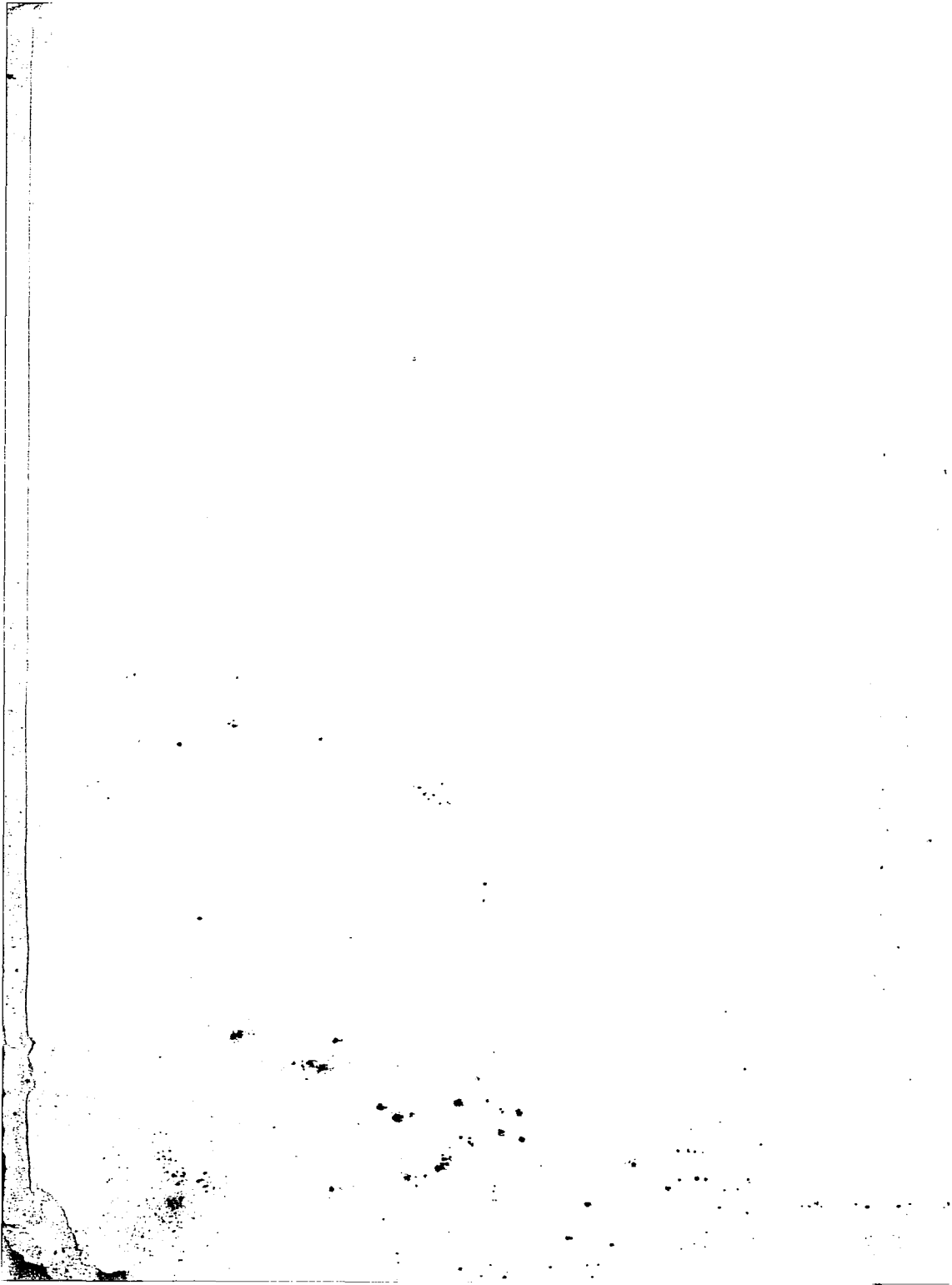


A INTERPRETAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Gentil
Mendonça



A INTERPRETAÇÃO NO
DIREITO DO TRABALHO



GENTIL MENDONÇA

A INTERPRETAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO



M495i

Mendonça, Gentil.

A interpretação no direito do trabalho / Gentil
Mendonça. — São Paulo: LTR, 1978.

Bibliografia.

1. Direito do trabalho — Brasil 2. Direito do
Trabalho — Interpretação I. Título.

78-0280

CDU — 34:331
— 34:331(81)

Índices para catálogo sistemático:

1. Brasil: Direito do trabalho 34:331(81)
2. Direito do trabalho 34:331

Assessoria editorial
HM — PRODARTE

Composição e impressão
IMPRENSA METODISTA

©Todos os direitos reservados



EDITORA LTDA.

Rua Xavier de Toledo, 114 - 1.º andar - Fones: 36-1724 e 32-7564 - São Paulo

GENTIL MENDONÇA

Professor catedrático de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da UFPe — Livre-docente de Teoria Geral do Estado — Ex-professor interino de Direito Público Constitucional, de Teoria Geral do Estado, de Direito Público Internacional — Ex-professor de Direito Penal e Ciência Penitenciária e de Direito Público Especializado, no curso de doutorado — Ex-membro do Conselho Técnico e Administrativo da mesma unidade — Ex-chefe do III Departamento de Direito Privado e do II Departamento de Direito Público Especializado — Ex-membro do Conselho Coordenador de Ensino e Pesquisa da UFPe e do Conselho da OAB em Pernambuco — Membro titular do Instituto Latino-americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social na Argentina e da Societé Internacional de Droit Social de Paris — Sócio da Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo na Argentina — Agraçado com medalha comemorativa ao cinquentenário da OIT — Membro da Associação Profissional dos Advogados de Pernambuco — Diretor da Revista Acadêmica da Faculdade de Direito da UFPe — Ex-presidente indicado pela OAB/PE para, em comissão, oferecer sugestões à CLT — Ex-jornalista militante.

Livros e trabalhos publicados pelo autor

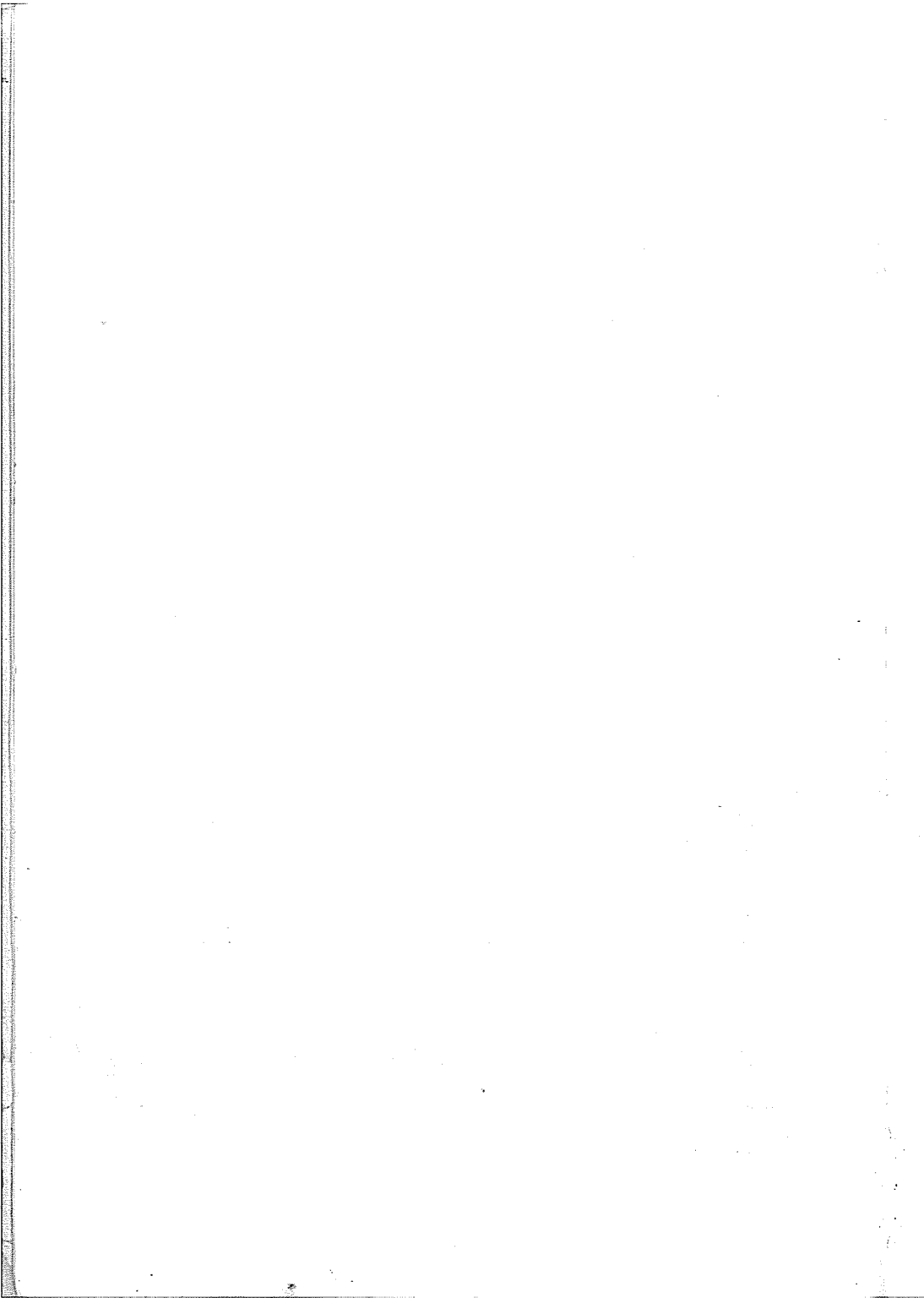
1. "Considerações sobre o Homem e o Estado Totalitário", tese para a livre-docência de Teoria Geral do Estado, da Faculdade de Direito do Recife, em 1940.
2. "Evolução das Leis Obreiras e Novo Conceito do Trabalho", ed. 1946, Imprensa Oficial, Recife.
3. "Participação nos lucros e conceito de propriedade", in "Jornal do Comercio", Recife.
4. "Compreensão das leis sociais".
5. "Proteção ao trabalho do menor".
6. "A figura do preposto no Direito do Trabalho". In LTr, Revista Legislação do Trabalho, São Paulo, 1965.
7. "Exceção às limitações do arresto no Direito do Trabalho". In "Revista da Faculdade de Direito de Pelotas".
8. "Higiene e segurança do trabalho". In "Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife".
9. "A responsabilidade extracontratual do Estado em face do conceito clássico de soberania". In "Revista Nordeste", Recife.
10. "Estudos de Direito do Trabalho". 1º vol., 1962, Imprensa Universitária.
11. "Evolução geral do trabalho", tese para a cátedra de Direito do Trabalho, com mais de 300 páginas, Imprensa Universitária, Recife.
12. "Autonomia do Direito do Trabalho", tese para a livre-docência de Direito do Trabalho, Imprensa Oficial, Recife, 1950.
13. "O Estado Internacional", tese para a cátedra de Direito Público Internacional, 1943, ed. Diário da Manhã.
14. "Reflexões sobre arte e Direito", 1962.
15. "Curso de Direito do Trabalho", I vol. 400 págs., 1965.
16. "Curso de Direito do Trabalho", II vol., 442 págs., Imprensa Universitária, 1967.

17. "Curso de Direito do Trabalho", III vol., 643 págs., 1972, Imprensa Universitária.

In "Diários Associados":

18. "Regulamentação do direito de greve". 19. "Função social do Estado". 20. "Liberdade, democracia e educação". 21. "Democracia e Politização". 22. "Interpretação da igualdade na democracia de amanhã". 23. "Juizes do trabalho". 24. "Casas e classe média". 25. "Capitais humanos". 26. "Sindicatos e leis trabalhistas". 27. "Assistência ao menor". 28. "Transição do conceito de liberdade". 29. "A transição social da democracia". 30. "Cultura e consciência jurídica". 31. "Nova concepção dos partidos políticos". 32. "Diretrizes partidárias". 33. "Governo e administração". 34. "Emotividade e crença social". 35. "Autonomia e direitos do Estado". 36. "Democracia e opinião pública". 37. "Lendas e penúria cultural". 38. "Sentido atual de oposição". 39. "O drama político brasileiro". 40. "Unidade e coerência partidária". 41. "Parlamentarismo e presidencialismo" (4 artigos). 42. "Extremismos doutrinários". 43. "Democracia e conteúdo social". 44. "Juízo valorativo sobre a política". 45. "À margem do Plano Marshall". 46. "Democracia e justiça gratuita". 47. "Valores essenciais da democracia". 48. "Leis de emergência". 49. "Crime e responsabilidade do poder". 50. "Aumento para o funcionalismo". 51. "Padronização de vencimentos e democracia". 52. "A responsabilidade extracontratual do Estado em face do conceito clássico de soberania". 53. "Reforma da Constituição". 54. "Plano SALTE e moral partidária". 55. "Leis do trabalho e leis penais". 56. "Leis trabalhistas e ignorância". 57. "Direito eleitoral".

DUAS PALAVRAS:	
À JUSTIÇA DO TRABALHO	13
CAPÍTULO I	
A INTERPRETAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO	19
CAPÍTULO II	
VISÃO SINTÉTICA SOBRE DIREITO E DESENVOLVIMENTO	42
CAPÍTULO III	
A TRANSFORMAÇÃO HISTÓRICO-SOCIAL EM FACE DO JURISTA	53
CAPÍTULO IV	
ANOTAÇÕES SOBRE A EMPRESA E SUAS RELAÇÕES GERAIS	62
CAPÍTULO V	
REALIDADE JURÍDICA DO DIREITO DE DESPEDIR	74
CAPÍTULO VI	
VISÃO ESPECÍFICA DA INTERPRETAÇÃO E DO SOCIAL	102
CAPÍTULO VII	
RETROSPECTO FINAL SOBRE A INTERPRETAÇÃO	184
LIGEIRA INTERPRETAÇÃO DO PIS	203
LIVROS CITADOS E CONSULTADOS	206



AGRADECIMENTOS

Agradecemos à compreensão que tivemos da Universidade Federal de Pernambuco, do II Departamento de Direito Público Especializado, do Conselho Departamental e os estímulos que recebemos de colegas e amigos e, dentre eles, não poderíamos deixar de citar o professor, jurista e advogado *José Paulo Cavalcanti*, que, mesmo civilista, manifestou seu desejo de obtermos êxito em nossa missão.

EXPLICAÇÃO

Fizemos citações nas quais transcrevemos os textos que nos interessavam diretamente e, em algumas partes, os mesmos estão implícitos em livros consultados, onde certas referências a autores são feitas pelos mesmos juristas. Traduzimos o seu pensamento, sem necessidade de inserir os períodos respectivos (sem perda de nossas opiniões), mesmo porque, segundo nos parece, a citação literal somente deverá ser feita quando imprescindível.

Além disso, há conceitos em língua original e outros em nosso idioma, visto que preferimos, nessas oportunidades, que fossem escritos em português.

Há inclusão de termos como "hominização", no qual emprestamos maior amplitude, do pensador *Teilhard de Chardin*.

À JUSTIÇA DO TRABALHO

Quando estabelecemos uma visão interpretativa do Direito do Trabalho, através de uma perspectiva global, isto é, sem distinguirmos a sua divisão, separando, por exemplo, o seu, o Direito Processual, tivemos a preocupação de um estudo cuja unidade, ao menos, transparecesse o nosso propósito.

Dessarte, vale a pena repetir, está incluído neste livro o próprio Direito Processual do Trabalho, conquanto sem uma incidência específica, pois, sabemos que muita riqueza envolve esta disciplina, exigindo, por isso, maiores análises.

Por outro lado, não nos preocupou a diferença entre Hermenêutica e Interpretação, sendo de nossa preferência a palavra Interpretação.

Fizemos alusão a métodos, em sentido geral, pois, segundo é óbvio, seria impossível a abordagem de tal problema sem nos servirmos de seu auxílio, o que nos possibilitou maiores vantagens no terreno da pesquisa da matéria exposta, sem nos prendermos à preferência de um sobre o outro, nem fixarmos fronteiras em sua definição. Por isso, não ficamos confinados a seu território preestabelecido pelos metodologistas. Optamos pela captação do objetivo ao qual nos propusemos conseguir, dentro do critério operatriz dessa apreensão, subordinada esta às afinidades por nós previstas e às requisições sugeridas para essa obtenção.

O que nos interessa é a interpretação.

Impõe-se acrescentar que estamos certos de que o nosso estudo não esgota o tema, razão por que somos forçados a solicitar do leitor culto tolerância para as nossas possíveis falhas ou omissões. Deste leitor, esperamos as devidas retificações.

Há de se notar que empregamos vez por outra o termo Espiritualidade. Cremos que não seria necessário esclarecer ao jurista que tal palavra tem um significado muito amplo e não está a depender somente de uma relação religiosa. Todavia, valeu ainda a lembrança.

A tonalidade fortemente *social* da qual nos servimos não marginaliza outros valores da personalidade humana, em relação aos pró-

prios fatos. Não é uma algema à pessoa humana, como se esta fosse dependente desse sentido *social*, o que seria uma tirania, subordinando até o psíquico e o espiritual do homem.

A nossa posição, entretanto, é bem clara: a sociedade não domina o homem, porém oferece campo para que ele se realize, através de seus atos e dos grupamentos aos quais pertence, pelo exercício do trabalho, a fim de atingir o bem comum.

O social a que nos referimos não é o resultado de uma *soma* de indivíduos. É uma síntese, na qual a pessoa humana mantém a sua substancialização, conquanto com afinidades com as outras pessoas em várias manifestações.

Perceber e sentir o *social* não é estar condicionado à Sociologia em seu sentido mais usual e objetivo, pois implica no entendimento e na elucidação dos *atos sociais* do homem, embora sem a perda da relação com os acontecimentos em suas multiformes projeções.

Isso não expulsa a concepção de que o chamado *social* tenha também uma existência.

Inspiramos o nosso estudo na Sociologia Jurídica, que foi um movimento em rebelião contra as concepções parciais ou fanáticas do Racionalismo, do Individualismo e do Positivismo Jurídico. Inspiração parcial e inicial, foi o que tivemos.

A visão dessa Sociologia deveria abranger as diversidades nacionais e culturais, dando, por outro lado, a liberdade da criação interpretativa do Direito, refugindo daqueles estreitos e asfixiantes limites anteriormente aludidos. Para tal finalidade, recorre a uma compreensão humana e a um processo de adequação a cada caso, falando os seus defensores até em solução desejada pela Justiça, que deve ser entendida, em última análise, em Amor e Compreensão.

A nosso ver, “amor e compreensão” são valores inseridos nessa Sociologia Jurídica, que não são somente Sociologia, naquela significação anterior sobre a qual falamos.

Ela vai transcender para o *amor* e a *compreensão*, o que, a nosso ver, é o *social* no seu aspecto mais amplo, e não somente sociológico. Ao se referir à palavra “humanamente”, ingressou em um campo de maiores indagações que superam aquele conceito da Sociologia. Além disso, passou a complementar-se com o termo “Jurídica”.

Provocou a convocação de vistas para a realidade polimorfa das coisas, destruindo mitos individuais, sem a perda da consideração ao ato humano, que, para nós, tem extraordinário valor.

Por outro lado, deu margem à perspectiva de u’a moral social e não somente de u’a moral individual, como já se disse. Aquela estaria nas sociedades ou grupos, como empresas, sindicatos,

nações, etc. Daí para a aceitação de um *direito social* foi uma consequência lógica.

Essa reação decorreu da não estimação por parte daquelas concepções em face ao *social*, ao religioso, ao econômico, ao político, ao técnico, etc., que estão dentro da condição humana, e que não eram contemplados no mundo jurídico, como se afirma.

Tais critérios, neste ensaio, não se prendem, apenas, ao aspecto litigioso do problema trabalhista. Abrangem o Direito do Trabalho em sua universalidade, naturalmente considerando-se a aplicação ou interpretação nos casos ou temas indicados.

Acrescentam os defensores dessa orientação que não se pode julgar justa uma norma aplicada ao indivíduo ou que seja preconizada pelo Direito, pois existe um degrau superior ao próprio indivíduo e ao legislador para que se obtenha a valoração dessa mesma norma.

Não é, entretanto, a nossa posição chamarmos método sociológico-jurídico. Aceitamos os valores colhidos nessa orientação, mas, como juristas, temos de partir do Direito, e assim seria a expressão jurídico-social, porque não nos satisfaz a palavra simplesmente “sociológico”, nem conceder ao sociológico o privilégio do primeiro lugar.

Esse social deve conter já todos os valores conseguidos através de várias orientações, pois, para ser completo, tem de partir do fato social (Sociologia), para chegar ao social, segundo pensamos.

Preferimos ficar de acordo com os que defendem a Filosofia Social como verdadeira ciência, junta ao conhecimento objetivo do social, capaz de aferir o chamado “fenômeno social”, iluminada pela razão, pois dispõe de elementos para explicar a vida comunitária em seus princípios superiores. Somente através dessa conjunção é possível estabelecer as leis que dirigem a vida social, bem como gizar as chamadas regras práticas, através das suas correlações, em função da finalidade da pessoa humana.

Explica isto, também, a inserção de uma prática no estudo completo da mesma vida social.

Daí por que emprestamos à concepção *social* um sentido vasto e profundo, não somente subordinado à Sociologia e sim a outras manifestações do espírito humano, incluindo nesse *social* outros valores colhidos através de outros sistemas na Interpretação do Direito do Trabalho.

O nosso ideal seria ou será atribuir ao trabalhador o conceito de “socius” — um processo de interação ou integração social, com a consciência de *ser com os outros* *eus*, semelhante ao seu. É, de certo modo, aquilo que os ingleses chamam “social self”, que é chamado verdadeiro *eu* concreto, pois o *eu* fora das relações sociais é simples processo de abstração.

Tal consciência pode ser adquirida na comunidade profissional e será o objetivo social final do trabalhador, ao se inserir na sociedade, o que não é simplesmente sociológico ou parte de um sociologismo. Vai além dessas limitações porque é um encontro com as forças mais enraizadas de seu íntimo, decorrendo daí a auto-convicção de sua valoração, o que se obtém, é claro, partindo da realidade material e sensível sociológica em que está integrado.

Para atingir a esse fim, no Direito do Trabalho, somente através deste, com a visão ampla dessas realidades, é possível chegar-se ao desejado. Mesmo porque, com as precauções e pesquisas do jurista, pode o Direito do Trabalho dar maior *espiritualidade* ao seu corpo de doutrina, leis, jurisprudência, etc.

Trabalhar é o exercício da *ação humana* no que há de mais completo no meio em que se vive. Nesse plano ela está vinculada à Sociedade, para conseguir os fins de natureza coletiva, embora exista um outro plano em que a Sociedade está subordinada aos valores do homem para que este, como pessoa, possa conseguir o seu fim.

A nossa intenção é elevar tanto quanto possível a posição do trabalhador ou empregado, conforme se chame, à situação que merece, e que já está em caminho de consegui-la. Transpor aquela delimitação de simples assalariado, formalmente unido ao corpo social por um simples contrato, embora unido ao empregador por esse mesmo diploma legal. Esse juízo já está em diluição, em parte, em face das medidas adotadas pelos próprios governos que se propõem a reconhecer nas individualidades dos mesmos empregados outros valores, com a sua participação social, na complexa engrenagem da sociedade.

Ele é um *ser social*, e para esse alvo é que todos devem voltar as suas atenções. Não é um dado isolado, sem a dignificação de um artesão da própria estrutura orgânica da sociedade. Não é um escravo submisso às ordens absolutas dos sistemas totalitários que lhe sugam as potencialidades e lhe imprimem a figura de simples peça de maquinaria.

Para chegar ao fim a que tem direito, somente o jurista pode conduzi-lo.

Incluí-lo como simples força no meio industrial ou superindustrial representa o mesmo erro em devastar os seus méritos. Mesmo porque, é através da própria evolução científica que estamos a perceber a revolução de princípios até ontem *sagrados* na organização privada. Aí, está o fenômeno Empresa, exigindo maiores atenções e disciplinação de seu funcionamento, que não pode ser mais resultado de uma atividade isolada do seu proprietário.

Não há, por assim dizer, uma fissura entre o passado e o presente. Há, sim, uma continuidade de ações humanas que tendem

a aperfeiçoar o comportamento social, haja vista a marcha do trabalho, que veio da escravidão e chegou aos dias de hoje com outra fisionomia. Essa marcha foi penosa e cruel. Mas, não fez com que os idealistas desprezassem as pelejas sucessivas.

A posição absorventemente racionalista em face do Direito, considerando-se, em seguida, as leis como se fossem absolutamente perfeitas e elaboradas para todos os homens em suas individualidades e em relação ao desenvolvimento de todos os tempos, foi uma das causas do desentendimento econômico-social, visto que somente aí se vê o atomicismo de cada indivíduo.

Com semelhante atitude, ficam à margem outros valores, e de entre eles o *social*, para citarmos, apenas, um exemplo.

