberdade e autonomia sindical. Por fôrça das cláusulas desta Convenção, permite-se no Projeto, embora para ser regulada por lei própria, a sindicalização do funcionalismo público.

Sempre sustentamos a inconstitucionalidade do Impôsto Sindical diante do texto expresso (art. 159) de 1946. Na Carta de 1937, encontrava êle sua justificativa no art. 138, que autorizava aos sindicatos cobrar a contribuição sindical, genêricamente, dos integrantes da categoria. Tal permissão desapareceu do texto atual, em que se mantém a mais ampla liberdade sindical. Ninguém é obrigado a ingressar no sindicato e nêle permanecer para poder exercer atividade remunerada. A primeira manifestação da liberdade sindical é a ausência da sindicalização obrigatória ou compulsória: o indivíduo tem o direito de ingressar no sindicato de sua escolha e dêle retirar-se à vontade. Podem as entidades sindicais fixar uma certa taxa para o ingresso e uma determinada multa (algumas mensalidades pagas adiantadamente) para a saída. Nada mais do que isso.

Como ser alguém descontado, compulsoriamente, a favor de uma entidade sindical, à qual não pertence nem quer pertencer, de cuja assembleia não participa, não podendo assim fiscalizar o uso que se vai fazer da sua contribuição? Ademais, o Impôsto Sindical não vem incluído no orçamento da Nação, deixando de se revestir da nota típica de anualidade. O seu contrôle é falso, falho e precário.

Além de inconstitucional, é inconveniente, criando o chamado *peleguismo*. Em 1913, escrevia Maxime Leroy que o sindicato é uma educação, uma escola: de energia, de desprendimento, de luta e de altruísmo. O Impôsto Sindical faz exatamente o contrário: amolece, entorpece e cria a corrupção, através do emprêgo desordenado de verbas fáceis, fixadas pelo Estado, por êle cobradas e distribuídas aos sindicatos. Não poderá haver liberdade nem autonomia sindical enquanto houver Impôsto Sindical. Quem dá a mão, dá a condição. O Estado continuará com o direito de exigir proposta orçamentária anual dos sindicatos e seus balanços de fim de exercício.

Prevê-se, no Projeto, o desaparecimento gradativo do Impôsto Sindical, dentro de dois anos da vigência do Código, além de autorizar as assembleias-gerais, que quiserem, a extingui-lo imediatamente.

8. *Direito de Greve* — Já se encontrava pronto o Projeto, quando foi promulgada a recente Lei n.º 4.330, de 1.º de junho do corrente ano, regulando o direito de greve. Resolveu a Comissão Revisora manter o texto do Projeto, que lhe pareceu mais consentâneo com o texto (art. 158) e com o espírito da Constituição de 1946. Em verdade, pouco se adianta a Lei n. 4.330 à letra e à sistemática do Decreto-Lei n.º 9.070, de 1946. Restringe-se demasiado o direito de greve, conceituado restritivamente, ficando os trabalhadores autônomos (regulados pela legislação do trabalho) excluídos do seu âmbito.

Cuidou, o Projeto, da conciliação e arbitragem da greve, na esfera administrativa e na judiciária, combinando o art. 123 com o art. 158 da Constituição Federal. Conceituou a greve profissional, distinguindo entre greves lícitas e ilícitas, como também entre atividades fundamentais e atividades acessórias. Com a melhor doutrina internacional, excluiu os funcionários públicos do direito de greve, ao mesmo tempo que declarou ser ela meramente suspensiva do contrato de trabalho, e não rescisiva, se lícita e legal. Cercou-a, finalmente, de garantias, regulando o seu direito, ao invés de cerceá-lo demasiado como se fôsse antes um delito.

9. *Regulamentações Especiais* — A segunda parte do Código, como Anexo, trata das regulamentações especiais, fora do texto e da numeração dos artigos da parte geral. Com isso, não se quebra a sistemática do Código, ao mesmo tempo que se permite a inclusão de novas categorias que porventura venham a ser reguladas como consequência da diferenciação da estrutura econômico-social do País.

Foram atualizadas as regulamentações em vigor, a par da inclusão de outras novas, com aproveitamento, tanto quanto possível, de projetos em andamento nas Casas do Congresso: domésticos, trabalhadores em domicílio, serviços taquigráficos e mecanográficos, motoristas profissionais, cabineiros de elevador, técnicos em administração, publicitários, estatísticos, advogados, sociólogos.

10. *Conclusão* — Publicado o anteprojeto no *Diário Oficial*, de 23 de abril de 1963, ficou à disposição dos interessados durante cerca de um ano, recebendo sugestões e emendas. Finalmente, a partir de fins de março do corrente ano, reuniu-se a Comissão Revisora, constituída pelo autor do anteprojeto (Evaristo de Moraes Filho) e pelos Professôres Mozart Victor Russomano (presidente) e José Martins Catharino, dando por terminada a sua tarefa, em 15 de julho, com sessões quase diárias. Foram analisadas as sugestões, uma por uma, num total de cerca de mil, constando sempre de ata os motivos de sua rejeição ou aceitação.

Eqüidistante dos interesses em jôgo, realizou a Comissão esforço beneditino, voltada sempre para o bem comum. Foi esta, sem dúvida, uma tarefa de boa-fé.