Era o ideal de uma perfectibilidade preestabelecida por meio de leis e códigos (sem se atender que os fatos sociais são os que reivindicam os sistemas jurídicos para o homem), com a miragem inversamente colocada de que a essas leis e a esses códigos os fatos teriam de se conformar.

Naquela concepção, pouco importavam as modificações, os novos elementos, as ocorrências contemporâneas ou proximamente sobrevivências, porque tudo estaria previsto ou, pelo menos, teria de ser contido nessa mesma penitenciária legalista.

Ficou o mundo aprisionado aos indivíduos que são ou seriam os deuses desse império legal. Daí o exemplo: o chamado *cidadão* que explodiu da Revolução Francesa, sem outras conotações além da própria condição individual. E esse cidadão tudo poderia fazer, inclusive manter relações de trabalho por meio de contratos “livres”, no qual a liberdade e a autonomia da vontade fossem realmente as manifestações legítimas dos contratantes.

Nessas condições, o Direito do Trabalho jamais poderia nascer, visto que o empregado, em relação aos poderes públicos era um “cidadão” e em face de seus superiores em condição econômica, era, como fora, simplesmente trabalhador assalariado, sujeito a toda ordem de poder do mais forte.

Por outro ângulo, o positivismo jurídico foi o território onde todos deveriam viver assim como todo o ar que deveriam respirar, desde quando fora de seus domínios nada existe. Decorreu daí o culto até místico da norma jurídica positiva.

O Direito do Trabalho não poderia nem pode acomodar-se a semelhante concepção, haja vista a sua realidade dinâmica presa aos movimentos sociais, e com vida, também, digamos, positiva.

É preciso salientar que não nos preocupamos em distinguir direito e lei, razão por que o nosso estudo tem uma visão global, pois, não estamos a discutir em semelhante espaço.

A convicção que tenta reduzir as ocorrências físico-psíquicas do homem-trabalhador a uma movimentação simples de uma peça de maquinaria, destruindo todos os seus valores, e que constituiu a pedra de toque da civilização industrial e superindustrial, foi a inicial responsável pela desvalorização da pessoa do mesmo trabalhador no quadro histórico de nosso tempo. A nossa luta deve ser no sentido de verificação da possibilidade de corrigir semelhante erro, defendendo a *vida* do trabalhador em suas potencialidades, para que daí surja a condição de realizar a *espiritualidade* do trabalho, pois, do contrário, faltará sempre conteúdo no *ato de trabalhar*.

Somente por meio de uma orientação peculiar no Direito do Trabalho é possível atingir o objetivo prefixado anteriormente, em virtude de seu dinamismo, no qual prepondera a própria atividade no ato de *trabalhar* e onde se constata, por assim dizer, em certo sentido, uma atuação *vitalista* constante.

Direito que está ligado ao *movimento* da individualidade, até em seu próprio aspecto fisiológico, ele decorre exatamente do *ato de trabalhar*.

Não desunir o *espírito* da própria *vida*, porque tal operação vai seccionar o que há de mais nobre na pessoa humana — seus valores. Esse o nosso ideal.

Gentil Mendonça

NOTA — A tendência será considerar o trabalhador como um *cidadão social*. Vale a pena transcrever o que diz *Eugenio Perez Botija*, quando afirma que “o direito laboral não é uma categoria histórica, senão lógica e produto natural do ser humano, enquanto ser social, isto é, enquanto incorpora a atividade de um indivíduo com a de outros indivíduos” (“Derecho del Trabajo”, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1947, pág. 122, tradução nossa).

A INTERPRETAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Não poderíamos iniciar um estudo sobre a Interpretação do Direito do Trabalho sem antes a inclusão de certos aspectos da evolução das idéias sociais, a partir do século XVIII, em pleno domínio da própria concepção liberal que norteou a Revolução Francesa. Daí, então, partiremos para uma visão global do espírito do século XIX, embora reconheçamos que não esgotamos a seqüência dos acontecimentos. Porém, dentro de nossas possibilidades, fizemos o que foi exequível.

Assim é que descobrimos naquela Revolução o vulto de *Robespierre*, antecipando-se com impressionante perspicácia à perspectiva de nossos dias, com os *direitos sociais do homem*.

O seu projeto não fez, entretanto, parte da Declaração de 1793, não obstante a repercussão, ainda que relativa, alcançada por ocasião de sua apresentação.

É bem verdade que se depreende de sua ousada atitude uma previsão geral de assuntos que iriam ser discutidos e incluídos somente nas Cartas constitucionais de após primeira grande guerra.

Em fazendo uma enumeração dos artigos configurativos do projeto, *Mirkiné* faz alusão especial aos seguintes, no seu livro "As Novas Tendências do Direito Constitucional", ed. 1933, Editora Nacional, págs. 147 e segs.:

"Art. 7.º A propriedade é o direito que tem cada cidadão de gozar e de dispor da porção de bens que lhe é garantida por lei.

Art. 8.º O direito de propriedade é limitado como os outros pela obrigação de respeitar os direitos de outrem.

Art. 9.º Não se pode prejudicar nem a segurança, nem a liberdade, nem a propriedade de nossos semelhantes.

Art. 10.º Toda a posse, todo o tráfico que viole este princípio é essencialmente ilícito e imoral.

Art. 11.º A sociedade é obrigada a prover a subsistência de todos os seus membros, seja em lhes procurando trabalho, seja assegurando os meios de vida àqueles que estão impossibilitados de trabalhar.

Art. 12.^o Os socorros necessários à indigência constituem uma dívida do rico para com o pobre: cabe à lei determinar a maneira como deve esta dívida ser saldada.

Art. 13.^o Os cidadãos cuja renda não exceder o necessário para sua subsistência são dispensados de contribuir para as despesas públicas. Os demais devem suportá-las *progressivamente segundo a extensão de sua fortuna*.

Art. 14.^o A sociedade deve favorecer com todo seu poder os progressos da razão pública e pôr a instrução ao alcance de todos os cidadãos”.

Nessa magnífica antevisão do futuro e das responsabilidades da Sociedade, detalhando e inserindo dispositivos de acentuada previdência social, *Robespierre* pressentiu que somente as declarações dos direitos do homem e do cidadão não bastavam para satisfazer às necessidades humanas.

Atribuindo ao todo social o papel de desempenhar uma função além das outras, qual seja a de envidar meios para manter a subsistência de seus membros, esboçou o gênio político francês uma concepção dinâmica do princípio do desenvolvimento societário.

Altera-se, aí, a imagem evidentemente clara do problema do Trabalho, ao prever que nem sempre é possível consegui-lo. E, nesse caso, é da alçada e da obrigação da Sociedade procurar emprego para aqueles que estão inativos, distribuindo de modo justo e louvável, a cada um, uma função no organismo da vida comunitária.

Destaca-se, por outro lado, a sua preocupação em evitar, na comunhão humana, os casos de insuficiência individual, não deixando à mercê da precária caridade pessoal, quando, de maneira impressionante, conferiu ao Estado, além de suas outras tarefas, aquela — a de prover a subsistência dos incapazes —, numa horizontal visualização dessas questões previdenciais.

Era, nesse particular, em resumo, a segurança social, o que via *Robespierre*.

Conclui-se, assim, que os “impossibilitados de trabalho” são aqueles portadores de personalidades deficitárias, os que são privados dessa sintonia entre o mundo interior e o exterior, que, em última análise, produz a harmonia da individualidade. São, em resumo, os desajustados de toda natureza.

Verifiquemos o espírito do art. 12, ao dispor sobre as obrigações dos ricos para com os pobres, impondo aos primeiros o desempenho de uma tarefa de assistência social, visto que considerou os “socorros” como se fossem “uma dívida”, constatando a diferença formidável existente entre ambos os padrões de vida.

O art. 13 tem um inestimável valor se confrontarmos com as idéias correntes nos dias atuais. Salvaguardando de obrigações os pobres, no que se prende à contribuição para as despesas públicas, acha que tais deveres recaem nos indivíduos cujas rendas vão além de um orçamento para a sua subsistência e — interessante — de u'a maneira *progressiva* e que deverá ser relacionada na base de uma proporção entre a sua fortuna e sua extensão.

Neste desígnio está ensaiada uma concepção avançada de idéias, pelo menos acentuadamente sociais, procurando estabelecer, sempre, um equilíbrio entre ricos e pobres, ao mesmo tempo em que está contida uma perfeita convicção de que o pobre depende do rico, e este depende, por sua vez, daquele.

O ponto de apoio, o objetivo a atingir, o alvo de todas essas idéias era, por assim dizer, a sociedade.

Pouco importava que o indivíduo conseguisse amealhar uma soma considerável de fortuna, pois as leis promulgadas na época garantiam a livre manifestação e atuação da individualidade humana. Cada um poderia, no extenso campo do individualismo econômico-jurídico, realizar o que considerasse de melhor agrado e de maior vantagem para a distensão de suas forças psicológicas.

Aquilo que não se podia esquecer e mesmo omitir do espírito das leis era a vida da sociedade, era o grupo, era a reunião dos homens. Se esta não fosse defendida dos exageros e do descomedimento dos sentimentos individualistas, então veríamos, no futuro, inevitavelmente, embora *Robespierre* a isso não tivesse assistido: a luta sem tréguas de um contra o outro, a arena armada em todas as partes onde se digladiam os irmãos, os homens, a espécie, cada um no afã de maior lucro, o que é, como afirma *Sombart*, em seu livro "La Industria", ed. Labor, 1931, um dos característicos essenciais do regime capitalista.

Antevendo o desenvolvimento social do homem, o autor do projeto prognosticava a juridicização de certos fenômenos sociais, sabedor, como era, de que quando os fatos se eleyam de sua expressão simplesmente empírica, em busca de sua regulamentação no maquinismo da sociedade, há a irrecusável necessidade de absorvê-los e discipliná-los, não os deixando ao arbítrio do jogo das suas incidências, que se entrecruzam, nem ao deliberativismo dos homens privilegiados que os torcem ao seu talante. Nessa oportunidade, então, o *jurídico* invade os domínios do próprio fato social e evoca a seu poder a responsabilidade pela segurança de sua existência, posto que verificou a necessidade de afeiçoá-lo às exigências da própria organização sócio-estatal.

É o nascimento de um novo direito o que se observa nesse magnífico drama.

Ele vale pelo seu conteúdo, pela essência que encerra, pelo cunho nitidamente realista de que se reveste, travando, a princípio, uma luta sem interrupções, e vigorosa, com a organização jurídico-estatal, antes que esta venha ao seu encontro.

É dessa experiência, é da análise dessa luta, é da colheita de elementos, que o Estado, através da serenidade e da perspicácia de seus governantes, é capaz de aferir das necessidades de uma nova compreensão dos valores sociais. Eis aí, numa síntese rica de idéias, o processo de luta ideológica que se fere no íntimo da vida jurídica.

Essa oposição da "sociedade" para com o Estado é, indubitavelmente, a fase encarnçada do combate. Sim, porque após esse convergir de idéias, passada a contenda, superados os exageros do entrechoque, sob o critério de valorização do espírito humano colhe-se o que surge de útil, de indispensável e imprescindível para a continuação e conservação do organismo social.

Nessas condições, vai, o Direito, invadindo territórios antes julgados indevassáveis, na sua ânsia incontida de tudo *jurisdicizar*, somente deixando de lado aquilo que não passa de elemento inútil ou sem qualquer valoração superior ao empirismo do próprio *fato*.

É que o Estado moderno tem de se preocupar com a defesa social do homem. E, para tal fim, não bastava a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão.

SÍNTESE DA ELABORAÇÃO DAS IDÉIAS SOCIAIS EM RELAÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO

O espírito do século XIX foi o grande responsável pelas transformações por que passa a humanidade de hoje. Jamais se poderia prever que o tempo seguinte ao século XVIII, caracterizado pelo assentamento dos princípios mais democráticos da História, a par de um começo de revolução no domínio das ciências, procurando libertar o homem de todas as *algemas e preconceitos*, teria de gerar a tragédia a que assistimos e na qual tomamos parte saliente. Sim, porque a nossa época se identifica, além de outras particularidades, pela predominância que todo homem exerce, em meio da confusão de nossos dias, independentemente de sua situação econômica, política ou social. O sofrimento atingiu em cheio a todos os entes.

O desenvolvimento do espírito industrialista, o alargamento do campo das ciências e a tendência aos especialismos, o poder dos grupos econômicos, que absorveu os direitos conferidos ao homem, reproduzindo em ampliação o aspecto histórico-sociológico do feudalismo, onde cada família representava uma força positiva na configuração do Estado, deu mais adiante, no século XX, como resul-

tante, a desintegração dos valores morais e, em certos países, a substituição dos mais sagrados direitos do homem, pela licenciosidade.

Outros motivos de grande importância também colaboraram para essa terrível Babel.

O alargamento dos horizontes do mundo poderia muito bem ser notado, através do próprio século dezoito. Em várias manifestações, ele impunha a conclusão de que um novo mundo maior se preparava. “O século XVIII foi a época onde se multiplicaram as vias de comunicação. Foi o da abertura de canais, do emprego do ferro-carril para se fazer o transporte do carvão. Foi o século do incipiente desenvolvimento da grande indústria, do desaparecimento quase completo do sentido gremial. Foi o do incremento da construção de moinhos de vento e de água, aproveitando esta como força. Estava-se no início da revolução industrial propriamente dita”*.

Com um terreno assim preparado, iria suceder-lhe o século XIX.

SAINT-SIMON

Saint-Simon tentou refazer a sociedade em novas bases morais e científicas; é o pai do Positivismo. Preocupou-se com as questões de maior interesse social; fez a exaltação da indústria, pois esta dominará o mundo, incluindo naquela concepção os sábios. O regime político de amanhã será o *industrialismo*, com a extinção das classes. A sociedade será composta de operários manuais, agricultores, artifices, industriais, sábios e banqueiros. O diferencial entre uns e outros é a sua “posição”, a capacidade de cada um. (A cada um segundo a sua capacidade, inclusive a dos capitalistas.)

As distinções especiais que não tiverem por base o trabalho não devem permanecer e bem assim o próprio governo. A França é uma grande *manufatura* e a nação uma grande *oficina*. Logo, o governo deve defender os trabalhadores. A política deve transformar-se em ciência positiva ou ciência da produção — Câmara de representantes do comércio, indústria e agricultura.

Em síntese: governo político substituído pelo governo econômico; a administração das cousas toma o lugar da autoridade sobre os homens; a organização social nas oficinas, as nações transformadas em associações produtoras. Influência dessas idéias em Marx, Engels, Menger e Sorel. “O socialismo aspira a transportar para a sociedade o regime da oficina.” Os saint-simonistas ao contrário de *Saint-Simon* anunciam o desaparecimento da propriedade privada.

A idéia de participação nos benefícios foi estabelecida pela primeira vez num artigo do “Producteur”, revista editada pelos saint-si-

* *Gentil Mendonça*. “Considerações sobre o Homem e o Estado Totalitário”. Tese para a livre-docência de Teoria Geral do Estado.

monistas. Precede aos socialistas propriamente quando fala da “exploração do homem pelo homem”, reproduzida mais tarde em luta de classe de Marx.

ROBERT OWEN

Os dois mais importantes: *Robert Owen e Charles Fourier*. Owen, homem rico, advogava a criação de novos capitais que é ainda hoje o diferencial entre o cooperativismo e o coletivismo. Foi quem usou pela primeira vez o termo “socialismo” como uma bandeira. Começou pelas instituições patronais. Em sua fábrica, em New-Lanark, antecipou-se às instituições que mais tarde fizeram parte de programas de economia social: casas com jardins para operários, refeitórios e economatos, caixas econômicas, etc.

Ele antecipou um século o que seria a legislação operária com as providências: 1.º) reduzindo o trabalho de adultos para 10 horas; 2.º) recusando empregar crianças de 10 anos e criando escolas para elas, pela primeira vez, laicas; 3.º) suprimindo multas em uso corrente. Iniciou uma campanha em favor da diminuição do horário do trabalho nas fábricas por menores, contribuindo para a lei de 1819 que fixava em 9 (nove) anos o trabalho das crianças quer privado ou publicamente, pelo Estado. Só havia uma solução: voltar à associação.

Só a *associação* poderia criar um novo *meio* para a solução do problema social. Logo, o objetivo de Owen era a criação de um novo *meio*. O homem não é bom nem mau, é um produto do *meio*. Se o homem atual é mau, ele é uma resultante do regime econômico que é mau.

ABOLIÇÃO DO LUCRO

Era o pregador de uma utopia: o lucro, causa do pecado original, vai além do preço do custo. Os produtos devem ser vendidos pelo justo preço, isto é, pelo que custaram. O operário só deveria comprar pelo seu salário. Só haveria um caminho: substituir a moeda por *senhas de trabalho* (*labour notes*). Seria justo porque o trabalho é a causa e *substância do valor*, o produtor receberá tantas *senhas de trabalho*, igualmente a tantas que o produto levou para ser feito.

THOMPSON

Foi *Thompson* quem preparou o caminho para a teoria da mais-valia e do “trabalho não pago”.

FOURIER

O Falanstério: espécie de grande hotel que reúne ricos e pobres, diferente da Nova Harmonia de Owen, da Icaria de Cabet, da Cidade

do Sol de *Campanella*, da Utopia de *More*. Mas, esse hotel *era o meio* que ele desejava criar.

O Falanstério é um hotel cooperativo que recebe só os membros da associação. A *Falange* é sociedade de consumo e produção. Transformação do trabalho assalariado em trabalho associado, espécie de proprietários ou co-interessados. O operário participará dos lucros em virtude de seu capital; para nós essa concepção de capital é resultado do trabalho operário e não capital em espécie. Ele será acionista em face de seu talento, participará da direção e da administração. É o que os ingleses chamam de *copartner-ship* e os franceses chamam de “sociedade em participação operária”.

Síntese: não abolição da propriedade. Mas a abolição do salário pela aquisição da propriedade *associada e universalizada* que não é conseguida pela luta de classes, mas pela associação da inteligência. Trabalho e capital, conciliando interesses. Serve de ideal à classe operária, na França no século XIX, até o dia em que o coletivismo marxista o repila. Redução ao mínimo dos trabalhos industriais, do maquinismo das grandes fábricas. Regresso à terra, não no sentido de velha agricultura rude, incluindo horticultura, avicultura, piscicultura e tudo o que entra na denominação de *jardinagem*.

O habitante do Falanstério cultiva o seu Jardim.

LOUIS BLANC

Seu livro “*Organization du Travail*” teve grande êxito. *Todos os males econômicos provêm da concorrência* em face das misérias que engendra. Para combatê-las — fundação de um regime econômico em sentido contrário: a *associação*. Sugere a *Oficina Social* que abrange operários do mesmo ofício. O lucro líquido dessa oficina seria dividido em 3 partes: a 1.^a entre os membros da associação, como acréscimo de salários; a 2.^a para os velhos e doentes; a 3.^a se propõe a fornecer instrumentos de trabalho aos que quiserem entrar na associação. É o primeiro a chamar a cooperação do Estado. Os sucessores: *Leroux*, a quem se atribui a paternidade das palavras “socialismo” e “solidariedade”, substituindo a caridade, e *Cabert*, portador de idéias comunistas.

PROUDHON E O SOCIALISMO DE 1848

Sua obra-prima, o livro “O Que é a Propriedade? A Propriedade é Um Roubo”, não deve ser entendida nesse sentido vulgar pois o que *Proudhon* quis dizer foi que, sendo o trabalho a única fonte de produção, o roubo está em receber renda, aluguel, juro de dinheiro, lucro, ágio, comissão, etc., em virtude do trabalho que outros executam em proveito desse senhor ou possuidor de terra ou instrumento de trabalho, todos esses direitos resultantes do direito de

sucessão. O que *Marx* chamou de mais-valia e *Rodbertus* chamou de oposição entre a partilha econômica e a espoliação social, *Proudhon* chamou de “erro de conta”. O patrão paga ao seu operário o valor de seu trabalho individual. Mas fica com o produto da força coletiva de todos, produto muito superior ao que a soma de suas forças individuais podia fornecer-lhe. Eis o lucro. Contra os socialistas e comunistas, pois estes queriam a destruição das forças econômicas — a divisão do trabalho, a força coletiva, a concorrência, o crédito, a propriedade e a liberdade —, ele tem um ideal: equilibrá-las sem uma prejudicar a outra.

Proudhon repudia a associação e organização do trabalho. “A liberdade é a força econômica por excelência.” Nada de supressão da propriedade como os críticos apressados supõem, mas pô-la à disposição de todos. “Entre a propriedade e a comunidade construirei um mundo”, eis uma de suas frases.

Façamos, por outro lado, uma síntese, até agora, relacionada com o Direito do Trabalho.

Direito ao Trabalho: fórmula de *Fourier*, ampliada por *Considérant*, aceita por *Louis Blanc*, tornou-se popular no reinado de Luis Felipe. *Proudhon* chamou “a única fórmula” da revolução de fevereiro: “Dai-me direito ao Trabalho e eu vos darei a propriedade”. Um decreto estabelecia as oficinas nacionais, bastando inscrever-se numa das “mairies” de Paris. *Blanc* em seu livro de 1841 reclamou a criação de oficinas *sociais*. As oficinas foram transformadas em focos de agitação. No projeto da Constituição apresentado a 19 de junho, vejamos o art. 2.^o: “A Constituição garante a todos cidadãos a segurança, a instrução, o trabalho, a propriedade e a assistência”.

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Ao rebentar a revolução, os operários reclamaram vários direitos. Em 28 de fevereiro do ano de 1848, eles foram exigir a criação de um Ministério do Progresso, organização do trabalho, abolição da exploração do homem pelo homem. Disso tudo, saiu a *Comissão do Governo para os Trabalhadores*, que faria os projetos de Reforma e deveria decidir no Palácio de Luxemburgo.

A Comissão de Luxemburgo compreendeu representantes eleitos por operários e patrões na base de 3 por indústria, unindo-se em assembleias gerais, para a apreciação dos relatórios elaborados por outra Comissão Permanente, composta de 10 obreiros e 10 patrões, no meio dos quais *Blanc* incluiu economistas liberais e homens de tendências socialistas: *Le Play*, *Dupont*, *White*, *Considérant* e *Proudhon* que, por sinal, não aceitou, e outros. *Vidal e Pecqueur* foram os indicados para a elaboração de projetos e propuseram um estudo

baseado em um socialismo de Estado. Dentre as medidas suscitadas, relevavam: oficinas ou colônias agrícolas, armazéns geridos pelo Estado, lojas para depósitos e vendas, warrants, empréstimos sobre gêneros, pedidos ao próprio Estado, estatização dos seguros (fora o de vida), modificação do Banco de França transformado em Banco do Estado, alargamento do crédito e diminuição da taxa de desconto que deveria ser igual a um prêmio de seguro contra riscos. Nenhum desses planos foi discutido na Assembléia, tendo, por isso, a Comissão de *Blanc* uma única conquista: redução em Paris, a 10 horas e a 11 horas nas províncias, da duração do trabalho, conquanto, aduzem, não foi observada. Foram realizadas conciliações entre patrões e operários.

ASSOCIAÇÕES OPERARIAS

Na declaração de 26 de fevereiro o Governo Provisório sufraga o Direito ao Trabalho e conclama a necessidade de associação. Foram fundadas associações de alfaiates, correieiros, sirigueiros, fiandeiros. Restaria, apenas, pôr em evidência a teoria do crédito gratuito de *Proudhon*, que, segundo se afirma, fracassou. Muitas dessas associações desapareceram.

O SOCIALISMO DE ESTADO

Esta Escola representava apelos à intervenção do Estado (intervenção chamada na Alemanha socialismo de Estado ou socialismo catedrático e intervencionismo, na França). Discussão filosófica, metafísica e política. Crítica a *Adam Smith*. A sua teoria da concorrência previa a queda dos preços e equilíbrio entre a oferta e a procura.

Rodbertus: “A sociedade é um organismo criado pela divisão do Trabalho”. É uma síntese: une os homens por uma solidariedade inevitável.

As *massas* não estão educadas. As duas instituições que determinam a injustiça são: a *liberdade dos contratos* e a *propriedade privada*.

LASSALLE

Fundou a Associação Geral dos Trabalhadores Alemães em Leipzig, 1863. Deixou a semente do Partido Social Democrático. O progresso depende da limitação progressiva à propriedade privada. O que há de novo em sua teoria: o apelo à intervenção do Estado. O Estado da classe operária.

Dai por diante, após a morte de *Lassalle*, o socialismo de Estado toma vulto. Assumem grande importância as questões operárias. A partir de 1848 houve impressionante progresso industrial na Alemanha. Cristaliza-se definitivamente uma classe operária. Em 1867, são eleitos deputados *Liebknecht* e *Bebel*, e fundam o Partido Social Democrata dos Trabalhadores (*Sozialdemokratische Arbeiterpartei*) que teve por 30 anos grande evidência.

BISMARCK

O grande papel de *Bismarck*: “O melhor meio de afastar os trabalhadores do socialismo revolucionário seria um sistema de seguros operários”. Foi através de sua influência que surgiram as leis de seguros operários contra as doenças acidentais, invalidez e velhice, votadas de 1881 a 1899. Entretanto, foi imprescindível a vontade do imperador Guilherme II para que a legislação obreira tomasse novo alento. Na França e na Inglaterra essas idéias avançam. Base dessas tendências: imposto progressivo sobre o rendimento, seguros, proteção e intervenção do governo no trabalho.

A regulamentação das relações entre patrões e operários foi o fim essencial do socialismo de Estado. Governos e municípios interferem na produção. Multiplicaram-se estradas, canais, transportes (trabalhos públicos), em face do desenvolvimento da época.

KARL MARX

Sob o ponto de vista filosófico-político — o maior vulto do século XIX. Foi e é ainda responsável principal pelas transformações da sociedade do mundo oriental, dilatando sua influência através de vários países. Teve de levar princípios de sua teoria às massas, através de mensagens, as mais simples, como se fossem traduções acessíveis a todo mundo, embora, no íntimo, a parte mais complexa estivesse confinada aos homens de gabinete.

Eis a síntese de suas idéias: o trabalho é a própria substância do valor. A propriedade do produto do trabalho e dos meios de produção é do capitalista. A teoria da mais-valia: a compra pelo capitalista da força-trabalho. A quantidade de subsistências relativas a um dia, por exemplo, do trabalho do operário, correspondente ao valor de seu trabalho em relação a um dia, apenas; ao se pagar o salário em dinheiro, este somente vale o custo dessas subsistências. O operário cria um *valor do trabalho* que vai para o bolso do capitalista, através da venda dos produtos, em contradição com o *valor consumido pelo trabalho* que é percebido pelo obreiro, simbolizado no salário. Há, por isso, um diferencial que permanece com o capitalista. Enquanto o capitalista vende o produto à base — vamos

supor — de dez horas-trabalho (*valor criado*), paga ao operário o salário correspondente a cinco horas-trabalho, ou seja, o *valor consumido*. Dessarte, fica o capitalista com cinco horas de trabalho gratuito que é o seu lucro, fazendo sempre esforço para que esse diferencial entre *valor-trabalho* e *valor consumido* seja sempre maior para enriquecer ainda mais.

Insistindo ainda: o operário trabalha, de graça, por esse diferencial, *cinco horas*, pois, só recebe em verdade as primeiras *cinco horas*, se estamos a apreciar a comparação de *dez horas de serviço*, para efeito somente de explicação, pois sabemos que a duração do trabalho é hoje de oito horas. Todavia, a operação é a mesma. Estamos diante da *mais-valia* ou do supertrabalho, na concepção de *Karl Marx*.

Segue-se uma análise do capital cuja discriminação seria longa, em uma simples exposição de fundamentos das principais teorias do século XIX. E daí, afloram outras concepções superestruturais na conceitualística marxista, isto é, nos vários terrenos, inclusive e principalmente os campos social e político, até chegarmos à sua composição com *Lenine* e se ter chamado Marxismo-leninismo.

NEOMARXISMO — CRISE DO MARXISMO

As duas fases: 1.^a, reformista, com *Bernstein*; 2.^a, sindicalista. Hoje pouco ou nada resta. Essas “contradições”, dizem os marxistas, “... não são do livro, mas, das próprias condições antitéticas que a produção capitalista apresenta”. Os marxistas, hoje, repelem a teoria do valor-trabalho e adotam a teoria da “utilidade final”.

BERNSTEIN

A lei da concentração. Até na agricultura vê a inclinação para a pequena propriedade. Examina o crescimento da população. Mais da metade da população da França é dona de valores imobiliários. Fez uma distinção: a expropriação só se faria na grande indústria e na grande propriedade. Perguntava quantas classes estavam em luta, e não duas classes somente. As crises são previsíveis e não constituem surpresas. Disse haver luta entre o sindicatos vermelhos e amarelos.

NEOMARXISMO SINDICALISTA

Foi, antes de tudo, um movimento prático consubstanciado na ação sindicalista. Não é o reformista; não apregoa o tradeunionismo de *Bernstein* e dos neomarxistas. É o sindicalismo dominante na Itália.

lia e na França, este último país, com a Confederação Geral do Trabalho.

Afirma a Beleza do Trabalho, que transforma e modela o caos da matéria bruta. É profissional e só operário. Quer a consciência de classe e esta só é exequível com o sindicato. Há uma nova filosofia e uma nova moral para uma sociedade também nova, baseada no orgulho da obra feita. É favorável à luta de classes, dinâmica, à greve, à violência. Vota desprezo ao Estado.

O SOLIDARISMO

Bourgeois — Prevalência de um quase-contrato. Este é fruto da solidariedade de fato ou natural.

Todos contraem dívidas para com os deserdados que são representados pelo Estado que os encarna, através de institutos e sociedades. Suas providências práticas: seguros contra riscos de vida. A nação deve ser uma vasta sociedade de socorros mútuos; mínimo de existência garantido a todos; ensino gratuito em todos os graus. O capital intelectual é obra coletiva.

É nos seguros sociais onde está a mais importante missão da aplicação do socialismo. Teve dois caminhos: um tendente ao socialismo de Estado e outro dirigido ao associacionismo francês.

Realização por via *legislativa* — Todas as leis de política social dos últimos decênios: aumento da legislação operária. Regulação do trabalho, higiene das oficinas e cidades, leis sanitárias e de proteção contra as doenças contagiosas, seguros de operários contra acidentes e velhice, assistência obrigatória dos doentes e velhos indigentes, organização de sociedades de socorros mútuos e de caixas rurais, construção de casas econômicas, instituições de cantinas escolares, subsídios às citadas associações. Como único meio para pagar a tais subsídios — o imposto progressivo sobre as sucessões ou sobre rendimentos — eis os fundamento da concepção da solidariedade.

O ANARQUISMO

“Deriva de uma fusão curiosa (ou paradoxal) dos ideais liberais e socialistas. Do liberalismo: a exaltação da livre iniciativa e de uma sociedade economicamente organizada *espontaneamente*; do socialismo: a crítica à propriedade e à exploração do trabalhador.”

O liberalismo olha o Estado como a segurança da sociedade. Diz o anarquismo: é a segurança dos proprietários contra os pobres. Os socialistas dão ao Estado toda a direção da produção social; os anarquistas recusam. Vejamos *Bakunine*: “A liberdade sem o socialismo é o privilégio, é a injustiça; o socialismo sem liberdade é

escravatura”, brutalidade. O verdadeiro pai do anarquismo moderno: *Proudhon*. Daí seguem-se *Bakunine*, *Kropotkine*, *Reclus* e *Jean Grave*.

Ao lado do anarquismo político vem o filosófico e literário — *Max Stirneke* (alemão): *absoluta* liberdade do espírito, crítica ao comunismo, ao cristianismo e ao absolutismo.

A exaltação do *eu*: “Pode-se até derrubar a Deus...”. Supressão do Governo e do Estado. *Bakunine*: a propriedade deve ser coletiva, só pode ser explorada pelos trabalhadores reunidos em associações industriais e agrícolas e serão remunerados conforme o seu trabalho. Em vez do casamento no sentido atual, deve haver a união livre.

O PENSAMENTO ITALIANO

Deixou também o marco de sua passagem *Vicenzo Russo* com o *socialismo utópico*. Depois, vemos *Cuoco* enxergar a necessidade de uma educação de todo indivíduo, a fim de que se obtenha um resultado “total”, tomando-se como início a formação nacional. Esse trabalho só poderia ser realizado mediante uma compreensão exata da *questão social*, cuja solução se fixava em libertar os que pertenciam às *classes desprotegidas*, ao mesmo tempo em que se valorizasse o trabalho.

É realmente a personalidade de *Carlo Pisacane*, que mais se destaca, ao doutrinar: “La verdad primera, que no puede desconocerse sin negar cuarenta siglos de historia, es que la razón económica en la sociedad domina la política: por consiguiente, sin la reforma de aquélla, es inútil reformar ésta”.

Tais declarações ocorriam nos tempos de 1850. Expressam-se, também, sobre os problemas sociais, *Giuseppe Ferrari* e *Ausonio Franchi*, argumentando ambos que a “reconquista nacional” deveria “marcar” uma funda transformação na ordem econômica.

Pisacane entende que, para conseguir a liberação e a unidade nacionais, é preciso “interessar en la lucha a las masas de obreros y campesinos”, ao mesmo tempo que prega a abolição da propriedade.

O PENSAMENTO SOCIAL CATÓLICO

Façamos uma apreciação, nessa rápida análise, sobre pensamento social católico, embora existam certos vultos que já estão no limiar do século XX. Incluamos também nesse retrospecto pelo menos os nomes de algumas encíclicas e seus respectivos papas.

Segundo os princípios católicos, a Igreja é profundamente o “prolongamento”, no Tempo e no Espaço, da Encarnação do Filho

de Deus, ou seja, sua "Encarnação Social", conforme se atribui, pois que Jesus Cristo viverá sempre "como legislador, sacerdote e rei", enquanto o Verbo se propaga por toda a Humanidade, realizando a sua tarefa de salvação.

No que diz respeito à chamada "questão social", esta é considerada, segundo alguns autores, sob o prisma de patologia social. Decorre daí a sobreposição em que coloca o fator moral em relação ao problema social, pois não é possível desintegrar-se um elemento de outro, se se pretende mesmo chegar a uma conclusão satisfatória para o gênero humano.

Todavia, sem defender a intervenção da Igreja nas questões de ordem temporal, nem por isso há de se desprezar a sua presença, desde quando essas mesmas questões estejam em conexão com os valores espirituais, aos quais a Igreja é o verdadeiro sustentáculo. Nessa conjuntura está verdadeiramente delimitado o campo em que a Igreja começa a considerar a importância de sua presença nesses mesmos assuntos temporais. Daí se justificar a interferência da Igreja, através de suas encíclicas.

A Igreja não silenciou, nesse sentido, desde o século XIX, época em que começavam a se agravar as relações humanas, no domínio do terreno econômico.

Façamos uma ligeira síntese, a esse respeito, sem alusão específica aos papas; trata-se, no momento, de um número de individualidades notáveis que esposavam o catolicismo social.

Conforme nos ensinam os estudiosos, poderíamos alinhar assim os vultos mais eminentes, na 1.^a fase do século XIX:

1782-1863 — *Villermé*, levando à Academia de Ciências Mo-rais estudo exaustivo sobre as condições de trabalho na indústria têxtil, por operários franceses;

1784-1850 — *Villeneuve-Bargemont*: contra a exploração da criança no trabalho, insalubridade, promiscuidade entre empregados de sexos diferentes, salário vil, imoralidade e falta de higiene nas fábricas. Escreveu a "Economia Política Cristã", cuja repercussão foi notável;

1825 — Dr. *Fodéré* publica "Ensaio Histórico e Moral sobre a Pobreza das Nações, a População, a Mendicidade, os Hospitais e as Crianças Enjeitadas". Defende: salários fixos através de lei, previdência social e amparo familiar;

1841 — *Daniel Legrand*, por sinal sendo industrial e católico, sugeriu uma legislação internacional do trabalho, cuja objetivação somente muito tempo após as suas palavras foi possível, isto é, no

ano de 1920, ao tempo da Conf. de Versalhes, com a instauração e funcionamento do Bureau Internacional do Trabalho;

1850 — *Alberto de Mun* — influenciou consideravelmente no que se prende às incipientes medidas de legislação social: contratos de aprendizagem, higiene, caixas de aposentadorias e pensões, etc.

2.^a metade do século

Alemanha

1864 — *Ketteler* — Foi o seu livro, “A Questão Operária e o Catolicismo”, onde pregava a associação obreira, o caminho escolhido para fortificar a classe operária. Tomou certos pressupostos como ponto de partida e em síntese fez conclusões, para se chegar à concretividade dos pleitos: combate ao conceito do trabalho como se fosse mercadoria, redução da jornada do trabalho, repouso em função da duração do trabalho, proibição de trabalho por crianças na fase de instrução e de mulheres em fábricas, bem como de senhoritas.

Era considerado o “bispo combativo”, pois a sua atuação não se circunscreveu à área puramente doutrinal; foi um lutador pertinaz, desassombrado na vida prática.

Áustria

1818-1890 — *Barão Von Vogesland*, sucessor mais legítimo de *Ketteler*, transformou-se em católico, deixando o protestantismo e exerceu notável influência, a despeito de não ter deixado, sob o ponto de vista teórico, uma obra sistematizada. Os seus escritos foram esparsos em jornais e revistas, pregando sempre uma reforma social.

Entretanto, foi um campeão no campo da ação, e através de seu espírito, que era considerado cativante, teve o mérito de congregar um bom número de aristocratas simpatizantes de suas idéias, e fundou um círculo “Die Freie Vereinigung Katholischer Politiker” (“Associação Livre dos Políticos Sociais Católicos”), que foi denominado “Círculo dos Barões Cristãos”.

Iniciando um movimento de envergadura em sua pátria, a Áustria, combateu o capitalismo representado pelos judeus opressores, donos das finanças, do governo e dos nobres. Apesar desse combate sem tréguas ao capitalismo, rejeitava o coletivismo socialista por considerá-lo desumano, inclinando-se por uma tese corporativista.

Suíça

1824-1892 — *D. Mermillod* — Suíço, filho de um simples pai-deiro, foi um clérigo de notável atuação em sua pátria. Dando o devido valor à Questão Social, prevendo o conflito violento e imi-

nente entre classes, conclamava a todos os cristãos para uma solução sem guerras, para os problemas mais urgentes. Dizia que a Igreja deveria resolver essas questões com a necessária coragem. Critica a falta de iniciativa de certos representantes da Igreja aos quais considerou indiferentes.

1885-1916 — *Gaspar Decurtins* — Foi o pioneiro do movimento social cristão na Suíça, advogando uma legislação operária de âmbito internacional.

França

1829-1915 — *Léon Harmel* — Antecipou-se, no terreno da prática, aos princípios da “*Rerum Novarum*”. Homem de empresa, fez na sua própria organização a aplicação das idéias que preconizava, realizando o seu projeto de aposentadorias e pensões, abonos familiares e caixa econômica. Instaurou a co-gestão, representada pelo *conselho de empresa*. Domiciliado na França. Fundou em Reims, em 1890, o chamado “Secretariado Popular”, integrando-se na propagação dos Círculos de Estudos Sociais, o lastro, segundo os estudiosos, dos Congressos Operários.

1834-1924 — *Marquês René de la Tour Du Pin* — É também de origem francesa, sendo mais um homem de teoria do que mesmo prática. Defendia as idéias corporativistas.

1841-1914 — *Albert De Mun* — Era mais um homem de ação, conquanto se afirme que, em união ao primeiro, *La Tour Du Pin*, pôde justificar doutrinarmente a sua atuação, estudando as obras de seu companheiro. Não isolou o problema econômico, como se este fosse o único ou o determinador das demais questões. Ao contrário, uniu os fatores econômico, social, moral e religioso, batendo-se por uma educação de ambas as classes, em conjunto a uma legislação social.

Afirma-se que todas as conquistas feitas através do Parlamento francês nesse sentido já teriam sido sugeridas por ele: proteção do trabalho das mulheres e crianças, repouso dominical, redução da duração do trabalho, pensões para obreiros da cidade e do campo, seguros compulsórios sobre acidentes e doenças. Teve outras iniciativas notáveis e dentre essas as Semanas Sociais da França, que ainda permanecem em nosso tempo.

Inglaterra

Argumentam os estudiosos que a minoria católica inglesa conseguiu, ainda assim, notáveis marcos no pensamento social, em virtude da conversão de certos vultos como seja o de *Newman*. Por

outro lado, a parte mais atuante nesse sentido era de origem irlandesa.

Alinham-se adiante *Charles Stenton Devas* que teve a preocupação de fundamentar uma economia política lastreada na doutrina católica. Todavia, aponta-se como o espírito de maior importância e realce em função da sua receptividade a figura do cardeal *Henry-Edward Manning*, sobressaindo em sua formação não o homem de gabinete, porém o homem dotado de extraordinária atuação. Nesse particular, foi um arauto do justo salário e batalhou contra a exploração dos arrendamentos, por parte dos *landlords*, os quais desfrutavam de um preço exorbitante em função da terra arrendada. Pugnou pelo direito de associação, bem como defendeu o direito de greve. Foi um dos integrantes do 1.º Congresso de Malinas. Deixou o seu nome de maneira mais gravada no movimento dos *dockers* de Londres, no qual interferiu com ânimo apaziguador, não obstante ter sido incriminado de socialista.

Condenou a civilização maquinística na qual homens, mulheres e crianças transformaram-se em verdadeiras máquinas, destruindo também o verdadeiro lar, sobrecolocando a moral e família em face de outros problemas.

Estados Unidos

Abordemos, apenas, um dos vultos mais eminentes e de maior atuação no cenário social, político e econômico: *Cardeal James Gibbons* que interveio favoravelmente aos “Cavaleiros do Trabalho” (*Knights of Labour*), sociedade operária que era de cunho, ainda, secreto. Modificou o conceito que se tinha sobre a sociedade citada e invalidou a sua proscrição.

Bélgica

A princípio, o que prevaleceu foi um feixe de idéias caritativas. Entretanto, logo após, surgiram movimentos autônomos, com fins sociais específicos, tomando parte inicial *Ducpétiaux*, cujos projetos apresentados no Congresso de Malinas, em 1864, foram postos à margem. Todavia, eram os mais humanos, conforme poderemos fazer alusão aos assuntos ventilados nos mesmos: fixação de uma idade mínima para o trabalho nas fábricas, através de lei, limitação de 12 horas de trabalho, proibição de trabalho feminino no interior das minas, higiene do trabalho, etc., todos confluindo para um entendimento de caráter internacional, do qual surgisse a unidade da legislação social.

Seguem-se outras personalidades, como sejam: *Hellepute*, *Verhaegen* e o Padre *Potthier*.

Espanha

Somente uma referência especial a *Balmes*, considerado pensador católico, cuja atuação foi das mais brilhantes.

Itália

Inicialmente, citaremos *Taparelli D'Azeglio* e *Giuseppe Toniolo*, notáveis espíritos informados do pensamento social católico. Ajuntamos, ainda, como homens de ação, *S. João Bosco*, cuja preocupação foi, sobretudo, a juventude.

PROTESTANTISMO SOCIAL

CHARLES KINGSLEY

Dentre os adeptos desta Escola, o mais avançado foi *Charles Kingsley*. Publicou o primeiro romance de fundo social, conforme acentuam os estudiosos — chamado “*Alton Loke*”.

Advogou a associação operária de tipo de produção, inclinando-se, mais tarde, para o Estado, com o fim de conseguir uma legislação social mais liberal. Pelejou em favor da transformação da propriedade rural, obviamente contra os latifúndios da Inglaterra, com os seus *landlords*. Saliente-se o movimento associativo cognominado a *Federação dos Brotherhoods* (fraternidades) com duas mil sociedades e um milhão de operários.

MÍSTICOS

RUSKIN

Ruskin, inglês, sob inspiração bíblica, pretendia uma sociedade nova, cavalheiresca, heróica, enquanto *Tolstoi* pregava uma vida comunitária, santa, igual.

O primeiro anatematizou a imoralidade da existência ociosa, quando esse ócio resulta do trabalho alheio, concluindo pela necessidade de se pagar o *trabalho presente* com o *trabalho presente*, pois não era possível viver-se de um trabalho morto. Preconizava a abolição da máquina, com exceção daqueles engenhos que eram movidos por água ou vento. Todo o esforço em relação às energias humanas deveria ser uma *obra de arte*, do mesmo modo como o título de Artífice devia ser um sinônimo de Artista, a exemplo da Idade Média, reivindicando para o obreiro o direito à criatividade.

TOLSTOI

O segundo — *Tolstoi* — foi um combatente contra a propriedade privada, espírito cuja influência foi de teor considerável na Rússia, inclusive pelas suas obras literárias que tiveram profunda repercussão em todas as camadas sociais.

O PENSAMENTO OFICIAL DA IGREJA CATÓLICA

PIO IX

Publicou a Encíclica “*Qui Pluribus*”, em 9.11.1846, na qual, após apreciação de vários problemas sociais proscreeve o comunismo como solução para tais questões; existe também o documento “*Quanta Cura*”, cujos objetivos são os mesmos de 8.12.1864.

LEÃO XIII

Fizemos o título do capítulo com o objetivo de distinguir as idéias expendidas por certos clérigos em face das orientações do pensamento originário e oficial da própria Igreja Católica, pois, enquanto nas páginas anteriores, temos manifestações espontâneas e de natureza individual, na atual hipótese estamos diante de figuras proeminentes que falaram em nome da própria Igreja.

Avulta, de início, a figura inconfundível e também imperecível de *Leão XIII*, cujo pensamento vai abaixo, em algumas linhas.

Vão aqui alguns títulos da Encíclica “*Rerum Novarum*”, cujas palavras candentes são uma lição e uma advertência:

“Existência, causas e gravidade da questão social

Solução conforme a verdade e a justiça

A propriedade individual é conforme a natureza

Os elementos que podem concorrer para a solução do problema: a Igreja, o Estado, os patrões e os operários

Duas classes que não são inimigas

O que se impõe aos ricos e patrões

Uma profunda união do capital e do trabalho

Mais profunda que a amizade é a fraternidade cristã entre patrões e operários

Intervenção do Estado para favorecer o bem-estar das massas operárias

Subtrair o operário ao império dos exploradores

Limitar as horas de trabalho

O trabalho das mulheres e das crianças operárias

Uma lei de justiça natural estatui os limites do salário

O papel das corporações e dos sindicatos, em face do salário

Economia dos trabalhadores para a formação de seu patrimônio”.

PIO X

Escreveu "De Actione Populari Christiana", datada de 8.12.1903, estudando e vincando uma orientação para as associações operárias.

BENTO XV

Escreveu a "Carta Intelleximus ex Eis", de 17.2.1920, onde, entre outras observações e rumos importantes, sugeriu a necessidade de se criar órgãos de conciliação entre o capital e o trabalho.

PIO XI

"Nesse ponto, como mostra brilhantemente nosso predecessor, nas condições atuais é conveniente ajustar, em alguns pontos, os contratos de trabalho aos contratos sociais, de modo que os 'operários se tornem participantes da propriedade ou da administração, ou participem de certo modo dos lucros apurados' (cfr. *ibid.*, pág. 199)".

"O trabalho não pode ser avaliado com justiça nem retribuído adequadamente se não for levada em conta a sua natureza social e individual" (cfr. *ibid.*, pág. 200). Por conseguinte, ao tratar-se de remuneração, a justiça exige que se considere, além das próprias necessidades do operário e de sua família, também as condições do organismo produtivo no qual trabalham os operários, como as existências do "bem público".

PIO XII

Dentre suas atividades a que mais se liga a um pronunciamento objetivo e reformista é aquela que se liga a um seu discurso onde apregoa e difunde o caráter comunitário da Empresa e sua respectiva organização social em 1949. Temos também a destacar a sua alocação que teve lugar no dia 3.6.1950 aos membros do Congresso Internacional Cristão, ditando regras para a organização da produção, ao lado do co-gestão econômica e da propriedade privada. Ajuntemos ainda sua alocação ao Congresso Internacional Católico, em 2.7.1950, batalhando pela melhoria das condições de vida da população rural.

JOÃO XXIII

Damos, abaixo, transcritos, alguns títulos de tópicos de sua notável Encíclica "Mater et Magistra", com alguma transcrição do texto:

- a) *Crîtérios de justiça e equidade*
- b) *Présença ativa dos trabalhadores nas médias e grandes empresas.*

“Além disso, seguindo a linha traçada por nossos predecessores, estamos persuadidos de que é legítima a aspiração dos operários a participarem ativamente da vida das empresas a que estão adidos, em que trabalham. Qual seja esta participação, como convém ser, não julgamos poder determinar por certas e definidas regras, visto depender isto mais da situação de cada empresa que não é idêntica para todas e que pode freqüentemente variar no interior de uma mesma empresa. Cremos contudo que devam ser atribuídas aos operários partes ativas nos negócios da empresa na qual trabalham, sejam estas de particulares ou do Estado; e, em todo caso, deve-se tender a que as empresas revistam a forma de uma sociedade humana por cujo espírito sejam totalmente influenciadas as relações individuais, o número e a variedade dos ofícios”.

c) *Presença dos trabalhadores de todos os níveis*

“Ainda cabe relevar ser necessário ou pelo menos oportuno que os operários possam dar seu parecer e se apresentarem por si mesmos fora dos limites de sua associação e junto de qualquer classe do Estado.”

Segue-se a mais nova Encíclica, sob o nome “Pacem in Terris”, na qual o mesmo Papa conclama a todos para uma coexistência pacífica, sob o reinado de Cristo. *

Daí para diante, tivemos o vulto de Paulo VI, cujas manifestações são documentos de alto valor social. Vejamos alguns trechos de sua Encíclica “Populorum Progressio”. **

PARA UM DESENVOLVIMENTO *INTEGRAL* DO HOMEM

1. *“Dados do problema*

Aspirações dos homens

Ser libertos da miséria, encontrar com mais segurança a subsistência, a saúde, *um emprego estável*; ter *maior participação nas responsabilidades*, excluindo qualquer opressão e situação que ofendam a sua dignidade de homens; ter maior instrução; numa palavra, realizar (conhecer e possuir mais, para ser mais), tal é a aspiração dos homens de hoje, quando um grande número dentre eles está con-

* Todas as referências, até a parte que fala em Paulo VI (exclusive) estão no livro “Curso de Direito do Trabalho”, Gentil Mendonça, 1º vol., Imprensa Universitária, Recife, págs. 219-264, além de outras páginas, ed. 1965.

** Sobre a “Populorum Progressio”, v. Edições Paulinas, 7ª ed., 1977, págs. 11, 13, 14, 16, 19, 22, 25 e 26.

denado a viver em condições que tornam ilusório este legítimo desejo.”

“Choque das civilizações

Além disso, o choque entre as *civilizações tradicionais e as novidades da civilização industrial* quebra as estruturas que não se adaptam às novas condições. O seu quadro, por vezes rígido, era o apoio indispensável da vida pessoal e familiar, e os mais velhos fixam-se nele, enquanto os jovens lhe fogem, como de um obstáculo inútil, voltando-se avidamente para novas formas de vida social. O conflito das gerações agrava-se assim com um trágico dilema: ou guardar instituições e crenças atávicas, mas renunciar ao progresso, ou abrir-se às técnicas e civilizações vindas de fora, mas, rejeitar, com as tradições do passado, toda a sua riqueza humana. Com efeito, demasiadas vezes cedem os suportes morais, espirituais e religiosos do passado, sem deixarem por isso garantida a inserção no mundo novo”.

“Visão Cristã do Desenvolvimento

O desenvolvimento não se reduz a um simples crescimento econômico. Para ser autêntico, deve ser integral, quer dizer, *promover todos os homens e o homem todo*, como justa e vincadamente sublinhou um eminente especialista: ‘não aceitamos que o econômico se separe do humano; nem o desenvolvimento, das civilizações em que ele se inclui. O que conta para nós é o homem, cada homem, cada grupo de homens, até se chegar à humanidade inteira’.”

“Para uma condição mais humana

Se a procura do desenvolvimento pede um número cada vez maior de técnicos, exige um número cada vez maior de *sábios de reflexão profunda*, em busca de um humanismo novo, *que permita ao homem moderno o encontro de si mesmo*, assumindo os valores superiores do amor, da amizade, da oração e da contemplação. Assim poderá realizar-se em plenitude o verdadeiro desenvolvimento, que é, para todos e para cada um, a passagem de condições menos humanas a condições mais humanas.”

“A propriedade

Quer dizer que a propriedade privada não constitui para ninguém um direito incondicional e absoluto. Ninguém tem direito de reservar para seu uso exclusivo aquilo que é supérfluo, quando a

outros falta o necessário. Numa palavra, o direito de propriedade nunca deve exercer-se em detrimento do bem comum, segundo a doutrina tradicional dos Padres da Igreja e dos grandes teólogos. Surgindo algum conflito 'entre os direitos privados adquiridos e as exigências comunitárias primordiais', é ao poder público que pertence 'resolvê-lo, com a participação ativa das pessoas e dos grupos sociais'."

"O trabalho

De igual modo, se por vezes reina uma mística exagerada do trabalho, não resta dúvida de que este é querido e abençoado por Deus. Criado à sua imagem 'o homem deve cooperar com o Criador no aperfeiçoamento da criação e imprimir, por sua vez, na terra, o cunho espiritual que ele próprio recebeu'. Deus, que dotou o homem de inteligência, de imaginação e de sensibilidade, deu-lhe assim o meio para completar, de certo modo, a sua obra: ou seja artista ou artífice, empreendedor, operário ou camponês, todo o trabalhador imprime-lhe o seu cunho, enquanto para si adquire tenacidade, engenho e espírito de invenção. Mais ainda, vivido em comum, na esperança, no sofrimento, na aspiração e na alegria partilhada, o trabalho une as vontades, aproxima os espíritos e solda os corações: realizando-o, os homens descobrem que são irmãos."

"A sua ambivalência

Ambivalente, sem dúvida, pois promete dinheiro, gozo e poder, convidando uns ao egoísmo e outros à revolta, o trabalho também desenvolve a consciência profissional, o sentido do dever e a caridade para com o próximo. Mais científico e melhor organizado, corre o perigo de *desumanizar o seu executor*, tornando-o escravo, pois o trabalho só é humano na medida em que permanecer inteligente e livre. João XXIII lembrou a urgência de restituir ao trabalhador a sua dignidade, *fazendo-o participar* realmente na obra comum: 'deve-se tender a que a empresa se transforme numa comunidade de pessoas, nas relações, funções e situações de todo o seu pessoal'. O trabalho dos homens e, com maior razão o dos cristãos, tem ainda a missão de colaborar na criação do mundo sobrenatural, inacabado até chegarmos todos a construir esse Homem perfeito de que fala São Paulo, 'que realiza a plenitude de Cristo'."

VISÃO SINTÉTICA SOBRE DIREITO E DESENVOLVIMENTO

É preciso acentuar que o Direito do Trabalho, em sua marcha progressiva, em sendo um ramo jurídico que mais avança e cresce, não poderia deixar de acompanhar o ritmo dos tempos e endurecer-se nos gabinetes, à espera de soluções à custa de prolongadas análises. Tal característica, estamos encontrando no Brasil, requestando dos seus juristas novas concepções e retificações, a fim de que não fiquemos à cauda dos acontecimentos.

O problema, entretanto, transcende ao pragmatismo que alguns defendem, como se esta orientação fosse a única, ou, ao menos, a prevalecente para a reestruturação de novos dispositivos capazes de ordenação das relações trabalhistas.

Não cremos que estejam em nossas mãos as chaves rápidas e definitivas para a abertura desse tesouro. Não conhecemos pragmatismo absoluto que não tenha estrangulado as forças mais nobres da personalidade humana, pois a sua adoção, se por um lado faz crescer a materialidade das coisas, por outro, desumaniza os valores fundamentais do homem.

A tecnologia ou até mesmo a tecnocrônica, como alguém pretende batizar as modificações de nosso tempo, sem uma teoria profunda, sem o lastro de nossa condição de entes, resolve, aparentemente, os problemas. No fundo, com o decorrer mesmo breve do tempo, afloram as contradições, surgem princípios negativos de postulados irrenunciáveis e eterno que constituem a harmonia do próprio espírito humano.

Isso não quer dizer que fiquemos presos aos sistemas antigos ao movimentar de nossos passos. Não; ao contrário, deveremos marchar juntos ao fato social, porém com a prudência que era a mestra dos gregos, se quisermos algo de permanente, ou ao menos, mais permanente.

Mesmo porque a tecnologia deve implicar em requisição e convocação de uma série de providências defensoras da personalidade humana; indo mesmo ao transcendental. Ela exige um tratamento peculiar de natureza psicossocial e somática do indivíduo, notadamen-

te do trabalhador, sujeito às exigências de novos métodos de trabalhar, tanto ao material a ser usado, bem como em relação ao horário, às doenças, ao relacionamento, às compensações mesmo pecuniárias, às reduções de carga ocupacional, às preocupações com o problema do lazer. Em suma — uma flora de novas perspectivas que a civilização nascente vem criando.

A paixão pela tecnologia procura desvirtuar os valores humanos, concebida como o alvo em que deverão se inserir todas as atividades. Nesse sentido, até estudiosos do Direito estão elaborando idéias e propósitos com o fim de colocá-lo dentro desse âmbito, e muitos desses propósitos sem a devida precaução, como se fora possível transpor as fronteiras do humano, sem cair no predomínio dessa própria técnica. A nossa caminhada deve ser bem estudada e proporcional às condições que a sociedade requer e exige, se quisermos mesmo preservar uma ciência profundamente humana.

Nessa marcha violenta para a vertigem do abismo esquecem muitos *técnicos* de que somente através de uma visão aprofundada pode a Ciência Jurídica desempenhar o seu papel no mundo moderno. Sempre existiram reformas e mutações no cenário histórico, e a todas elas o Direito resistiu sem aceitar os extremismos das mediocridades, dos superficiais, dos formalistas, daqueles, em suma, que pensam que Direito é a sua aplicação pragmática.

Olvidam que subsistem ou subsistirão profundas forças racionais e emocionais e até mesmo afetivas no campo da Ciência Jurídica. E que a Máquina jamais emitirá um julgamento de valor porque a esta falta a condição de *ente humano*, de semelhança divina, de poder criador em seu sentido mais autêntico.

A sociedade de consumo, planificando tudo, lançou as bases de um *novo racionalismo* que tem muito de pragmaticismo imediato. Ela não quer esperar, não pretende refletir, não fica parada sequer um momento, para um processo de avaliação das notas intrínsecas da complexidade humana.

O endereço desta época é o êxito imediato. Não se procura justificar nada além da própria vida em seu mais vegetativo sentido. É uma batalha cruel, um mata-morre sem tréguas, uma corrida louca para a conquista dos bens materiais.

Atrelem a tal comportamento o Direito, e em nosso caso, o Direito do Trabalho seria o escolhido, como um vagão inexpressivo, ligando-o à máquina locomotora.

Fundamental erro de percepção quando é o Direito do Trabalho o seu mais humano ramo. É ele que mais precisa de Amor, de conotação de valores, de consideração à personalidade humana. É ele quem dinamiza a sociedade, mesmo nas relações de produção, porque se não existirem normas disciplinadoras dessas atividades,

não há por onde se falar em Direito do Trabalho. Na sua contextura, o que predomina é uma inclinação irresistível para o frágil econômico, psicológico e social.

As providências e mesmo interferências do Poder Executivo são um exemplo dessa assistência, zelo e vigilância nas relações do trabalho. E isso tudo não se pode fazer somente por meio de números, sinais ou outros meios tecnológicos.

Não é que sejamos contrários à interferência tecnológica na sociedade. Ela resulta de uma fatal e inevitável forma de civilização que vem desabrochando dentro do quadro das modificações históricas cíclicas. Porém, o que não é possível é deduzir julgamentos de alto valor dessa própria tecnologia, valor que abrange de modo peculiar ao nosso estudo: a Ciência Jurídica. Mesmo porque as hipóteses e condicionamentos novos implicam em novas maneiras de se apreciar um fato, sem a perda de enraizamento profundo da tradição, riqueza insuperável de todas as culturas.

Não cremos que o *direito de perguntar* (no sentido dialético de questões profundas, inclusive de consciência) seja feito por máquinas. Estas jamais serão dialogáveis. No máximo — e já o estão fazendo — elas respondem a certos questionários, sobretudo nas grandes empresas, porém, de caráter ou natureza técnica, jamais dialeticamente. Não têm o poder de ajustar casos, de estabelecer semelhanças e analogias, de fazer a jurisprudência, de criar a substantividade de Direito. De suas *respostas* é que surgirão as discussões, porque elas se limitam às informações, jamais a *conceitos*. Oferecem elementos fáticos numerológicos.

A automação e a cibernética jamais serão valores profundos, sobretudo no campo do Direito, e, em nosso caso, no Direito do Trabalho. Querer estabelecer uma dependência jurídica dessas manifestações automáticas, absolutamente materiais, com o propósito infantil de construir uma sociedade nova, é pura histeria, própria do entusiasmo incipiente das grandes mutações da técnica social.

Essa paixão pela homogeneidade das coisas e dos juízes humanos esbarra com a contradição das heterogeneidades dos próprios acontecimentos, que estão a depender de um julgamento *humano* e harmonioso para se estabelecer uma homogeneidade paradoxalmente diferenciada nos casos a serem apreciados.

A desenfreada arremetida para o imediato, o instantâneo, o global, não se coaduna com o verdadeiro sentimento da cultura, mesmo porque a cultura tem um *sentimento*, também. O Direito é algo que transcende a essa perspectiva e a esse procedimento, se assim pudermos chamar. Muito menos veremos a desapareição da Ética, que experimenta em nossos dias uma ameaça, porém que reagirá, porque é nela onde iremos também preservar os alicerces do Direito.

A distribuição fracionária do trabalho, retirando aquele poder de criatividade, tornou-se muito maior, porque hoje o obreiro tem um sério concorrente: a máquina, que pode apenas ser acionada. Dessa conjuntura surgirão, como já vêm surgindo, males que não afetam apenas individualidades isoladas, porém que já constituem uma preocupação de incidência geral, configurando um mundo *doente*, que sente a necessidade de *afeto*. Deduzir-se daí a formação de u'a Moral é pura e simples ignorância. É mais do que isso: é um crime universal, reduzindo-nos a simples *robots*, com a presunção de que serão estabelecidas normas jurídicas justas, capazes de disciplinação da própria sociedade.

Todos se tornarão enfermos nessa corrida sem precedentes. E nós, juristas do Trabalho, não deveremos permitir essa inversão brutal dos valores humanos, dentro das proporções que nos são asseguradas pela nossa condição de *entes* superiores. Vamos aceitar a tecnologia, mas, tenhamos cuidados na delimitação de suas atividades ou do quadro da vigência de seus princípios.

No que concerne ao acidente de trabalho, então o que veremos é um vasto hospital de inválidos, de entediados, de cérebros e espíritos vazios, de bonecos à espera de uma corda que lhes seja dada.

A própria redução do horário de trabalho, que será, como já se iniciou, uma conquista de nosso tempo, vai proporcionar a criação de outro problema que vem sendo estudado pelos especialistas: o que fazer das horas de lazer? Essa pergunta tem um sentido profundamente clínico, de clínica sócio-patológica, acenando para todos os homens conscientes uma resposta, uma solução. O que se fazer com homens vazios? Se já estavam vazios pela maneira como trabalham, mais vazios ficarão com a redução da carga horária? Ou será possível nesse período aproveitá-los para um reencontro com seu próprio espírito, através de um sistema educacional à altura do século, de seus males e de seus imperecíveis bens?

Já dizia o velho *Hegel* que nada pode ser feito sem *paixão*. E não é justo procurar desenraizá-la, através do predomínio de uma racionalidade absurdamente mecânica, como se assim estivesse completo o Homem, e a Sociedade encontrasse a Paz nesses propósitos.

Não esqueçamos que o Direito é uma ciência humana. E que não é possível construir-se uma Teoria Geral do Direito do Trabalho sem se partir desse princípio.

A título de exemplo apenas, aquilo a que poderíamos chamar de maquinismo poderá saber e operar quanto vai perceber o empregado pela sua despedida, quer seja através do sistema de estabilidade, quer seja através do FGTS. Computará o que há de numérico, em relação às férias, aviso prévio, 13.^o mês, etc., etc. Mas, não dirá se houve ou não *justa causa* para a rescisão do contrato do

trabalho. Não entrará no âmago do problema, na personalidade do empresário ou do empregado, para descobrir as razões do rompimento do vínculo. Não operará sob intenção, reflexão e vontade.

Não dirá se cabe inquérito para a despedida do empregado estável, sobretudo se a hipótese for resultante de uma discutível soma de anos de serviço. Não será capaz de afirmar se houve exoneração da responsabilidade pelo acidente de trabalho, nas hipóteses previstas em lei. Não apreciará o comportamento do empregado e empregador na empresa ou, em casos especiais, fora dela. Não é capaz de recuperar a harmonia dentro desta, perturbada por dissídios constantes.

Impossível seria negar a presença de certas conclusões de *Augusto Comte*, dentro da mentalidade moderna, a despeito de precipitações na elaboração de seus conceitos na Lei dos Três Estados, quando chegou até o período *positivo*. Em sua aspiração para uma fraternidade que seria alcançada pela compreensão dos fenômenos sociais, não previu que essa mesma fraternidade não está a depender de valores técnicos, e sim do comportamento do ser humano. Ninguém vai objetar à conclusão de que a união entre o teórico e o prático seria o ideal para as condições subjetivo-objetivas da sociedade. Apenas, queremos incluir na expressão Teoria tudo o que diz respeito a um humanismo ordenado, ultrapassando as fronteiras daquilo que é materialmente o território científico. E que a própria Prática não se pode desvincular dessa posição eminentemente humanística.

A *previsibilidade* que é o fundamento de seu espírito dialético não seria a deusa tão consagrada, uma vez que a certeza não é um resultante de jogo de número ou de fatos transformados em números, mas, simplesmente serve-se desses elementos a título de contributo para genéricas conclusões e conceitos. Isto porque a variabilidade das ocorrências quase sempre transcende as previsibilidades, tomadas estas no sentido universal de uma concepção extremada. É que entram em ação a Razão e a Vontade humanas nesse emaranhamento de circunstâncias, explodindo outros fatos que não foram inseridos na tábua das mesmas previsões, acrescentando-se, até para os espiritualistas, em certas ocasiões, a interferência da vontade divina.

Tem, entretanto, o positivismo muita relação com o nosso tempo, quando, segundo interpretamos, estabelece o princípio de que o desenvolvimento da técnica seria uma consequência dessa mesma previsibilidade e daquilo a que se chama de *indústria*, também prevista cientificamente.

A sua parte final repousa na transição do poder espiritual às mãos dos sábios e cientistas, como um legado dos poderes social e

político, ajuntando ainda que o poder material está enfeixado sob o controle dos industriais.

Nesse particular, há, evidentemente, em nosso tempo, uma *participação* entre o poder político e o poder industrial. Não há mais em nossos dias um só poder político que esteja desvinculado do poder *industrial*, concebida esta expressão em sentido mais amplo.

E, nesse aspecto, sobreleva a questão principal de nossa exposição: o problema do Direito do Trabalho, profundamente interligado aos setores político e industrial, atuando de maneira veemente e exigindo sempre novas normas na aplicação de seus princípios, uma vez que a sociedade cresceu demais e o poder industrial disputa a liderança do Estado Político nas grandes decisões.

O conceito de greve, por exemplo, não é um fenômeno ligado em profundidade ao complexo industrial-político? Certas depressões econômicas causadas pelo desentendimento entre capital e trabalho não representam essa congeminção irrefutável? A preocupação de um governante, sobretudo nos grandes países, em relação às leis trabalhistas, não é uma prova de que não se pode desunir o *industrial* e o *político*?

Na sua esteira, conquanto exponha novos conceitos e novas conclusões, vamo-nos defrontar com *Durkheim*, cujos estudos muito se aproximam de nossa explanação. Não vamos fazer uma crítica às suas idéias, o que seria dispensável. Mas, pretendemos aproveitar, mesmo de passagem, algo que se relaciona com o Direito do Trabalho.

Assim é que, enfatizando o problema da divisão do Direito em Público e Privado, não aceita a linha fronteira. Não nos interessa discutir o problema da existência separada do Direito Público e do Direito Privado. Interessa-nos dizer que eles vão se interpenetrando, deixando às vezes o observador em situação delicada, sobretudo se pretende estabelecer uma demarcação entre ambos.

Interessa-nos dizer que o Direito do Trabalho aguçou essa complexificação em sua evolução, onde nos defrontamos ora com o Direito Público, ora com o Direito Privado, gerando às vezes situações de tal dificuldade, que nos confunde.

A nova sociedade industrial, com sua técnica especializada, a multiplicação das sociedades ou empresas multinacionais, a invasão de capitais alienígenas, conforme aconteceu na França, o emprego desse sistema e técnica em escala de invasão impressionante ou espécie de migração, todo esse movimento feito plos países ricos provocou a reação de De Gaulle, segundo estudiosos.

O lado positivo dessa intervenção deve-se à grande iniciativa empresarial americana por meio da pesquisa científica e agigantamento do ensino universitário, a ponto de certos técnicos afirmarem

que mais de 40% da população qualificada norte-americana é portadora de treinamento daquele nível.

Tal sistema de vida vem em favor da racionalização da empresa e planejamento orientado com esmero, o que pode ser a contribuição fundamental para a configuração de uma nova era empresarial na América Latina. Assistimos à formação de uma elite dirigente, inclusive no Direito do Trabalho, onde se impõe uma generalidade de conhecimentos em face da dinamização de métodos de adaptação.

A mobilidade social está ligada à educação em um universo tecnológico, aflorando a necessidade de mão-de-obra de nível superior ou altamente qualificado que não se fará sem esse comércio humano de aprendizagem, dando-se uma coexistência legal entre chefes e obreiros, ou entre empregados e empregadores.

Surgem e surgirão aí problemas trabalhistas de alta significação nacional e internacional, bem como serão exigidas alterações típicas em virtude de trabalhos não menos tipificados: férias, transferências e mesmo horário de trabalho, etc.

A Revolução Trabalhista é um fenômeno de caráter universal, mesmo sem conotações político-partidárias. São procedimentos comunicativos que explodem e explodirão dentro da área específica do próprio trabalho, determinando a criação de um sistema de maior aproximação entre patrões, gerentes indicados e empregados, se se deseja mesmo uma sociedade onde os seus problemas laborais tenham mais possibilidade de solução. Desse enredamento que vem saindo do rigorismo da esfera de hierarquia de certos intermediários para se ter uma ligação direta entre patrões e empregados, o que veremos será a compreensão dos valores empregatícios, dada a necessidade imprescindível de o empresário, informado pelas suas observações, conhecer as minúcias da personalidade do empregado. Isso não quer dizer que não subsistam os fiscais, inspetores e diretores de trabalho. Apenas a nota predominante é que o empregador tem de se ajustar melhormente em relação *pessoal* com o empregado, nesse comércio que não é própria e simplesmente técnico, mas, também, de conotação afetivo-emocional, tomada esta palavra em seu mais amplo sentido.

Por outro lado, essa sociedade tecnológica vai dar o aperto de mão às forças militares, haja vista a complexidade militar-industrial de nosso tempo, em que todas as conquistas no terreno da tecnologia interessam à segurança do Estado no plano internacional.

Trata-se, assim, de uma comunidade de portas abertas, flexível e de caráter competitivo. Surgem os mercados novos de trabalho para o intelectual, até ontem confinado às atividades mais restritas e sem qualquer repercussão sensível na formação dos grupos so-

ciais: a empresa, em seu conceito mais moderno, o sindicato com a expansão de suas atividades e como parcela de confluência para a unificação sócio-política e as próprias universidades necessitando sempre de pesquisadores, cujos estudos e resultados serão, como nos EEUU, responsáveis pelo crescimento dessa expansão internacional*.

Houve, daí, erro em se admitir que o sindicalismo norte-americano desfaleceu ou esteve em síncope. Não; o que houve foi uma transferência de objetivos e compreensão maior de suas necessidades e das requisições sociais. Ele transpõe o limite do *macacão* para o sindicalismo *de colarinho e gravata*, na feliz concepção de um de seus estudiosos.

A partir de *Roosevelt* até *Lindon Jonhson*, o que anotamos foi uma evolução impressionante desse espírito sindical, que vai perdendo o seu conteúdo materialmente revolucionário ou belicamente revolucionário para se enquadrar em um papel de maior consistência pacífica, porém lutadora e intransigente, até certo ponto.

Não é possível esquecer o que se chama de legado da *Era Victoriana*, onde já se cuidava do horário exagerado para mulheres e crianças, inclusive com o pronunciamento dos líderes conservadores. Nessa época já se ventilavam problemas considerados importantes, como os de hoje: a poluição da atmosfera, resultante da enorme complexidade industrial britânica, a moradia para todos, notadamente para a classe pobre (devendo-se salientar a *Lei dos Pobres* que foi um marco para outras conquistas nacionais e internacionais), a indigência e até a delinquência industrial, tendo como sanção o internamento do culpado na colônia de detenção. Impossível olvidar *Bismark*, o verdadeiro pai do seguro social, carreando a sua influência por todo o mundo ocidental, refletindo-se, aí, nas suas legislações. Toma relevo a Indenização por Acidente de Trabalho, com o *risco ocupacional*, em 1897, conquanto ainda presa aos danos do exercício do trabalho. Tais leis mereceram o nome de *Estado do Bem-estar Social*, na concepção de *Marshall*.

Diante de tantas anotações, afora centenas ou milhares de outras, não se pode obscurecer a marcha impressionante do Direito do Trabalho em busca de uma tipicidade, o que sobreveio mais tarde.

Acredita-se, dessarte, em virtude do prestígio que o Estado democrata vem dando ao Direito do Trabalho, em uma era onde se verifique algo de mais evoluído nesse terreno. Porém, ninguém vai negar a compreensão que tem hoje o Poder Público a respeito desses aspectos, na tentativa de criar um Estado onde a Democracia se una ao Social, num clima de respeito aos valores humanos, refletindo-se tudo isso na própria História.

* "Unificação sócio-política" no sentido científico.

Os temas cruciais são a elaboração e a vigência de leis sociais e trabalhistas que sejam capazes de assegurar um certo equilíbrio no corpo da comunidade, partindo-se necessariamente da descompressão salarial. Essa descompressão já é objeto de estudo e aplicação em vários povos, inclusive no Brasil, em que se procura corrigir as distorções econômico-financeiras em relação ao assalariado.

Impõe-se a dignidade de aplicação de leis que abranjam não somente esse campo, porém também façam a adoção de medidas proibitivas nessa revolução capitalista que vem invadindo outros povos, realizando uma economia internacionalista prejudicial aos interesses indígenas e prejudicando a livre iniciativa desses povos invadidos. A multiplicidade de empresas de caráter internacional cria — não se pode negar — um episódico mercado de trabalho. Porém, sem a sua regulamentação, tais impérios desafiam a potência do Estado nacional e subvertem a boa ordem da política salarial local.

Nessa conjuntura está o Direito do Trabalho vivendo o seu drama, que é o do crescimento, porque deseja subsistir com suas normas nacionais, com o equilíbrio salarial, através de incremento de iniciativas privadas também nacionais, conquanto não possa dispensar a colaboração dos valores estrangeiros, porém até certo ponto. De qualquer forma, houve proveitosa política que visa à aproximação, pelo menos relativa, entre o salário nominal e o salário real, no âmbito de certas proporções.

Nessa marcha de acontecimentos, e talvez prevendo essa incompatibilização que a sociedade preparava, ou tinha em estado de adiantada gravidez, temos de nos referir ao romantismo político-econômico de *Pio XI* ao pregar o casamento do contrato de trabalho com alguns elementos do contrato de sociedade.

Por ser um Direito tão complexo e pleno de indagações, não cremos que ela tenha atingido ao grau indicado de independência ao qual outros ramos jurídicos o fizeram. A interferência constante do Poder Público, embora necessária, confere-lhe ainda muito de Direito Administrativo do Trabalho, em determinados aspectos. Alguém mesmo diz ser um *direito tutelar*.

Sem pretender discutir a expressão *tutelar*, pois todo Direito é *tutelar* daquele que tem direito, o que se evidencia é a preocupação permanente do Poder Público em reajustar o *fraco* ao *forte* no sentido econômico e social. Elabora normas e mais normas, atribuindo-as ao Judiciário, para que sejam aplicadas em favor do trabalhador.

Nessa marcha para uma fiscalização permanente, vemos, infelizmente, vez por outra, com o objetivo da chamada *brevidade*, o desprezo por certos pressupostos de natureza processual imprescindíveis, que pesam pelo seu embasamento.

Não confundir brevidade com açodamento, eis a pedra angular do juízo trabalhista. Se se pretende uma Justiça rápida, isso não quer dizer que sejam postos à margem princípios fundamentais de Direito e que, observados, dão maior estrutura ao próprio julgamento trabalhista.

A disparada processual trabalhista ainda está muito submissa ao *fato*, razão por que falta muito ainda de juridicidade. Esse aspecto negativo deixaremos para diante, quando tivermos oportunidade de apreciá-lo. Falta, por assim dizer, uma igualdade das partes que discutem, uma vez que o próprio Estado é que complementa essa menoridade social, econômica e até psicológica do trabalhador, como antes dissemos.

Essa falta de autenticidade discursiva ou dialética resulta da inferioridade do empregado, o que não ocorreria se fosse observada a lição de *Pio XI* (o que é improvável em curto tempo), quando preconizava um contrato de trabalho e um contrato de sociedade contemporaneamente, mesmo respeitada a margem de maior lucro para o chamado empreendedor, que não é senão o patrão.

Atravessamos a fase de flexibilidade do capitalismo, pois sua fisionomia hoje é bem diferente. Voltam-se as preocupações para um capitalismo além-fronteiras, com o objetivo de evitar-se a erosão de suas bases, através de uma reorientação das economias nacionais. A democracia empresarial avança a passos largos, inclusivamente com a reformulação de princípios contratuais novos, nos quais predominantemente se fala no acesso, ao menos doutrinariamente, ao acionariado generalizado.

A eclosão de uma interferência militarista, no complexo tecnológico, não é um processo de engerência descabida: nesse sentido, a sociedade, com seus problemas e a criação de novas incógnitas, a multiplicidade de descobertas e invenções — todos esses fatores determinam a necessidade da intervenção militar no corpo social. Isto porque foi exatamente dessa iniciativa privada — sobretudo nas universidades — que surgiram meios novos de aproveitamento para a defesa nacional, notadamente nas fases de transição.

Tais fatos determinaram o nascimento de um neocapitalismo que vai se desnacionalizando e procurando um lugar para resistir aos ataques dessa grande revolução legal irreversível. Sim, porque todos cuidam da política do *pleno emprego*, tentando desafogar-se do fenômeno dos sem-trabalho, e que é um desafio violento. Voltam-se os dirigentes para o controle da inflação, enquanto alguns outros preferem permiti-la, cavando um abismo entre o salário real e o salário nominal.

A mão-de-obra camponesa emigra para as cidades, notadamente industriais, engravidando tais centros, à procura de um deliramento coletivo, o que é impossível. Tal maneira de agir está longe de ser uma solução. Poderia ser a racionalização de uma política rural, do campo, um poderoso injetor de riquezas ao capitalismo, aumentando sua rentabilidade, substituindo meios superados por máquinas agrícolas, através de urgentes créditos e incentivos que necessitam ainda ir mais ao homem rural da classe média. Somente com a criação de médias empresas poder-se-á respirar um pouco, porém sem esquecer uma veemente legislação que não permita o açambarcamento.

Às costas dos povos então colonizadores, o que vemos é o fracionamento daquela unidade geográfica, através de movimentos de independência de jovens nações da África. Todos esses fatores agravados com o número considerável dos sem-trabalho, sobretudo nos países altamente industriais, provocam o sistema de planejamentos ou planificações para conter a onda de antagonismos sócio-econômicos.

A TRANSFORMAÇÃO HISTÓRICO-SOCIAL EM FACE DO JURISTA

A indiferença que se vota, de modo ignorante, ao homem de gabinete, ao filósofo, ao especulador, ao jurista, ao legislador, é uma decorrência dessa plenitude que faz com que os paladinos dessa nova era fiquem cheios de sua sapiência, junto aos engenhos por eles criados.

Nesse encontro de circunstâncias, ou mesmo desencontro, procura-se afastar o jurista, como se este fosse o entrave de todo esse progressismo e que é a corrida para o abismal. Como se fora uma lembrança do passado, porque não corre emparelhado com as conquistas chamadas *científicas*, ele é posto à margem, ou pelo menos faz-se a tentativa de assim ser colocado.

Nenhuma responsabilidade é e será ainda maior do que aquela que pesa sobre os ombros do jurista, na elaboração de processos que conduzam à harmonia social.

O ambiente social tumultua-se de tal maneira, surgem tantos problemas, são feitas tantas conquistas que se não houver um preparo para o recebimento dessas inovações, decerto que o Direito vai experimentar sua crise mais aguda.

Essa preparação deve ser feita nas universidades, não apenas com modificações em séries específicas ou autônomas de ensino, mas, sobretudo, tendo-se em vista maior profundidade e, por mais paradoxal que pareça, por meio de uma atitude filosófica nessa própria união de unidades que é a universidade.

Sem essa formação, teremos de receber os acontecimentos sempre como choques, como se fossem impactos a nós dirigidos, desafiando soluções. E se não tivermos uma sedimentação profunda do espírito (se é possível chamar-se de espírito) de nosso tempo, essas tais surpresas vão constituir um obstáculo para a nossa integração na realidade dos acontecimentos.

A tecnologia está muito bem armada e muito bem vestida. Passeia, não nos jardins dos peripatéticos, mas nas avenidas das cidades modernas com ares de dominadora, de verdadeira rainha a quem todos se devem curvar.

E essa necessidade de uma atitude filosófica se acentua muito mais no domínio do *jurídico*, porque é ele o responsável pela organização da sociedade, seus princípios, sua razão de ser, sua continuidade. E, por mais estranho que pareça, nesta época pragmática, nenhuma idade histórica necessita mais de uma elite intelectual nos vários setores da sociedade do que a presente fase. Diz-se que à proporção em que avançam os tempos, mais se populariza o Direito, visto como verdadeira ciência, é um erro. O que pode se aproximar das maiorias é o processo de comunicação através dos novos métodos de relações humanas.

Sem os juristas, que serão ainda os condutores do mundo de todos os tempos, direta ou indiretamente, não é possível a boa ordem social. E se têm a mesma formação do passado, se cultivam as mesmas direções de épocas superadas, em sua totalidade, realmente, nada farão. São hoje movimentados pelos interesses sociais. Porém, isso não quer dizer que tais *interesses* sejam conhecidos por todas as camadas da classe média da agrupação humana. Não confundir tais princípios ou tais finalidades com o problema do conhecimento superficial dessa nova estrutura que estamos já vivendo, e a cada momento mais se amplia em suas bases, exigindo vigilância e atenção especiais para o fenômeno.

Isso não significa que estamos a defender uma aristocracia jurídica. Nada tem a ver tal *conhecimento* com a aceitação da *aplicação* desse conhecimento que pode ser de larga distensão e até mesmo popular.

Dá-se, por assim dizer, uma adesão de espíritos, como diria *Durkheim*. Essa *adesão* não significa conhecimento de parte de *todo*. Ela é superficial e não reclama análise.

INSPIRAÇÃO CONCEITUAL DO DIREITO DO TRABALHO EM FACE DO EMBASAMENTO SOCIAL

Bastaria dizer que o Direito do Trabalho, com razão maior do que outros ramos do Direito, decorre de um *pluricentrismo*, como disse *Amauri Mascaro* ("Fundamentos do Direito do Trabalho", pág. 65, LTR), quando escreveu: "O Direito do Trabalho é pluricêntrico porque a regra jurídica é emanada de diversos centros de irradiação da positividade, tanto internos como externos".

Refere-se até ao regulamento de empresa, associações, sindicatos, pondo à margem a propriedade exclusivista do Estado em relação ao positivismo.

Tal afirmativa vem ao encontro de nosso ponto de vista, ao constataremos a amplitude *social* desse Direito que vai além das fronteiras preestabelecidas pelos formalistas. Todavia, para nós, a nota predominante desse capítulo está na parte em que o autor se refere

à "natureza das coisas", não havendo qualquer relação com um Direito "que provém de um grupo ou órgão e muito menos de uma fonte formal de Direito Positivo". E mais adiante: "Trata-se de uma fonte *transcendente* dos limites do sistema jurídico positivo, de inegável invocação".

E exemplifica algumas hipóteses em que o juiz decide certos casos "porque era de bom senso", "era mais lógico", "era mais racional", "a pretensão fere a moral", "foi o mais justo". E conclui: "O Direito positivo, nesses casos, pouco ou quase em nada ajuda". (Ob. cit., pág. 66.)

Seria uma sentença *transnormativa*, posto que foi fundamentada em outros valores, aparentemente individuais, como o *bom senso*, o *lógico*, o *racional*, a *moral*, o *justo*. Entretanto, a despeito dessa invocação ter sido feita pela pessoa do julgador, o que está na base dessas expressões todas é o *social*, aquele a que fizemos referências anteriores, e funciona aí, nos termos de um alicerce, profundamente humano e profundamente coletivo.

Afinal de contas, o que é o *bom senso*? Não é o *senso comum* a que se referem tanto os ingleses? E como se poderá ter o *senso comum* sem se extrair da comunidade essa concepção?

Como se aplicar a expressão *o mais lógico*, sem se conhecer o que realmente é lógico em determinado espaço histórico-social? O que parece lógico hoje, em se tratando de matérias dessa espécie, pode não parecer amanhã. Então a expressão usada ficaria relativamente esclerosada. A nosso ver, não é esse o sentido da palavra *lógico* empregado pelo autor. A idéia do *lógico* aí tem um sentido *supratemporal*, e não *cíclico*. A sua aplicação é que seria condicionada àquele espaço. Além disso, o próprio *lógico*, no caso em discussão, está ligado ao jurídico nos seus domínios *superiores* aos do Direito Positivo. Também o *mais racional* precisa ter um lastro, bem como tudo aquilo que se refere à *moral*.

No que se prende ao *mais justo*, por se tratar do objetivo final do Direito, então se exige do julgador a justificativa do *justo* que pode não fazer parte de uma interpretação de maneira clara, porém que, pela sua argumentação, pode-se perceber o critério intuitivo e excepcional em apreendê-lo.

Admite-se que está na esfera do Direito Social a chamada Justiça *legal*, que é aquela que está determinada pelos preceitos da lei, dando-se a cada um o que lhe pertence em virtude daquelas mesmas determinações, embora abrangendo o bem comum. A essa propriedade que tem esse tipo de justiça, dá-se o nome de justiça *geral*, desde que se volta de maneira direta para o bem comum, e de maneira oblíqua — diríamos — para o indivíduo, o que a coloca em posição oposta à chamada justiça *particular* que se inclina para o

bem-estar da individualidade, refletindo, em decorrência, no bem comum.

Quem assim pensa pretende dividir essa justiça em comutativa e distributiva. Aceitamos a opinião de que a concepção de uma *justiça social* está inserida também na própria justiça *legal*. E vamos até mais adiante, ao estudarmos o Direito do Trabalho, cujo corpo de seus princípios é de predominância legal, haja vista a concepção até de quem nega o contrato individual do trabalho, desde quando ele está exaurido. Dessa opinião última não participamos.

FUNÇÃO DO ESTADO EM FACE DO TRABALHO

Os que trabalham para o Estado e não têm a proteção das leis que amparam o funcionário público não podem ficar a mercê dos acontecimentos e das impreviões. O Estado tem o dever de proteger os que prestam serviços à sua organização, e, na impossibilidade de poderem ser considerados funcionários públicos, têm em seu favor a proteção das leis trabalhistas. Se assim não fosse, perderia a sua autoridade para fazer com que fossem cumpridas essas mesmas leis, desde quando ele é a fonte mais importante do corpo jurídico social. Todavia, o normal é que o Direito do Trabalho invade certo espaço do Direito Público. Bastaria outro exemplo, o do Direito Administrativo do Trabalho, no qual se inclui como seu maior fundamento uma fiscalização contra as infrações cometidas, através de seu corpo de inspetores, verificando horários de trabalho, fraude aos descansos, e tantas outras situações irregulares que são uma alteração do mesmo contrato.

Tal procedimento acarreta sanções às empresas, sobrelevando aí que o Estado não dorme em se tratando de interesses *sociais*, dando proteção pública, revestida de caráter jurídico.

Esse amparo vai além do trabalhador na empresa para chegar até o *trabalho a domicílio*, precisando este, é verdade, ainda, de maiores atenções dos poderes públicos, dada a inobservância de princípios tutelares de Direito do Trabalho, e que são facilmente frustrados. Estamos, apenas, apontando casos em número reduzido.

A intervenção do Estado ao determinar medidas protetoras do trabalho não extingue a relação privada no contrato. Elas se transfundem em um todo orgânico para maior validade da relação do trabalho. Não fora assim, decerto que os contratos seriam absolutamente livres e ao arbítrio dos patrões que invadiriam esferas que não seriam de sua competência.

Dessarte, antes de tudo, o Direito do Trabalho parte de uma concepção de que o indivíduo isolado nada vale em comparação com o *ser social*. À primeira vista, o empregado é indivíduo, após é um *ser social*, para chegar, em suma, a ser *pessoa*.

Transitou o Estado, nesse sentido, de sua fase de mero assistente à distância, para ditar normas imperativas. Do *neutralismo* ao *imperativismo*, esta foi a sua evolução, não havendo mais possibilidade de se escapar ao cumprimento de suas regras.

O *social* existe potencialmente em todo ser humano, e quando os obstáculos se antepõem à sua manifestação, é preciso descobrir-se ou se pôr em evidência os seus valores, sem o que o homem não passará de simples quantidade numérica. No caso em discussão, o trabalhador estava aprisionado, porque não tinha condições de projetar a força de suas virtualidades, em face do campo em que estava incrustado, dentro de limitações materiais, que lhe impediam o seu próprio crescimento.

Foi exatamente esse *social* que o Estado libertou, que o pôs em evidência, que o tornou suscetível de realização adotando novos propósitos e desprezando o roteiro anterior que era falso, inexpressivo e infecundo.

Essa posição do Estado assume uma *espiritualidade* dentro da própria ciência jurídica, pois não é possível refugir-se ao reino do espírito em qualquer atuação que se tenha, quando se volta o homem para assuntos ou circunstâncias que transcendem à sua individualidade. Essa transcendência é a razão de ser dos grandes *feitos sociais*, desde quando não é possível viver-se no isolacionismo, no egoísmo, naquilo que certos autores chamam de *euismo*. Esta forma de vida já está superada e ninguém a fará retornar aos bastidores ou palcos da História, nem mesmo na civilização capitalista em que se desenvolve a maior revolução que se pode conceber na sua estrutura.

O Estado deve ser o intermediário no que se prende à realização dos valores espirituais e dos valores *vitais*.

É preciso entender que a expressão *espirituais* que usamos aqui não está no purismo filosófico-religioso de seu significado, pois não se prende ao chamado mundo da graça. Sabemos que o Estado não possui tais poderes.

Mas, a expressão — *espiritualidade* — quer dizer, em nossa concepção, o conjunto de virtudes e qualidades disponíveis na individualidade do trabalhador (no caso), a fim de conseguir a condição de *pessoa*, que é a maior síntese a que pode chegar o ser humano. E o Estado tem essa *espiritualidade*, desde quando além de seu poder exclusivista e da seqüência de seus atos, vai ao encontro do homem, reconhecendo outros direitos até então não postos em evidência, porém que, pela sua potencialização, são capazes de constituir uma condição de melhora social.

Fora daí, é puramente material e realiza tudo o que está de acordo com seus fins já conhecidos e rotineiros.

Não se pode conceber a inorganicidade entre esses valores e o Espírito, na acepção que emprestamos a esta palavra. Para nós, a luta por uma legislação obreira mais aperfeiçoada está a depender de maior ênfase que se dê a essa mesma *espiritualidade* nessa legislação.

No Direito do Trabalho essa marcha somente é possível com a valorização permanente e progressiva do *social*, pois é deste que se verifica a cristalização de um direito mais humano e em busca de relativa perfeição.

Na presença do Estado nesse direito, o que vemos é o cancelamento do otimismo individualista, egoísta e frio. É sua saída do ambiente em que foi aprisionado pelos ideais absolutos da Revolução Francesa, no que se liga paradoxalmente à liberdade de contratar.

Desde quando um direito que se proclama começa a produzir resultados diferentes de sua finalidade, claro que se impõe uma outra concepção jurídica, em face da pressão dos fatos sociais.

A concepção do trabalho é tão importante no mundo em que vivemos que não é mais possível um governo sem estar ligado a ele. Isto, porque os seus méritos foram além das limitações práticas e imediatas.

LIGEIRA VISÃO SOBRE A DINÂMICA DO DIREITO DO TRABALHO

Argumenta-se que o Direito do Trabalho ainda está por terminar o edifício de sua construção. Outros afirmam que não é possível conceber-se o Direito do Trabalho senão com uma realidade praticamente já estável.

Desde quando surgem novos fatores e novas circunstâncias sociais, é claro que a legislação vai tomando novos espaços dentro da órbita jurídica, chegando-se a se concluir que o Direito do Trabalho está se construindo. Outros, repetindo, afirmam que ele já é uma realidade histórico-jurídica perfeita. Não é assim; O Direito do Trabalho já existia, em *potência*. A legislação é que é nova, porque é a realização pelo ato do Direito, de acordo com as circunstâncias sociais.

A concepção de um direito *novo* não está a depender de um juízo sobre a própria ciência do Direito do Trabalho, como um ramo jurídico ainda por terminar. Não; a sua idéia de *novo* está ligada à sua individuação própria, à sua autonomia, à sua liberdade em ter demonstrado possuir um corpo de fins diferentes dos outros ramos jurídicos: Essa *novidade* foi e é resultante da sua emancipação, em fase de novos fatos sociais, esperando a hora de surgir, porque era uma fatalidade científica.

O que o tornou mais impressionante foi a sua especialização convocando o próprio Estado para o seu estudo, disciplinamento e aplicação de regras até então desconhecidas, ou somente previstas, porém jamais postas em execução. Logo, o Direito do Trabalho existia, aguardando o momento histórico de se configurar em forma clara e incontrovertível.

A sua idade, no que se prende ao seu aparecimento, é nova, não em face de sua existência em potencial.

Aquela especialização a que fizemos referência não implica em afirmarmos que ele é um direito de *classe*. Se tal fosse o seu espírito, decerto que seria um direito em oposição aos demais direitos, e no caso teria uma origem baseada na rebeldia e na luta permanente. Não; ele conserva muito de outros direitos e não poderia deixar de ser assim. A autonomia entre ciências não quer dizer exclusão total de relações que se interpenetram.

Por outro lado, perderia o seu conteúdo *social* se fosse um direito de *classe*. Não conhecemos o direito de propriedade absoluta de uma classe ou de uma casta. O que é certo é que ele visa a amparar mais a uma classe, sem prejuízo de defender a outra, a do empregador. Ninguém poderia negar que o seu raio de ação vai ao *econômico*, e este vive ligado à *produção*. Sem a regulamentação desses aspectos, impossível seria falar em *paz social*.

As suas normas seriam particulares, e por isso perderiam a condição de normas, no sentido amplo, porque estas exigem *generalidade*. Sabemos que tal generalidade está ligada ao trabalho subordinado, porém engloba todas as atividades presas ao trabalho se o vemos em sua consequência e em seu todo orgânico.

Ademais, o progresso gerou um *abrir de leque* de novas especialidades que se revestem de nova forma na sociedade contemporânea. Muito mais amplo será esse leque, porque outras varetas virão inserir-se na sua base.

Essa legislação é que é confundida como se fosse um complexo de princípios que integram um direito de classe.

Forçoso é reconhecer — e isso é uma verdade — que o Direito do Trabalho “ainda não se encontra na plenitude de sua doutrina”, como diz o prof. *Evaristo de Moraes Filho* (“Introdução ao Direito do Trabalho”, pág. 154). Isso não quer dizer, entretanto, que ele não existisse, nem existe em corporificação. Trata-se de uma disciplina recente e que não tem em seu favor a riqueza extraordinária que têm outros direitos no que concerne à doutrina.

As novas conquistas que advirão desafiando uma aferição jurídica — e disso estamos certos — não são uma prova de que ele não existe. Se assim fosse, muitas das realidades jurídicas que estão sendo abrangidas pelo Direito comum não teriam vez, chegando-se até

a dizer que muitos ou certos direitos ainda não eram um marco científico, até certa época.

O jurídico não se compatibilizaria com um direito de classe. Onde estaria o equilíbrio social, se realmente estivéssemos diante de uma classe que tem um direito próprio, independente de toda constelação jurídica?

O problema, a nosso ver, situa-se entre a ordem e a igualdade. O Direito do Trabalho tem por fim também *ordenar* a vida social no que se prende aos interesses da produção e do próprio desenvolvimento da sociedade.

Aquela *igualdade* realmente foi difícil de ser, em parte, conseguida, e não seria mesmo, se não fosse a intervenção do Estado, por força dos fatos, suprimindo a deficiência econômica, social e mesmo psicológica do trabalhador. Porém, desde quando essa igualdade, pelo menos em discutir seus direitos, foi reconhecida através da complementação dessa minoridade, não há por onde falar-se em absoluta desigualdade. Essa existe, sim, no que se liga às disponibilidades econômico-financeiras individuais, das quais desfruta o empregador, sobretudo quando se trata de uma empresa de largo porte. Mas, tal circunstância é naturalmente resultante da livre iniciativa e de outros fatores que dominam o sistema capitalista, dir-se-á. É corrigida pelo Estado por ocasião da aplicação de suas leis.

Nos países em que tudo pertence ao Estado, não haverá uma desigualdade entre o Estado-patrão e os empregados?

O que os juristas trabalhistas pretendem é que se estabeleça ao menos uma igualdade relativa. E isso só se obtém no ambiente em que seja possível o justo exercício das liberdades individuais, ou seja, na Democracia, no sentido moderno da expressão, na qual haja também oportunidade para a realização individual de fins econômicos e para a defesa da paz social.

A sociedade vem sendo invadida por novos fatores *sociais* e reivindica novas regulamentações, novos processos jurídicos para a manutenção da mesma paz social.

O PROBLEMA DAS NORMAS JURÍDICO-TRABALHISTAS

A força de que dispõem as normas trabalhistas, tomada essa expressão no sentido de lei, é de singular importância no que tange ao seu cumprimento de maneira mais breve possível. Tão expressiva é essa possibilidade de brevidade de coação que o próprio Estado, ao legislar, o faz de maneira independente, e impõe sanções rápidas aos que não cumprirem as suas determinações, usando um prazo quase sempre exíguo. A razão vive com o Estado, visto que não estamos em face de uma discussão de finalidade individual, em que as

partes se digladiam no campo do direito comum, amparadas por uma série de critérios processuais que representariam uma delonga na solução do litígio.

Os problemas do Direito do Trabalho são *sociais* e estes, por interessarem à sociedade *imediatamente*, devem ser resolvidos dentro de um prazo breve, sem, entretanto, usar açodamento. A virtude está no meio-termo e não nos extremos.

O Direito do Trabalho não tem a amplitude de abranger grande parte do *todo social*, posto que a sua interligação diz respeito, fundamentalmente, a dois grupos de pessoas: empregadores e empregados. É, por assim dizer, um *jus speciale*. A sua configuração é diferente do direito comum, em face de suas peculiaridades, de cujos aspectos já falamos tanto.

Essa preocupação de se ter um Direito e de se aplicar esse mesmo Direito tem um objetivo fundamental: manutenção da paz social, desde quando estamos em face de conflitos de grande repercussão na comunidade.

A sua importância é cada vez maior, implicando em acuidade de parte do legislador, em sua interpretação, incluindo nessa expressão o próprio juiz como poder supletivo na elaboração das leis.

ANOTAÇÕES SOBRE A EMPRESA E SUAS RELAÇÕES GERAIS

Na discussão sobre o Direito do Trabalho, é impossível deixar-se de fazer alusão à empresa, que constitui assunto de transcendental importância. A complexidade de sua definição coloca o observador em várias posições se ele não dispõe de sólida preparação na defesa de suas idéias.

Na sistemática moderna — ou melhor, de nossos dias —, a empresa tem uma aparição polimorfa, desafiando a sua pacífica e definitiva caracterização, sobretudo no Direito do Trabalho.

Sim, porque de sua concepção decorre a tipificação de duas figuras fundamentais na relação trabalhista e que são o empregado e o empregador.

Em relação ao empregador muitas idéias se confundem diante do intrincado do problema, em virtude das várias facetas e da posição conseqüente em que o estudioso se fixa. As transformações pelas quais ela passou deixam muito atrás convicções consideradas absolutamente inamovíveis que dominaram por muito tempo.

A nossa Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 2.º estabeleceu novo critério para a sua definição, atestando tanto quanto possível a despersonalização física do empregador.

A marcha para sua subjetivação jurídica é inevitável, considerando-se as modificações que sofreu no comércio jurídico-trabalhista.

Em verdade, defini-la de maneira satisfatória é muito difícil, porque em nossos dias assumiu uma fisionomia particularmente diferenciada. Assim é que, não sendo aceitável desligar o lucro como seu objetivo principal, este mesmo aspecto sofre restrições em face do desenvolvimento extraordinário que teve, no momento em que estamos diante de certas hipóteses.

O que se conflita é que sendo o seu fim o lucro, como é realmente, dele não participem diretamente aqueles que são simples empregados ou até mesmo os seus mais qualificados elementos humanos.

Ressalta de tudo isso que ela se apresenta de modo mais nítido nas grandes sociedades anônimas, nas quais, além do impulso que

receberam com a possibilidade de terem capital aberto, há uma série de diretores, gerentes para vários fins, coordenadores, inspetores, fiscais do trabalho, etc. Houve uma delegação de poderes implícitos ou explícitos em relação aos seus proprietários, para que o direito de *mando* seja exercido pelos seus administradores.

Não se vá afirmar que ela, no sentido privado, se preocupa com o desenvolvimento das nações, isto porque o seu fim é, evidentemente, o lucro. Ninguém assumiria os riscos de um investimento, sobretudo de maior volume, pensando em criar ou aumentar a riqueza nacional ou proporcionar maior número de empregos. Tais projeções são uma decorrência de sua explosão no mundo moderno.

Aquelas preocupações são do Estado, e este sim, como detentor do maior poder de *mando*, tem por função manter o equilíbrio social, intervindo nos momentos oportunos nos domínios do Direito Privado.

O que provocou essa interpenetração entre o publicismo e o privatismo empresarial foi exatamente o sentido de organização crescente deste, apresentando um desenvolvimento espantoso, invadindo vários ângulos das relações humanas, espaços comerciais e geográficos, transpondo limites nacionais, com as atividades multinacionais. E o Estado verificou que necessitava disciplinar esse excesso de poder, porque representava um desafio à sua soberania.

A economia liberal-capitalista não teve um conceito de empresa capaz de extrapolar relações, apenas, de lucro. Não havia a consideração ao seu complexo humano, razão por que com a neutralidade estatal não existia motivo para se falar em uma verdadeira comunidade.

Duas realidades com vidas autônomas, deixando cada uma o campo livre para a realização de seus atos. Nada de intervenção do Estado, e muito menos do disciplinamento daquela unidade. Jamais uma visão de relativa transcendência do regime privado para os domínios dos interesses públicos. Talvez essa indiferença — que por sinal tem a sua lógica no tempo — fosse responsável pelo seu gigantismo e até mesmo, de certo modo, ameaçando a *propriedade do poder* que é do Estado. Verdadeiras ilhas, onde existia decerto um sistema de comportamento. Porém, jamais sujeitas a uma disciplinação e a uma fiscalização.

Não é que não existisse uma relação contratual, porém, circunscrita apenas ao trabalho prestado e ao salário recebido, pouco importando a justiça ou não desse salário e outros fatores essenciais de proteção ao trabalhador, aspectos que são de nossa época, sem esquecermos as manifestações isoladas de alguns países no século XIX e no início do século XX, assunto sobre o qual já falamos na parte histórica. Mas, referimo-nos a uma codificação de medidas, a

uma incorporação de princípios jurídicos, a uma tábua de valores jurídicos *propriamente* ditos.

Aquele objetivo *social* referido por tratadistas, que deve ser um dos alvos da empresa, jamais existiu.

Não foi senão em virtude dessa hipertrofia de poderes conferidos aos proprietários que se acentuaram desequilíbrios sociais. E, em contrapartida, tivemos a união dos trabalhadores através de linhas iniciais do sindicato, que procuravam ajustar a sua situação, representando a força-trabalho contra a força econômica representada pela empresa. É que não enxergavam os chamados administradores (que não são nada mais que prepostos dos senhores proprietários) o fenômeno social que a empresa estava a criar, desafiando a ordem jurídica, desde quando já era mesmo um pequeno Estado dentro de outro Estado. Daí para diante foi a intervenção deste, através de leis eventuais, até chegar aos dias de hoje, em que os problemas da empresa constituem um dos objetivos mais importantes à paz social. É uma espécie de invasão pública naquela esfera até ontem *absolutamente* privada.

No Brasil, em estudo excelente, Octávio Bueno Magano afirma a separação entre a propriedade e a administração. Adianta ainda que os proprietários estão despidos do poder de comando, tanto quanto "a gestão efetiva acha-se em mãos de administradores" ("Novas Tendências do Direito do Trabalho", págs. 82/83, LTr).

Fariamos a adição seguinte: os titulares *físicos* perderam e tendem a perder o poder de comando, porque este foi atribuído aos administradores que não deixam de ser representantes dos proprietários. Há, a nosso ver, uma transferência simbólica, mas, transferência de qualquer modo, em virtude do crescimento da empresa, exigindo a desconcentração do mando ou comando, dadas as circunstâncias da multiplicidade de negócios e desdobramentos de transações.

A solução justa seria uma acomodação entre ambas as partes sem a perda do direito de propriedade dos empreendedores, porém com a participação do empregado nas vantagens e na própria gestão desse poder de *mando* por meio de conselhos de empresa.

Ninguém vai negar a titularidade de propriedade daqueles que detêm os bens.

Para se falar em objetivos transindividualistas ou que pretendem alcançar um fim social, tem de se partir de um complexo social para a consecução daquele mesmo fim. Mesmo porque a empresa passou a ter hoje uma *função*. E nesta função colaboram todos, sem qualquer restrição aos lucros dos seus proprietários *físicos*.

O êxito da empresa contemporânea não está mais a depender do capital puro e simples. Ela representa um novo corpo social, diferente do conceito de empresa da formação liberal-capitalista. O

trabalho humano começou a perder aquele conceito vil de mercadoria, comprada a troco de salário que jamais foi discutido, porém imposto. Daí, nasceu o *homem-trabalho*, que é u'a modalidade do *homo faber*.

As novas conquistas sociais não foram uma dádiva generosa da História. Elas resultaram, como sempre resultam, da multiplicação de novos fatos, das leis inflexíveis e irrefutáveis que dominam o Espírito ou a Idéia, tomada esta expressão em seu sentido mais profundo. Daí, por que se a atividade econômica teve o seu mérito na produção da riqueza, esta não existiria se não houvesse a presença do empregado, em quaisquer de seus escalonamentos.

No uso do poder de comando no sentido geral, há de se buscar a sua origem e o seu funcionamento. Antes, rigorosamente individual, vai transpondo esses limites até uma fase social (a transição da sociedade classicamente capitalista para sociedade capitalista nova). Então há uma distributividade de funções que compõem também o organismo do poder do empregador, razão por que este somente pode ser colaborador em uma sociedade que se desenvolve, embora com maiores direitos.

Foi, por outro lado, a evolução dos fatos a força propulsora dessa transformação, exigindo que se faça a divisão de poderes e deles participem empregados e empregadores. Do contrário, não há de se falar em empresa no sentido geral moderno ou institucional. Teremos de recuar à fase do capitalismo primitivo, o que não é mais possível.

A intervenção do Estado através de suas leis sociais é uma prova da existência desse novo organismo que surge e para o qual são convocadas atenções especiais, para a própria segurança do Estado. O exagerado crescimento capitalista gerou, em sentido oposto, o nascimento de novos valores sociais empregatícios, desta vez muito mais agrupados em forças profissionalmente cristalizadas, desde agregações ocasionais até o sindicato que é, no maior país capitalista do mundo — os EEUU, uma potência que exige respeito.

Se o sindicato, no âmbito geral, é uma potência, no âmbito particular surgiram, e vão surgindo, pelo menos com veemência doutrinária, os *conselhos de empresa*, verdadeiras células sócio-trabalhistas que desempenham uma função de equilíbrio na produção e na propriedade privada. Essa perdeu, como dissemos várias vezes, o seu clássico sentido. Há u'a marcha para um conceito novo de propriedade, em função da diluição do poder de comando individual, que se dividiu entre vários delegados profissionais de seu corpo, havendo em contrapartida o dever de o empregado zelar pela preservação dessa propriedade. Nisso, não há nenhuma expropriação. A marcha é para a divisão equitativa de benefícios, que ela, sobretudo a

moderna, vem oferecendo, não se permitindo mais seja um grupo somente detentor de todas as vantagens. Se tais reformas não são feitas espontaneamente, o Estado toma a deliberação de fazê-las.

Há um *direito-função* que nasce e se desenvolve na empresa, e pelo qual, cada uma classe — empregadores e empregados — procura, na medida do possível, uma *colaboração*. É o uso dessa *função* o que vem sendo a tônica da propriedade privada, notadamente na empresa que é uma comunidade *sui generis*, sempre em movimento. Aquela concepção de propriedade *parada*, para não dizermos *coisificada*, não se aplica à empresa, hoje, porque ela é um organismo vivo, requestando sempre mais vida e mais atuação.

Não cremos no acionariado obreiro na média e pequena empresas, as quais chamaremos aqui de iniciativas crivadas de encargos fiscais e sociais e que são obstáculos intransponíveis. Porém, a marcha para o acionariado-obreiro tão pregado por *Pio XI* poderia fazer defluir daí outras fórmulas para os grandes e pequenos empreendimentos, respeitando-se a propriedade do empreendedor com o máximo equilíbrio, evitando-se o desestímulo à iniciativa privada.

Ainda estaríamos diante do *direito-função*, porque somente ele, aí, materialmente, dinamiza a sociedade contemporânea.

Fora daí, dessa divisão e participação geral, a subordinação continuará a ser originariamente *pessoal*, revestida de carapaça jurídica. Para conseguir seus objetivos, essa subordinação tem de ser à empresa. E para que esta se configure, tem de haver participação no *poder* privado.

O problema fundamental dessa verdadeira unidade empresarial é exatamente o uso do poder de comando que, a despeito de se dizer estar quase diluído em face do poder dos administradores, não reflete totalmente a verdade. E não reflete enquanto os conselhos de empresa não forem, ao mesmo tempo, consultivos e decisórios. A decisão não poderia — é claro — ser um resultado numerológico de seus entes componentes, pois que há muito mais subordinados do que subordinadores.

Necessitaríamos de um estudo sobre matérias que ficariam a depender de medidas nas quais o chefe da empresa fosse, também, elemento decisório. E de outras medidas em que uma assembléia teria de influir, em face dos problemas que possivelmente surgiriam.

É preciso não confundir conselhos de empresa com perda da propriedade privada. Assim como os administradores têm um campo vasto no domínio da empresa, o proprietário *físico* não perdeu as suas prerrogativas fundamentais. Então, não seria fácil arrumar-se esse xadrez de circunstâncias e responsabilidades, em pouco tempo. O próprio Estado, ao intervir constantemente em seu íntimo, já constitui uma advertência de que a empresa deixou de ser priva-

tivíssima, embora permaneça privada. O extraordinário desenvolvimento de seu organismo, com o fenômeno da gerenciação múltipla, também mostrou a olho nu que *um* homem só não tem mais capacidade para dirigi-la.

A política social que floresce hoje na empresa requisita verdadeiros talentos e inclinações, porque é exatamente da empresa de onde há de brotar u'a nova contribuição humana para o Estado, em sua feição administrativa.

Por outro lado, o emprego não se limita mais hoje a uma figura simplesmente individual. Tem profundas relações sociais, tanto quanto há quem fale, já, na propriedade do emprego de parte do empregado.

Se não adotamos tal convicção, sobretudo na sociedade capitalista, com a marcha dos acontecimentos, tudo nos leva a acreditar na reformulação de seu conceito, sobretudo em face da moderna idéia de empresa. E isto será feito com a participação dos conselhos de empresa e com a intervenção do Estado, através de uma legislação específica, ou de dispositivos atinentes à função do Direito do Trabalho na sociedade e do papel do próprio Estado.

Tal opinião não quer significar, repitamos, a perda da propriedade privada em relação ao empreendedor, patrão ou empregador. Porém, quer dizer que em próximos tempos, o aspecto *social* do emprego será devidamente aferido.

Já falamos na diluição progressiva do poder de *mando* de natureza *individual*, que vai cedendo muito mais em virtude do crescimento das grandes empresas do que em face de pressão da classe empregatícia, ou mesmo do Estado.

A empresa de hoje é dirigida por vários grupos especializados, pois não poderia sobreviver diante da multiplicação de negócios e da fisionomia peculiar dessas mesmas transações que não podem mais ser resolvidas pelos indivíduos isolados. Há uma direção quase social na própria empresa.

Ela está ligada até aos interesses estatais, em se verificando a profunda penetração entre ela mesma e as conquistas tecnológicas.

Daí a impossibilidade de confundir uma indenização com as teorias, adiante expostas. À medida em que evolui o complexo empresarial, evolui também a relação empregador x empregado, exigindo outra valoração.

A igualdade *moral* entre um e outro é uma demonstração de que ambos são os artífices da moderna sociedade. Isoladamente, um ou outro, não será possível a chamada paz social.

O empregado não é mais aquele ser isolado, preso aos termos de um contrato que se descumpria a grosso modo, deixando-o à beira da miséria e das necessidades mais prementes. As medidas ampa-

ratórias à sua pessoa transcenderam para a sua família e até para o íntimo do Estado que não pretende mais assistir à permanente tensão social.

O empregado, hoje, faz parte de maneira indireta da engrenagem do próprio Estado, com uma assistência mais acentuada, dada a intervenção constante do poder público, através de legislação específica. Deixa, apenas, uma pequena margem ao contrato para que se manifeste uma vontade relativamente livre. No que se prende à segurança empregatícia, então o Estado tomou a peito as medidas que lhe cabiam, talvez também em sua própria legítima defesa, não permitindo o domínio de injustiças, pois ele é aí *Estado-Sociedade*.

Foi, evidentemente, criada uma situação curiosa nas relações laborais.

Com exceção dos países ditatoriais, em que o Estado está presente a todo o momento, transformando o empregado em seu servo, surge hoje nos países democráticos o *cidadão social*, ao invés de simples empregado — repitamos. A liberdade do empregador foi constringida pela série de medidas que garantem relativa estabilidade ao empregado, pelo menos, na legislação. Essa intervenção não é o desrespeito ao princípio de autonomia da vontade, nem a redução do empregado a um tipo especial de funcionário público.

No Brasil, assistimos à criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, cujo objetivo se integra definitivamente em as novas funções do Estado, naquela concepção, conquanto houvesse uma extinção gradual da estabilidade. Mas, ninguém pode negar que o Fundo de Garantia estabeleceu um tipo de seguro especial contra o desemprego, permitindo o levantamento de importâncias depositadas nos casos indicados, mesmo na hipótese em que o empregado tenha culpa. É verdade que nesses casos não existe a indenização pela despedida que é a complementação da importância, pelo pagamento de dez por cento de parte do empregador ao empregado.

É bem verdade, também, que o levantamento das importâncias em favor do empregado despedido não representa propriamente uma indenização, tanto quanto há aquela outra circunstância que obriga o pagamento daquele percentual de parte do empregador. *

Em que pesem as vantagens da estabilidade — porque era um tipo de propriedade do emprego — nos casos em que fosse comprovada a culpa do empregado, isto é, despedida com justa causa, este nada recebia. Mas, o FGTS vale como um relativo *seguro*, de expressão para o empregado que, mesmo culpado, não pode ficar a mercê da miséria total à procura de uma nova colocação. **

* Matéria apreciada adiante.

** Assunto analisado adiante.

A concepção moderna de empresa associou-se à concepção do Estado moderno, vigilante e sem outro objetivo senão evitar certos males, enquanto, por outro lado, capitaliza-se para uma política habitacional. Todavia, ninguém vai obscurecer que tal política implica em seus reflexos vantajosos para uma camada desprotegida da sociedade.

A marcha para a institucionalização não pode nem deve ser radical, sob pena de desaparecer a espinha dorsal do Direito do Trabalho que é o contrato. Unir as duas coisas — contratualismo e institucionalismo —, eis aí a tarefa delicada, difícil, e que não será feita a curto nem médio prazos, isto porque o empregado não tem uma finalidade simplesmente econômica, como, também, ética.

Chegar a aspirar a participação na direção não é um absurdo, se tal direito for regulamentado com o maior respeito aos princípios elementares da propriedade privada. E isso somente poderia ser feito com a colaboração de todos e respeito ao contrato, mesmo com inovações clausulares.

O empregado que perdeu o emprego, sem justa causa, ao receber a sua parte a que tem direito nos depósitos corrigidos, acrescida do percentual determinado, perdeu, de qualquer forma, o emprego. Aquele que foi despedido com justa causa não pode se queixar, porque aí seria um *dano* causado à empresa e esta pagaria o preço do ato ilícito do empregado.

Ninguém pode advogar a propriedade do emprego, em relação ao empregado mesmo correto. Mas, ninguém poderá negar a possibilidade da aplicação de princípios que se acomodassem com essa situação em que o empregado se insere na própria empresa. Seria propriedade relativa, em face, repitamos, da desconcentração do poder de comando.

A avocação pelo Estado de todos esses aspectos não só de natureza econômica, porém de natureza ética, faria surgir a possibilidade de uma coletividade trabalhadora na qual todos seriam colaboradores, evidentemente com suas parcelas de lucros na proporção honestamente preestabelecida. Tal medida somente seria ajustável à grande empresa.

Daí a importância que se atribui ao acionariado obreiro.

Em resumo, seria a Justiça do Trabalho que daria a última palavra nos litígios, com equilíbrio e ponderação.

O empregador — diz-se — é o proprietário da empresa, desde quando esta dependeu de sua iniciativa. Foi assumindo os riscos inerentes ao empreendimento que ele chegou a ter o domínio absoluto da sua organização. Aqui, a restrição deve ser à palavra “absoluto”.

Com o advento da revolução industrial, presenciamos a intervenção da máquina no processo de produção, a movimentação de

grandes capitais, condensação mais acentuada da chamada massa trabalhadora, divisão do trabalho em frações determinando os princípios do especialismo e desaparecimento do direito de criar a unidade da própria obra, expansão dos negócios quer em termos nacionais quer em forma internacional, alargamento das relações comerciais e humanas resultantes desta mesma condição, princípio da era da comunicação que já se fazia com o desgaste de muito tempo, concentração industrial como forma, a mais consentânea, para maiores lucros, criação dos monopólios, truste e cartéis, unificação poderosa do poder econômico, produção em massa e criação de um mercado consumidor amplo, anonimato do empregado e dos principais chefes empresariais desde quando foram os delegadores de poderes e gerentes, subgerentes, chefes, subchefes, inspetores de trabalho e fiscais de trabalho, domínio quase político em sua área de negócios, desprezo pelos poderes do Estado, uma vez que este era um ser abúlico e neutro — em conclusão: um império poderoso e impressionante.

Desaparecidas as relações pessoais entre proprietários e empregados, era a numerologia que prevalecia, pois o homem era um simples número nesta rede de negócios.

Até certa época, havia de um lado somente poderes e vantagens; de outro, puras e simples desvantagens, uma vez que o salariato atingiu o seu máximo grau na liberdade do empregador em fixá-lo. E o mais grave é que essa diferença transpôs os limites individuais para acrisolar o homem dividido em classes sociais antagônicas.

Desfrutando de uma proteção jurídica ilimitada, o contratualismo atingiu o auge de seu predomínio. Nessas condições, indefesa a classe trabalhadora, necessitava de medidas em seu favor, sobretudo quando as decorrências desse desequilíbrio ameaçavam o que há de profundo no ser humano.

Vale a pena recordar a exploração desenfreada de mulheres e crianças no trabalho das fábricas, provocando protestos da Inglaterra. Para contrabalançar semelhante poderio, somente uma força poderia se contrapor: o sindicato organizado através de uma coletividade que pensa igualmente e cujos objetivos são muito mais de defesa do que de ataque. Era um movimento de protesto, com suas greves e suas manifestações até certo ponto violentas.

A tendência do homem como *ser social* estava sendo violentada por um individualismo gigantesco, no qual só preponderava a vontade unilateral através do direito de despedir empregados como e de maneira que melhor atendesse aos interesses dos patrões.

O domínio do *social* sobre o individual é uma imperativa tendência do homem, e não poderia sofrer restrições. É preciso acen-

tuar que esse *social* deve incluir a pessoa humana. Esta, sem perder os seus valores fundamentais.

Surgiria um espírito novo, e este foi o Direito do Trabalho que, por mais esforço que se faça em igualar ao direito comum, não é possível.

As diferenças entre classes patronais e classes trabalhadoras permanecerão — sabemos disso —, porém a inclinação é para diminuir a agressividade desses diferenciais. Nem mesmo com a reforma da empresa com a participação nos lucros e na direção — sejamos sinceros — essa diferença, em sentido profundo, desaparecerá. Com as reformas, as leis trabalhistas terão de ser sempre “trabalhistas”. Por outro lado, a relativa igualdade é possível advogar, desde quando é na heterogeneidade onde se vê a homogeneidade, conforme já acentuamos. Nessa desigualdade é que se deve procurar a linha da justiça social.

Como já dissemos anteriormente, u’a nova concepção de propriedade na empresa vem sendo percebida, sem a perda de seu detentor (empregador). É uma entidade singular, na qual trabalham vários e até mesmo centenas de homens, fornecendo lucros e que devem ter outra perspectiva além do salário, junto a outras medidas protetoras que advêm do Estado.

Se se quiser falar em institucionalismo, tem de se partir desse princípio, com a união da participação relativa nos lucros e da direção, sem prejuízo do contrato. Fora daí é simples concepção de literatura jurídica que não corresponde aos fatos sócio-econômicos. Seria delicado, mas, possível, gizar os domínios do institucionalismo e do contratualismo.

É forçoso dizer que nem mesmo com o institucionalismo, baseado nesse lastro, desaparecem certos poderes do empregador. E que a propriedade privada permanece, bem como o sentido de participação naqueles termos é de relativa interpretação.

Logo, o empregado não é *proprietário individual do emprego*. Ele é um integrante de um corpo econômico e social — a empresa —, necessitando-se da regulamentação daqueles poderes por parte do Estado, em combinação com os conselhos de empresa.

Não é justo que se despeça um empregado probo, sem justa causa, somente porque alguém advoga o princípio do direito potestativo que o empregador exerce. Não, esse direito não pode existir, porque ele implica na existência anterior de um outro direito que é justo, notório, aquilo que já é dado a quem desejasse usar o mesmo direito potestativo. Este seria uma consequência de um outro direito líquido, certo, indiscutível. (Sobre esta parte falamos em outro local, onde esse “direito” se liga à propriedade privada da empresa.)

Nessas condições, se é parte dessa unidade, a sua situação deverá ser apreciada no âmbito da empresa, através de representantes de ambas as classes, e por meio de homens ponderados. Verificada a injustiça da medida, então, teríamos o uso abusivo de um direito que, de simples propriedade, passou a ser de expropriação de direitos especiais. Então o que teríamos aí seria o *abuso do direito social* cometido pelo empregador.

O que iríamos procurar era o fundamento da indenização, através de outras teorias, pois, a nosso ver, nada impede que exista inicialmente um abuso de direito em conjunto, por exemplo com o risco profissional, aplicáveis em casos distintos, para explicar as razões da indenização.*

Estariamos respeitando a verdadeira *função social* da propriedade, e quem diz *função* não diz expropriação. São termos distintos, e às vezes lamentavelmente confundidos.

Se o capital é de determinada pessoa ou de grupo, o mesmo capital não teria evolução se não houvesse a presença do empregado com a participação de sua força-trabalho.

Os lucros deveriam ser, em parte, divididos, dentro daquela concepção anteriormente exposta, atendendo às funções, ao direito de propriedade e aos riscos, a um leque de circunstâncias que dariam, junto ao contrato, uma equânime construção jurídica. Jamais pensar infantilmente em lucros iguais; estes seriam proporcionais, sobretudo às responsabilidades funcionais de cada um no complexo empresarial, cabendo à empresa *maior percentual*. Claro — repetamos — que nem todas as organizações empresariais suportariam essa medida. Porém, seriam estudados meios relativos para tais casos.

Mesmo porque, se há risco de falência ou outra dificuldade na empresa, não é só o empregado, mesmo qualificado, quem vai se preocupar. O verdadeiro proprietário sofre prejuízos econômicos e prejuízos de ordem moral. Mas, isso não quer dizer que o proprietário absorva em suas mãos todos os poderes, inclusive os de despedir.*

Quando o empregador despede o seu empregado sem motivo justo, não está no uso de um direito, sobretudo ao se considerar o aspecto complexo e orgânico da empresa moderna. Se o empregado não é proprietário do emprego, ele é proprietário de uma *função social* que extrapola os limites do direito individual de propriedade, quer do patrão, quer do empregado. Se o objetivo do Direito do Trabalho é combater tanto quanto possível a questão so-

* Assunto apreciado em outro capítulo mais detalhadamente.

cial, não é aceitável dar-se ao empregador tamanhas somas de prerrogativas, uma vez que o emprego deixou de ter hoje um conceito simplesmente individual para ser *social*.

A empresa não é mais uma célula isolada, absolutista, vivendo uma vida de liberalismo já superado. Ela sofre a fiscalização direta e indireta do Estado. As medidas fiscalizatórias, os capítulos relativos ao Direito Administrativo do Trabalho, a organização de um corpo de inspetores do trabalho são uma demonstração de que o *individual* já cedeu ante o *social*, que é a integração de todas as nossas atividades, sem perda da projeção de cada um, como pessoa humana, e de desfrutar certos direitos pessoais.

Além do mais, com a evolução desse mesmo conceito de propriedade, mais se acentuou a transindividualização da relação do trabalho em seu significado sociológico-jurídico.

Enfim, o conceito sobre a empresa moderna assenta sobre o princípio da “expansão do próprio eu” condensado com as atividades econômicas. Na própria CLT verificamos essa perspectiva, não obstante usar a expressão “individual”. Porém um “individual” diferente, sob outra visão que não se prende propriamente ao indivíduo como realidade física isolada. *

* “Expansão do próprio eu”, expressão usada por Guillermo Cabanellas no livro “Derecho Sindical y Corporativo”, Aregreen, 1975, Buenos Aires, pág. 16.

REALIDADE JURÍDICA DO DIREITO DE DESPEDIR

A extraordinária marcha do tempo com as modificações que a Civilização impõe, o que de resto deve ter acontecido em todas as fases históricas, determina, por certo, a própria transfiguração do Direito, naquilo que é possível transformar, isto é, sem a perda dos valores eternos acumulados na vasta e longa história do homem. Nesse particular, certas manifestações importantes da individualidade humana, em nosso tempo, sofrem as limitações pelos interesses sociais, com repercussão normal no próprio Direito.

O poder decisionista em quaisquer aspectos, resultante de uma era profunda e largamente individualista, fazendo o homem isolado como centro executor dessa faculdade, vai desaparecendo de modo impressionante, e, já em certos ramos do Direito, como o do Trabalho, os domínios *privados* dessas decisões estão muito reduzidos.

A revolução científica que se vem fazendo vai invadindo as esferas jurídicas, conquanto surjam, felizmente, oposições respeitáveis, sem que se possa obscurecer o progresso dessa mesma arrancada científica.

A título, apenas, de lembrança, poderíamos situar hoje a *realidade* que vem desfrutando a Matemática, conquanto essa marcha preceda de um passado relativamente próximo, como sejam as idéias já esposadas por *Leibniz*, *Kant* e outros, e seguindo o seu rumo até *Kelsen*, para citarmos somente alguns nomes. Ajunte-se a esse embasamento filosófico, matemático e jurídico a própria revolução material e científica a que estamos assistindo, e veremos o campo em que se debate o Direito, no sentido de não se entregar, de não alienar a posse de seu fundamento moral normativo a esses exageros de todo esse tipo de revolução.

Procura-se, dessarte, cercear o espaço em que deveria se locomover o Direito, o que representa a sua própria desumanização e o desvalor dos princípios morais superiores que devem reger as relações individuais e sociais.

Nesse complexo de circunstâncias — repitamos — sobreleva o Direito do Trabalho com as suas conquistas e sua partida para u'a

melhora de processos ajustados à realidade trabalhista. Aí, sim, nesse ramo jurídico, está a maior proximidade do *fato social*, seja considerada, por exemplo, a sua realidade objetiva constante, e até certo ponto diária, como antes dissemos.

Não é que o Direito vá desprezar tal revolução (aqui englobamos tecnologia e — como alguém diz — tecnocrônica, para darmos uma visão geral), se quisermos estar na contemporaneidade. O que ele deve fazer é preservar os seus próprios domínios, a sua condição moral, o seu poder de apreciar a conduta humana, a sua propriedade de valorar os fatos e gizar os princípios pelos quais se deve conduzir esses mesmos fatos, sempre juntos à pessoa humana. Essa prerrogativa não pode nem deve desaparecer, nem desaparecerá.

A fase dessa revolução, na atualidade, está submissa à energia nuclear, computadores, cibernética. É considerada como seu último degrau, conquanto tal afirmativa ainda esteja presa aos novos acontecimentos que surgirão no decorrer dos tempos, pois a História não pára.

Todavia, como não estamos a discutir futuros, o que seria da Futurologia, temos de nos situar nesse quadro de acontecimentos, pois é nele que estamos inseridos.

Daí por que surgirão novas concepções jurídicas (concepções humanas) que nem por isso se afastarão da realidade revolucionária, negando-lhe esse domínio gélido e irracional que é uma aspiração dos tecnocratas sem visão panorâmica do mundo e do eterno.

Claro que a tendência será cada vez mais, pelo menos no campo do Direito do Trabalho, para uma era de especialização, sem entretanto o desaparecimento da mão-de-obra vulgar, porém que, mesmo assim não será tão vulgar quanto é ainda hoje. Ao simples obreiro serão exigidos maiores conhecimentos ou melhor técnica na aplicação dessa mesma técnica.

Será o resultado de um evolucionismo.

VISÃO GERAL DA RELAÇÃO DESSA GENERALIDADE COM O DIREITO DO TRABALHO NO PODER DE DESPEDIR

Essa progressão técnica e esse avanço de natureza científica fizeram profundas transformações no campo do Direito e, notadamente, ainda estão fazendo modificações no chamado Direito de Propriedade.

Assim é que concentrando nas mãos do empregador a direção das empresas, *de fato*, a visão se modifica se entrarmos no campo do Direito, porque aí o que verificamos é a diluição daquele privatismo, já antes dessa revolução tecnológica, em face da liberdade da qual não mais desfruta o proprietário daquilo que ele julgava ser

sua absoluta propriedade. Sem pretendermos entrar em maiores comentários sobre a generalização dessas transformações, teríamos como exemplo a renovação no campo da contratualística, onde os interesses sociais se sobrepõem aos interesses individuais, através de novas formas de se contratar.

Com o desenvolvimento dessa revolução, ninguém poderá negar a influência profunda que sofrerá o Direito de Trabalho, pois é exatamente o empregado o centro de movimentação dessa dinâmica revolucionário-científica.

A empresa contemporânea, com a configuração nova que tomou, expulsou os conceitos primitivos de propriedade absoluta, dando-se a tal expressão um conteúdo extenso, sem a perda desse mesmo direito de propriedade material que é uma resultante da iniciativa privada. Claro que os estímulos desaparecerão no dia em que houver a coletivização da propriedade, passando o homem a ser mero instrumento do Estado. Mas, as limitações, hoje, a esse mesmo direito são de tal natureza que ninguém poderia supor há muitos anos atrás.*

Tem o empregador, segundo a condição de proprietário, o direito de despedir o seu empregado, e, no caso positivo, ou na hipótese, quais as teorias que justificam tal prerrogativa?

Por exemplo, aceitando o princípio de que o empregador tem o direito de despedir o seu empregado, *sem justa causa*, quais as razões que militam em favor daquele?

Teoria do abuso do direito

Ao admitir-se que o emprego não é propriedade do empregado, tem o empregador o direito de dispensar os serviços deste, a não ser sem justa causa, embora existam os que defendem a faculdade de despedir com ou sem justa causa. Se o empregador é obrigado a indenizar todo aquele que é despedido *sem justa causa*, decerto que não tem, no sentido *absoluto*, o direito de despedir. Estaria cometendo um abuso de direito, segundo alguns teóricos.**

Daí por que advogamos o princípio de que se o emprego não é propriedade do empregado, também não é propriedade absoluta do empregador. Se há sanções legais contra ele, empregador, esse direito usado seria um abuso do direito ao se despedir *sem justa causa*.

Há uma relação *social* tão profunda entre o emprego e o empregado que não se pode reconhecer ao empregador o *direito absoluto* de despedir (mesmo em se tratando do não-estável), como se fosse uma prerrogativa sagrada, na sua condição de empresário. A

* Assunto em parte já referido.

** Aspecto já parcialmente apreciado.

evolução do conceito de empresa hoje não mais pode se compatibilizar com tal posse de um direito nessas condições. Há um abuso de direito *social*, a nosso ver, quando ocorre uma despedida sem justa causa. Não mais é a empresa a *propriedade completa* de quem detém os seus capitais ou de quem a dirige.

Não se venha argumentar que em se aceitando a justificativa de que o empregador é quem é responsável pelo *risco* do negócio, por esse motivo tem todo o direito de despedir quando assim quiser, em qualquer hipótese.

Se tal direito fosse reconhecido, não haveria a indenização nem o poder que tem a Justiça do Trabalho de apreciar e julgar o *fato*, mandando, se for o caso, que o empregado receba a indenização. Dir-se-á que o empregador já sabe que vai pagar pela despedida. Eis uma justificativa de que *não* perde o direito de despedir como e quando quiser, pois é o proprietário ou um dos proprietários da empresa. Se a lei estabelece sanções, houve o ilícito. E se o ilícito existe, não existe o direito potestativo de cometer o próprio ilícito.

Sabemos quanto é difícil situar a despedida dentro do abuso de direito, isto porque haveria necessidade de coexistirem outras requisições do Direito Civil. Quer dizer: em função dessa formalidade ou homogeneidade, jamais seria exequível dizer-se que a despedida é um abuso de direito.

Por outro lado, pretender arrazoar esse direito de despedir, uma vez que o empregador paga a indenização determinada em lei, é raciocinar pelo fim, pelas consequências e não pelo princípio, isto é, pelo *ato* de despedir. Aceita-se, assim, a igualdade entre o emprego e a indenização, como se o fim do Direito do Trabalho, aí, não fosse a permanência no emprego. Este, em hipótese alguma, pode ser substituído pela indenização, porque esta é uma sanção resultante de um *ato ilícito*: a despedida sem justa causa.

Todos desejam permanecer em seus empregos. E tanto é verdade, que pode haver a reintegração e a readmissão, em certos casos, conquanto, *de fato*, o que vemos é a recusa de parte do empregador em manter o empregado (v. estabilidade).

Por que indenizar um ato que se pressupõe absolutamente lícito? A indenização não é semelhante ao emprego no direito ao trabalho. Deste, deflui o próprio Direito do Trabalho, isto porque, na concepção fundamental de todo o mundo, todos têm direito *ao* trabalho.

A indenização decorre do princípio institucional e a ele deve aderir a manifestação contratual. Além disso, quando a CLT, no artigo 482, e outros dispositivos legais apontam a rescisão pelo empregador, na primeira hipótese, e por iniciativa do empregado (artigo 483 da CLT) — rescisão — na segunda hipótese, proíbem o uso abusivo do direito de despedir. Implicitamente, admitem que

o emprego deverá continuar, o que não acontece, também, no segundo exemplo, porque foi o empregador quem cometeu as faltas, excetuando os motivos excludentes de culpa do empregador neste mesmo artigo último. Convém aduzir ainda a Lei n. 4.330, de 1.º de junho de 1964, em seus arts. 18 e 22, onde está prevista a falta grave, explicitamente no primeiro e implícita no segundo artigo. Essa proibição está limitada a não configuração dessas hipóteses.*

Nos casos de estabilidade impõe-se, na despedida sem justa causa, indenização em dobro, o que vem mais uma vez atestar que se não há uma propriedade do emprego de parte do empregado, não há também essa propriedade de parte do empregador. Há, em todos os casos, uma co-propriedade social, se se pretende dar uma *função* verdadeira à empresa que é um complexo material e humano.

Se se dá ao empregador o direito de despedir mesmo sem justa causa, sufraga-se o direito de se cometer o ilícito de maneira premeditada, refletida, esquematizada, pois sabe que vai indenizar. Haverá, assim, um direito que tenha o seu uso preconcebido no abuso de direito?

A despedida só se justifica com a justa causa objetivamente ostensiva.

Há, sim, o poder *de fato* de despedir, porém jamais o poder de direito. A passagem do fato à norma não é tão fácil, pois esta exige uma decantação de valores, um joeirar de circunstâncias, colhendo-se o que há de ético e justo e cujo fim seja o bem comum. Jamais partiria do injusto para o justo.

Maior prova desse joeiramento não existe do que o inquérito para despedida do empregado estável: procura o empregador provar que o empregado cometeu falta grave (deixemos à margem a força maior que, por sinal, tem as suas limitações), e por isso está sujeito à despedida, conforme estabelecem os arts. 492, 493 e 494 da CLT.

Ora, sem essas circunstâncias não é possível despedir-se, a menos que se queira assumir a responsabilidade constante do art. 496, além das hipóteses dos arts. 497 e 498, respeitando-se o que determinam os arts. 477 e 478 do mesmo diploma legal. Porém, há casos em que o empregado já é considerado estável pelo fato de ter mais de dez anos na empresa ou em face de “prévio reconhecimento” de parte da própria empresa.

Nessa condição, instaurado o inquérito, procura o empregador comprovar a culpa do empregado, no cometimento de falta grave. Diz o art. 495 que, não provada a falta grave, fica o empregador obrigado a *readmiti-lo* e pagar-lhe os salários correspondentes ao tempo de suspensão.

* Trata-se da greve. A referência ao art. 22 parece-nos, somente de modo objetivo, o inciso III se liga ao art. 482, no parágrafo único da CLT.

Para sermos exatos, vamos complementar o que diz o artigo citado em certa parte: "... obrigado a readmiti-lo no *serviço* (grifo nosso) ...", sendo, salvo melhor juízo, imprópria a palavra "serviço", que tem significado específico. Emprego, sim, esta deveria ser a palavra da lei, pois *serviço* qualquer um pode fazer, sem ser mesmo empregado, sob o aspecto legal característico.

Mais adiante, no artigo seguinte dá ao Tribunal o direito de converter a reintegração (aqui usa o termo reintegração, que é um processo de se reincorporar a uma situação anterior) em pagamento em dobro, conforme preceitua o art. 496 da mesma CLT, "quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável", em face da incompatibilidade entre ele e o empregador, ficando a critério da Justiça do Trabalho essa comprovação de "desaconselhável", conforme nos insinua o princípio legal.

Ora, se é a própria CLT que de modo próprio impõe a "readmissão" ou "reintegração", é claro que a convicção do legislador foi, de modo claro, a defesa de que o empregador não é o proprietário do emprego, na estabilidade. Foi, em suma, uma confissão implícita e até de certo modo explícita de que o objetivo do Direito do Trabalho é o *emprego, que não pertence só ao empregador*.

Os poderes que confere ao Judiciário no sentido de conversão da reintegração em indenização não desfiguram de modo nenhum a existência do emprego, pois é por causa do próprio emprego que tal indenização é devida e obrigatória.

É em virtude da preponderância ainda no conceito do empregador como proprietário privado, que tal reintegração não se faz, de ordinário. Então vem uma sanção, o que comprova ainda mais que a empresa também não é proprietária do emprego naquelas condições do *estável* e que não existe esse direito potestativo de despedir, pois quem diz direito potestativo diz fruição normal, pressuposta, mansa e pacífica, impossível de ser limitada, nesse aspecto.

Galbraith ("O Novo Estado Industrial") analisa em páginas 81 e 82, estudando a companhia moderna: "O empresário não mais existe como pessoa individual na empresa industrial amadurecida". É segundo seu pensamento, o domínio da técnica, em sua estrutura, que é uma síntese de grupos especializados na direção e nas decisões empresariais. Não é a administração, porém essa equipe de grupos, ou organização.

No mesmo livro, em pag. 100, se reporta ao conflito que existiu quando do conhecimento de parte dos empresários de que perderam sua autoridade. Cita as décadas de 20, 30 e 40, dando a entender que tal conflito já começara, mencionando Ford e fazendo-lhe fortes críticas, uma vez que este "autocrata" não aceitava a transformação que se ia operando nas estruturas sociais. O mesmo Ford

fechou as portas a emprego aos técnicos, titulados em universidades. Despediu os que se projetavam mais em sua posição hierárquica, pois estavam "arrogando responsabilidades". E dá até uma nota cômica com o aproveitamento de homens sem nenhum valor técnico.

Essas referências servem apenas como subsídios históricos e até certo ponto sociológicos. Ora, se a este tempo já se instalara uma crise direcional, uma luta pelo poder decisionista na empresa, avaliemos em nosso tempo, onde outra revolução industrial se superpôs, expulsando muitas conquistas materiais das épocas passadas por estarem superadas.

De todo esse exposto, o que nos leva a dizer com ênfase é que não é possível aceitar-se hoje mais esse autoritarismo exclusivo e excludente, numa época de profundas transformações humanas e sociais.

Na despedida indireta o empregador não usa o seu poder de modo ostensivo e claro. Fá-lo de maneira oblíqua, porém com o ânimo de despedir. Convém salientar que o presente comentário se reporta às letras do art. 483 em suas partes sem aquelas exceções.

O critério disposto na CLT visa fincar os limites em que deve se locomover a Justiça, caracterizando-se o princípio de que não é possível apontar ou incidir em falta grave quem não está incluído naqueles dispositivos da CLT, da Lei 4.330, citada, que propiciam a despedida, e em outras disposições legais adiante referidas.

Prevalece um sistema genérico em certas faltas, tanto quanto há casos em que uma e outra ou outras figuras se entrelaçam de tal modo que não é muito fácil distinguir a prevalecente sem que não implique na inclusão de outra, dada a similitude de interpenetração de suas características.

Em conclusão, quando as leis trabalhistas impõem a indenização, não fazem mais do que confirmar o seu objetivo que é a permanência do empregado em seu emprego, o que, se não ocorrer, ocasiona a aludida indenização, como uma "reparação", conforme acentuam, com este termo, vários juristas.

É claro que o empregado pode ter culpa. Aí, fica o empregador sem o dever de indenizar.

Não estamos a discutir aqui as minúcias dessa mesma indenização quando está em vigor o Fundo de Garantia. Apreciamos o problema em geral, em função do *direito de despedir*. Este é o alvo de nossa exposição.

Segundo nos parece, é preferível ficar com a opinião do ilustre mestre prof. *Anibal Freire*, citado por *Cesarino Júnior*, quando diz que a legislação nossa combina a teoria do abuso de direito e a teoria do risco (*Cesarino*, "Direito Social Brasileiro" 2.^o vol., pág. 247), embora no seu entender evolua para o risco.

Há a presença de uma responsabilidade objetiva no ato de despedir, dada a repercussão *social* que tem o Direito do Trabalho. Não seria uma construção metajurídica ou extrajurídica, pois no acidente de trabalho está caracterizada *responsabilidade sem culpa*, como se diz. Para nós, há sempre uma culpa, *mas objetiva*, que é a do complexo social, da marcha dinâmica da sociedade industrial, dos lucros auferidos, do aproveitamento do trabalho de outrem para o engrandecimento do patrimônio privado.

De modo que a determinação de despedir sem justa causa partiria do *abuso de direito* e terminaria no *abuso de direito social*, decorrendo daí a responsabilidade objetiva de indenização, posto que o Direito do Trabalho é predominantemente *social* e com fins econômicos, fazendo até lembrar o ponto de vista de *Saleilles*, que diz configurado o ato abusivo desde quando haja distorção de seus fins *sociais* e *econômicos*. É um critério finalista e de resultado.

Para nós, trabalhistas, poderíamos partir do abuso de direito social, obviamente com o *ilícito social*, para terminarmos com a responsabilidade objetiva ou do risco, considerando-se a amplitude social e econômica desse ramo do Direito.

Claro que não nos consideramos imunes à crítica que porventura venha a ser feita à nossa idéia; melhor é dizer: conquanto estejamos sujeitos às retificações. De tudo isso, resulta a dificuldade de transportar para o Direito do Trabalho o abuso de direito com a roupagem do Direito Civil.

A teoria de *Saleilles* seria teleológica, na qual prevalece a não realização do *social*.

*Teoria do risco profissional ou social **

É uma aplicação do risco no acidente de trabalho, tanto quanto o empregador absorve os riscos decorrentes da empresa.

Ponderam certos juristas a inexecutabilidade de prosperar semelhante concepção desde quando o empregador desfruta de *direito potestativo* que se caracteriza pela ruptura do laço empregatício, de parte do mesmo empregador, sem atender às condições de tempo. Decerto que tal direito é um processo de compensação, pois somente ele, o empregador, é que corre o *risco*, não tendo o empregado qualquer participação nos prejuízos que ocorram na empresa.

A argumentação não convence, pois esse *direito potestativo* se acha limitado pela intervenção legal na despedida injusta, o que contradiz o tal direito potestativo, pois só se é possuidor desse direito

* Para nós, preferimos Risco ou Responsabilidade Social, ao invés de Risco Profissional.

quem o desfruta mansa e pacificamente em toda a sua plenitude, sem restrições ou reservas, no caso em discussão.

Além do mais, com a marcha evolutiva do conceito de empresa, proporcionando a possibilidade de se constituir junto ao contrato de trabalho um contrato de sociedade, ou pelo menos uma integração mais perfeita do empregado na empresa, esse direito potestativo passará a ser uma relíquia ou uma borboleta morta na coleção de seus caçadores.

Em se aceitando mesmo o *risco social* como a teoria exclusiva, veremos que se procurou explicar a indenização pelo modo de como ela deve ser encarada, ou seja, pelas suas conseqüências, jamais pelas suas origens.

Decerto que surgiria aí, de qualquer forma, uma teoria que explicasse *originariamente* tal procedimento, e não só o resultado desse procedimento: seria o *abuso de direito social*.

Daí por que não viu inconveniência o citado mestre *Aníbal Freire* em reunir o abuso de direito ao risco (v. *Cesarino*, antes citado).

Segundo a opinião de certos juristas, para que se configure o abuso de direito, não se pode compreender este sem o exercício irregular de um direito (ato ilícito), não se podendo, por outro lado, compreender a ausência de dolo ou culpa.

Daí por que o ponto de vista de *Saleilles* é combatido, visto que ele somente vê a projeção do ato em sua fisionomia objetiva, segundo se afirma.

Segundo palavras de certos juristas, há uma subjetividade predominante na configuração do ato ilícito, que aqui está sob o domínio do abuso de direito. Em face, ainda, desse conceito, não se poderia unir o objetivismo de *Saleilles* com o subjetivismo predominante em outros doutrinadores.

Transplantar tal polêmica para o âmbito do Direito do Trabalho é sobremodo difícil. Mas, em se tratando de um direito *social*, não vemos como deixarmos de acolher de certo modo a opinião de *Saleilles*, desde quando o que se depreende de todo o seu ponto de vista é a responsabilidade *social ou objetiva, ou finalística*.

A despedida sem justa causa é um abuso de direito, e por isso um ilícito trabalhista. Não nos interessam as origens subjetivas dessas manifestações.

Por ser um direito que visa em primeiro lugar a coletividade e por ter esposado a teoria do risco profissional ou social no acidente do trabalho, que é um desdobramento da teoria da Responsabilidade Objetiva, e mais ainda pela inclinação irresistível para que o ônus da prova de despedida do estável esteja sob a responsabilidade do empregador (teoria objetiva), não cremos ser impossível reunir o ato

ilícito (abuso de direito) com a teoria do risco profissional ou social.

Se não exaure a lógica jurídica, são elas as duas teorias aproximadas da realidade trabalhista.

O impulso inicial, sabemos, foi dado por um agente — a empresa — ao cometer o abuso do direito, por meio de um ato ilícito. Uniu-se ao campo do risco onde prevalece a *objetividade*.

Mozart Victor Russomano sintetiza as duas finalidades da indenização: a) ressarcir o *dano* ao menos em parte; b) também, ao menos em parte, dar meios a que o empregado despedido enfrente os primeiros momentos em que procura outro patrão (“O Empregado e o Empregador no Direito Brasileiro”, vols. I e II, 1951, págs. 177-178 — grifo nosso).

Vê-se por aí “o fim previdencial” da indenização. E muito mais a responsabilidade objetiva pela perda do emprego, o que é um problema de grande relevo sócio-econômico.

Souza Neto foi mais explícito quando afirmou que “há no sistema de nossa lei um verdadeiro direito ao emprego...”. “E a razão de prevalecer nesse caso o interesse do empregado é que ele coincide perfeitamente com o da coletividade” (*Cesarino*, ob. e págs. cits.).

Conseqüentemente, há uma *previsão* de desemprego e é a empresa responsável por esse mesmo desemprego. Não há outro caminho senão indenizar o empregado, atendendo não somente à sua pessoa, porém aos interesses sociais ou coletivos.

Ainda para atender às exigências daqueles que defendem seja o agente-empregador ciente do ato que está praticando, para que se corporifique o *ato ilícito*, nenhum direito é mais conhecido do que o Direito do Trabalho, dada a sua penetração horizontal e vertical nas camadas sociais e por ser um ramo de direito de maior poder de difusão ou mesmo comunicação. Quando o empregador, por mais modesto que seja, despede o seu empregado, *sabe* que está cometendo um ato ilícito, se não está embasado nas causas que assim determinam o despedimento.

Ocorre até que mesmo admitindo ter razão, sempre está em perspectiva de que poderá haver dúvidas sobre sua decisão e que, na pior das hipóteses, seja considerada a sua deliberação ilegal e sujeita à reparação. A sua atitude foi de considerar, subjetivamente, a despedida como se fora justa.

Dadas as peculiaridades pelas quais se apresenta o problema da despedida no Direito do Trabalho, é impossível apontar uma teoria exclusiva que satisfaça a curiosidade científico-jurídica do estudioso.

O melhor caminho mesmo é admitir que a teoria do *abuso de direito* está em união com a teoria do *risco*, em face das hipóteses surgidas. Assim, o mesmo prof. *Cesarino Júnior*, em livro já aludido

e em pág. 248, 2.º vol., faz um esclarecido comentário ao dizer que “na despedida injusta (CLT, art. 477), na despedida indireta (CLT, art. 483) e na despedida obstativa (CLT, art. 499, § 3.º), hipóteses em que *pode haver abuso de direito* de parte do empregador de rescindir o contrato de trabalho, faz prevalecer a indenização de antigüidade nos casos de extinção de empresa, até mesmo por força maior (CLT, arts. 497, 498 e 502) em que obviamente não há responsabilidade subjetiva do empregador”.

Admitimos que esse *abuso* vai até o art. 479, isto é, nos contratos com termo estipulado, conquanto seja a menor indenização.

Acentua, assim, o ilustre jurista, que nos casos de extinção de empresa e força maior (CLT, arts. 497, 498 e 502) “não há responsabilidade subjetiva do empregador”.

Vê-se aí que não se pode falar de *abuso de direito* e sim da teoria do *risco*. Aí, no art. 497, não houve uma idéia inicial de despedir, porém uma decisão empresarial de ordem funcional. No art. 498, ao falar em fechamento do estabelecimento, filial ou agência, ou supressão necessária de atividade, mesmo sem ocorrência de “força maior”, também não houve ato abusivo de parte do empregador, e sim conveniência empresarial.

Tais condições excludentes da responsabilidade subjetiva do empregador também existem no art. 502. Todavia, o que predomina em todas essas circunstâncias é o direito sagrado à indenização, em suas formas definidas.

É preciso acentuar que os arts. 497 e 498 se referem aos estáveis.

Quanto ao art. 502, que discrimina as hipóteses indenizatórias, faz uma alusão ao contrato por prazo determinado e aos não-estáveis onde o empregado também tem o amparo legal, embora com redução da mesma indenização.

Todos esses aspectos não se enquadram na teoria do abuso de direito, pois que não há a responsabilidade do empregador, ou responsabilidade subjetiva. Estariam, assim, dentro do quadro da teoria do risco.

É claro que o art. 503 diz que em certas circunstâncias o empregador pode reduzir os salários dos empregados da empresa, conquanto exista um limite de até 25% nessa mesma redução, respeitado o salário mínimo regional. É bem verdade que essa prerrogativa está subordinada à presença da força maior ou prejuízos *devidamente comprovados*. Se tal ocorre, não há por onde se falar em *abuso de direito* nessa redução salarial, desde quando está amparada por lei.

A figura, sob nosso ponto de vista, mais ostensiva desse abuso está no art. 499, em seu § 3.º, onde reza que a despedida que se verificar com fim obstativo de conseguir a estabilidade sujeita o em-

pregador às indenizações previstas nos arts. 477 e 478, com pagamento em dobro.

Nesta hipótese legal, não há possibilidade de se negar o ilícito trabalhista em sua forma indubitável, sobretudo quando houve um objetivo fundamental — o de prejudicar ao empregado, despedindo para evitar a sua estabilidade.

Como não se falar em *abuso de direito* no processo indenizatório no Direito do Trabalho?

O que há é realmente uma participação da teoria do abuso de direito e da teoria do risco. Dizer que marchamos para a total absorção da teoria do abuso de direito pela teoria do risco, como processo evolutivo, ainda é muito precipitado.

A teoria do crédito

Esta concepção está a depender se o trabalhador, durante o tempo em que exerce as suas funções na empresa, sendo por conseguinte um colaborador na prosperidade desta, adquire um *direito de crédito* sobre os fundos do estabelecimento. Não é, como se frisa, um *direito de propriedade*.

É preciso esclarecer que esse crédito se integra na empresa, como pertencente ao empregado, o que daria um certo aspecto, uma aparência de *sociedade*. Se há uma participação na aquisição desse crédito, mesmo à base do tempo em que colaborou na empresa, esse crédito é uma decorrência de outro direito, mesmo que não seja o de propriedade.

Cremos que aquilo que está acumulado em seu favor não poderá ser negado, mesmo porque há uma propriedade desse crédito que independe daquele “abandono de emprego”, a não ser em se tratando de compensação a prejuízos causados por este e sujeitos à avaliação. Se não fosse assim, desapareceria o princípio da irrenunciabilidade dos direitos do empregado, o que é sagrado no Direito do Trabalho.

Há um direito previamente adquirido e cujo fundamento é o desempenho no seu trabalho, com aceitação de parte do empregador, onde existiu um contrato. Além do mais, não é justa a retenção desse crédito em detrimento do empregado, chamando-se mesmo de remuneração, espécie de pagamento atrasado, conforme ponto de vista de Barassi (“Il Diritto del Lavoro”, 2.º vol., pág. 444).

Ademais, pode ocorrer que durante uma certa soma de anos, o empregado acumulou esse crédito, e somente mais tarde cometeu uma falta grave. Ou mesmo resolveu deixar o emprego, especificamente falta grave. (Abandono de emprego, por exemplo.)

É justo negar-se ao empregado o direito ao crédito resultante do trabalho prestado em tempos idos?

Se é apenas salário, não seria lógica semelhante concepção, pois ninguém pode reter salário do empregado, mesmo porque tal política vai de encontro aos propósitos do Direito do Trabalho. Se é um depósito que se faz, durante o tempo em que o empregado estava trabalhando na empresa, há uma certa manifestação de sociedade, pelo menos remota, se está sob argumentação a sua colaboração na propriedade desta. E esta existiu, pois o *crédito* foi lançado na mesma empresa.

Sobreleva ainda a circunstância de que o Direito do Trabalho não aceitou a excludente de força maior (que determina a extinção da empresa ou de um de seus estabelecimentos) pelas obrigações trabalhistas, embora com certas condições.

A tendência, salvo melhor juízo, é, na maioria dos casos, para o *risco profissional ou social*, onde reponta a responsabilidade objetiva, ficando, dessarte, o empregador responsável pelo acontecimento. Todavia, segundo nos parece, há casos em que somente se projeta de maneira incontestável o *abuso de direito* e outros em que surge o *risco*, como justificativa doutrinária.

Teoria do dano

Tem o objetivo de se equiparar a uma compensação em relação ao emprego perdido. Essa concepção parte do resultado — dano —, não definindo o que motivou o *dano*. Não chega a ser uma teoria autônoma, pois não existe definição sem exaurir o definido. E este seria o ato de despedir, esclarecendo sua origem.

O reemprego não desfigura a responsabilidade pela indenização, embora haja quem sustente que nessas circunstâncias não há *dano*.

Preferimos ficar com *Mozart Victor Russomano* que afirma que mesmo com o reemprego, houve uma perturbação. Essa perturbação já é um dano.

Vamos até mais adiante: há certos empregados que se ligaram a determinado tipo de trabalho, criando um estado afetivo singular entre ele e o seu mesmo tipo de exercício da função.

Se é despedido, pode haver até, de certo modo, trauma em sua integridade psicológica e moral, podendo provocar perturbações sérias em sua unidade humana, pois aí há de se levar em conta, também, o ambiente em que prestava trabalho, relacionando-se com a *dignidade profissional*, o complexo de amizades já feitas, a conservação de hábitos na maneira de trabalhar e tantos outros aspectos que constituem o seu patrimônio individual.

Teoria do salário diferido

Não resiste à crítica, essa teoria. Baseada no princípio de que, ao ser despedido, o empregado receberia parte do salário que estaria de qualquer maneira retido, o empregado somente teria recebido no curso da prestação do trabalho um salário menor, que somente seria complementado no momento da rescisão.

Ainda mais, tal devolução não seria de nenhuma maneira uma indenização, e sim o recebimento daquilo a que o empregado teria direito (com a prestação do trabalho), apenas, em mãos do empregador.

Ficaria, dessarte, o empregador, livre de qualquer obrigação de indenizar, desde quando a importância que voltaria às mãos do empregado seria deste, e não do empregador.

Se o fundamento dessa teoria repousa nessa concepção, isto é, no recebimento de um salário que não correspondia ao trabalho prestado, não vemos como se achar, aí, lógica. Além do mais, seria sufragar a injustiça como critério indicado para pagar menos do que lhe era devido.

A teoria do prêmio

Há também autores que enxergam na indenização um *prêmio* de *fidelidade* e de *benemerência*. Esta última expressão quer dizer merecimento. Nessas condições, seria ocioso empregar-se a palavra *fidelidade*, pois esta, em sentido geral, implica merecimento. Estaria, assim, subordinado esse mesmo prêmio à conduta do empregado, uma vez que, não tendo mérito, perderia o referido prêmio, mesmo na hipótese de sua antigüidade na empresa. *

Barassi opta por um critério ambivalente: pretende unir o chamado *prêmio* com o ressarcimento do dano sofrido pelo trabalhador que se vê sem emprego.

Dessarte, como acentua *Russomano*, “justifica a indenização por despedida, do dano causado ao trabalhador”.

Como se observa, não se fixa em uma teoria só, isto é, a do prêmio. Mas, toda essa concepção estaria condicionada à colaboração de parte do empregado na empresa, constituindo-se uma das suas forças propulsoras.

Para o empregador desonesto seria muito fácil obscurecer essa colaboração, que deve ter um significado além do serviço prestado, normalmente, segundo nos parece. E se essa idéia de prêmio abrangesse somente o tipo de exercício comum de trabalho, cremos que não haveria oportunidades de se falar em prêmio, e sim de salário *habitual*.

* Em sentido amplo, “fidelidade” é merecimento.

Restaria saber até onde vão os limites desse merecimento: se ele é resultante do exercício do trabalho simples e normal, ou diz respeito a um comportamento de ordem superior àquele que é comum, de parte da maioria dos empregados.

A teoria da pena

A despedida injustificada implicaria na aplicação de uma sanção ou de uma *pena*, que seria, para alguns juristas, a indenização. Conforme diz com sabedoria *Mozart Victor Russomano* em seu livro citado, “a teoria da pena confunde a pena, punição imposta, com o simples ato civil de cumprimento de obrigação, ou, ao menos, de ressarcimento do dano causado” (ob. cit., pág. 174).

Para justificar-se a inexistência dessa pena, como o critério para explicar o fundamento jurídico da indenização, recorre-se ao uso absoluto do direito de despedir, com ou sem justa causa, como faculdade do empregador. E concluiu-se pela aceitação desse direito de despedir, que é privativo do mesmo empregador. Logo, ninguém pode sofrer pena, no “exercício pleno de um direito” (mesmo que a despedida seja arbitrária), pois esse direito de despedir seria do empregador.

Diz-se que se há o pagamento da indenização, nada há mais a argumentar, porque esta supriu o emprego, não havendo, portanto, qualquer restrição àquele poder absoluto de despedir...

Desaparecem assim as razões *morais* e *profissionais* do emprego, que se transforma em mercadoria. Foi vendido, aliás, foi comprado por dinheiro, sem qualquer outra indagação.

Não é bem esta a nossa concepção sobre a pena. Adiante, faremos algumas considerações sobre o emprego, assunto de extraordinária importância no mundo moderno. Porém, antes, vamos dizer que tal teoria não explica os fundamentos jurídicos que determinam a indenização.

A indenização é o resultado, e mesmo em se aceitando essa *pena*, mesmo assim não esgota o conteúdo da pergunta. Essa indenização, que é pena, resulta do *abuso de direito*, marchando em determinadas hipóteses para a responsabilidade social ou risco social, ou, simplesmente, *risco*, mas, sempre, responsabilidade.

Teoria previdencial

Se aceitássemos esta teoria, estaríamos sob a dependência da indenização ao Direito Previdencial. Tal relação não seria possível, em se tratando do rompimento de um vínculo contratual em que as partes distintas acordam na execução do trabalho e no pagamento do salário.

Em conclusão, valham-nos as palavras de *Octávio Bueno Magano*, que se aplicam ao caso em discussão: “A Previdência está toda voltada para o futuro do trabalhador”, enquanto “a indenização como prestação previdenciária... tem em vista o passado do empregado” (“Lineamentos de Direito do Trabalho”, pág. 161-162, LTr).

A EMPRESA E O CHAMADO DIREITO POTESTATIVO NA DESPEDIDA E A FUNÇÃO SOCIAL DO EMPREGO

O conceito sobre a empresa, do prof. *Cesarino Júnior*, é o seguinte: “...é a *organização* do trabalho próprio, do trabalho alheio ou de ambos para a prestação a terceiros de bens ou serviços. Este conceito *jurídico-social* da empresa faz dela até certo ponto uma pessoa jurídica, como tal distinta da pessoa física ou jurídica, sua proprietária” (ob. cit., 2.^o vol., pág. 53 — grifamos apenas as palavras “organização” e “jurídico-social”).

O que nos prendeu na definição foi a palavra *organização*, seguida da palavra *jurídico-social*.

Se a empresa é *jurídico-social*, prevalece um princípio social na mesma definição, razão por que ela não deixa de se projetar no complexo social, como organização, e, como tal, organismo ou instituição.

A nossa CLT em seu artigo 2.^o frisa que é empregadora a empresa. O art. 3.^o considera empregado aquele que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a *dependência* deste.

Há, assim, duas realidades: uma que é a *empresa*, considerada empregadora, e outra o princípio da *dependência* de parte do empregado ao empregador, que é a empresa nos termos do art. 2.^o.

Se há uma dependência, não há por onde se falar de empresa no sentido moderno, sob a dependência da pessoa física do empregador, pois, na realidade, na empresa, há o princípio da *colaboração* e desindividualização da mesma pessoa física do empregador.

Essa dependência deveria ser em função dos interesses coletivos da empresa, incluindo os de natureza salarial. E nessa colaboração não poderia faltar participação da direção e dos lucros, nos termos já referidos.

Se o poder diretivo do empregador, determinando o poder disciplinar deste, que consiste em “cominar e impor sanção aos empregados infratores de suas obrigações contratuais”, e se inclui o poder de despedir sem justa causa, decerto que se está a reconhecer um direito potestativo de parte do empregador em relação ao emprego, o que desfigura o organismo institucional.

Implica o último exemplo em despedir mesmo contrariando o que dispõem o art. 482 e outros dispositivos legais, que restringem os limites da despedida àqueles casos. Gostaríamos de saber como se

faz a harmonia entre o reconhecimento desse direito potestativo com uma hipótese que não estivesse inserida naqueles preceitos. *

Não sabemos como desfrutar um direito contrário à própria lei, pois a despedida, aí, seria injusta, e não constituiria um direito potestativo, pois tudo o que está fora do alcance dos dispositivos da própria lei não constitui justa causa para, repitamos, despedir.

Ademais, o art. 482 e outros dispositivos legais não se referem especificamente aos estáveis, e, sim, de modo geral. No caso da estabilidade, por ser também um capítulo à parte, a figura toma outra dimensão, exigindo inquérito para que se comprove a justa causa. Quer dizer que o estável não está sujeito à pena de despedida de parte da decisão pessoal do empregador. Logo, não há tal direito potestativo do empregador, e sim o poder da Justiça. Mas, há, dir-se-á, em relação ao não-estável.

A nosso ver, ao se limitar o espaço para despedimento no artigo 482 e outros dispositivos legais, não há como justificar a mesma despedida como uma resultante do direito potestativo, em se tratando de situação onde não haja justa causa, pouco importando assim o tempo de serviço. Ajuntemos o conceito de empresa moderno e o art. 482 e outros mandamentos legais e ficaremos em uma encruzilhada para acharmos esse direito potestativo que vai de encontro à lei, desde quando não houve qualquer infração aos seus princípios.

Somente uma regulamentação, como dissemos anteriormente, dos direitos da empresa, poderá justificar o poder do empregador nesse sentido.

Fixaríamos até o FGTS, onde não há, por assim dizer, uma indenização. Não reconhecemos em tal raciocínio uma lógica que seja capaz de nos convencer.

Exemplo da inexistência do direito potestativo está no recebimento dos 10% sobre os depósitos, correção monetária e juros capitalizados, por parte do empregado despedido *injustamente*, o que, a nosso ver, é uma forma *indenizatória*. E, nessas condições, é um corretivo à despedida injusta, desde quando libera aqueles quantitativos. Logo, o próprio Estado intervém, procurando amenizar os efeitos desse poder de despedir. Dessarte, é sempre uma limitação a esse direito que se chama de potestativo (assunto comentado adiante).

O que se verifica ao se reconhecer tal direito potestativo em despedir o não estável é a inversão do princípio interpretativo legal e doutrinário da despersonalização física do empregador. Nesse caso,

* V. greve, arts. 508 (bancários), 432 (aprendiz faltoso), 340 (ferroviários).

para despedir, a empresa se *individualiza*, isto é, prevalece a personalização do empregador, ao invés de sua despersonalização, tanto quanto é ato volitivo, absolutamente.

Acrescente-se que o não estável realiza o mesmo trabalho que o estável. E quem poderia dizer — conquanto não interessa diretamente à discussão — que o empregado não-estável não chegaria à estabilidade?

A justa causa só *funciona* em relação ao estável? Só havendo estabilidade, o empregador sofre as restrições do seu “direito” pessoal de despedir?

Aí, sim, no caso de estabilidade, há a desindividualização, pois a Justiça é quem vai dizer da existência ou não daquele direito. A diferença é que a despedida sem justa causa é considerada u’a manifestação do chamado *direito potestativo*.

Se a Justiça achar que não houve justa causa, mesmo em face do não-estável, comprova-se que a despedida não justifica o uso desse direito. E a indenização é — usemos a expressão — uma pena que decorre dessa não existência de justa causa. Logo, não houve um *direito de despedir*, e sim um abuso de direito que decorre do uso abusivo do direito de propriedade. Nessas circunstâncias, não há de se falar em empresa com o sentido de *funcionalidade* de órgãos ou partes que colaboram para um fim comum a se atingir.

Sinzheimer opina que “a causa da vinculação jurídica entre os elementos pessoais e materiais da empresa e o seu titular é o *poder sobre as pessoas* e coisas inerentes à propriedade” (*Cesarino Júnior*, ob. cit., pág. 52, 2.º vol., grifos nossos). Dessarte, está caracterizado o poder do empregador exclusivo e excludente.

Para se conceber a empresa como uma instituição como há quem admita, impõe-se a “continuidade da relação do emprego”, aproveitando as expressões últimas de *Mozart Victor Russomano*, ao comentar a vinculação do empregado à mesma empresa (“Comentários à CLT”, pág. 40, 1.º vol. Vale a pena ler o comentário do mesmo autor sobre a “despersonalização física do empregador”, art. 10, pág. 114, ob. cit., mesmo vol.).

A despedida é tão anti-social que o Estado regulamentou tal procedimento através de uma compensação financeira com o FGTS, em virtude, sobretudo, da resistência de parte do empregador de indenizar o estável, imprimindo, de modo geral, hoje, maior velocidade ao processo em relação ao não-estável. Sim, porque atualmente quase todo o empregado é optante, mesmo com as devidas restrições.

Com o pagamento do depósito ao empregado culpado, nas hipóteses indicadas, reforçou-se a concepção de que a permanência no emprego é um direito social, resguardando o seu tempo de anterior trabalho prestado indiretamente à sociedade, pois, até então, não

existia culpa. Essa compreensão é mais ampla, no caso em que não existe culpa.

É o Direito do Trabalho um direito solidarista, dando clara margem de interpretação no sentido de o Estado considerar *normal* o emprego.

O uso ou abuso do *direito de despedir* implica na prestação de outra parte que é a indenização. Não fosse assim, não existiria o litígio trabalhista, não havendo por isso submissão tanto quanto o empregado vai a juízo reclamar. Não assume uma posição mansa, pacífica ou conformista.

A chamada “declaração unilateral de vontade” vai de encontro a um contrato bilateral que somente pode ser rompido por parte do empregador de maneira direta, segundo os critérios do art. 482, e indireta nos termos indicados no art. 483.

A relação jurídica foi criada por um acordo de vontades, não sendo possível sua extinção ser procedente de uma decisão direta do empregador sem a observância daquele artigo * e mesmo indiretamente através do art. 483.

A submissão do empregado, nesse aspecto, não existe, pois não estamos a falar no princípio da subordinação inserido no contrato de trabalho nem nos poderes dos quais faz uso o empregador, em outros domínios da própria relação de trabalho.

O que há é o rompimento do vínculo contratual, cujas consequências, no caso em que não haja culpa, não se extinguem por uma simples declaração de vontade.

Não se compreende uma submissão ou sujeição nem mesmo com o sistema do FGTS, onde o empregador se obriga a contribuir mensalmente para com o empregado, fazendo o aludido depósito, amparando o empregado de uma possível despedida.

Essa obrigação é uma limitação a tal “direito de despedir” ou “direito potestativo”, fundamentado em uma simples deliberação ou declaração de vontade do empregador.

Não é demais repetir que o pagamento do percentual (10%) sobre a importância a que tem direito o empregado, dos depósitos e seus acréscimos, compelindo o empregador a cumprir tal obrigação, desfigura o “direito potestativo” de despedir, e vale como uma indenização, em face da ausência de culpa.

É o reconhecimento da *responsabilidade* social a aplicação desse diploma legal.

Esses comentários não se adentram nas figuras de reintegração. São formas de intervenção do Estado, através do Poder Judiciário,

* Estamos excluindo outras causas, como por exemplo o art. 508 (bancários) antes referidos, nesta apreciação, só para argumentar.

não havendo ainda razão em se falar de um direito potestativo. Ajunte-se que nos casos previstos em lei, a conversão da reintegração em indenização não é feita por simples vontade do empregador, e sim pelo Tribunal do Trabalho.

A continuidade do emprego antes falada é um pressuposto do contrato de trabalho. Se a empresa é uma instituição, não há lugar para se falar em *absolutismo* de vontade pessoal e muito menos em direito potestativo.

Voltando ao art. 10 referido antes, vê-se que “qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados”. Como aceitar o “direito potestativo” do empregador diante de tantos direitos do empregado?

O contrato de trabalho continuará com aqueles direitos adquiridos. Como é possível compatibilizar “direitos adquiridos” e “direito potestativo” de despedir?

O objetivo do Direito do Trabalho é a permanência do empregado no emprego, como uma das razões da paz social. A crítica ao FGTS como “substituto” da estabilidade mesmo assim precisa ir mais adiante, dadas as contradições, ou pelo menos a certos aspectos doutrinários incompreensíveis, que se desdobram, desse mesmo diploma legal.

Não se pode obscurecer que a estabilidade proporcionava, se cumprida, maiores vantagens ao empregado. Por sua vez, a legislação do FGTS não dá margem à explanação doutrinária de seu conteúdo, capaz de nos satisfazer. Para argumentar, dir-se-ia que o empregador teria o direito de despedir desde quando está fazendo o depósito regularmente, e sabe que vai pagar o percentual de 10% antes referido. Esta seria a resposta do mais superficial estudioso.

Perguntar-se-ia de que valem o art. 482 e outros dispositivos legais, se estamos apenas a comentar a despedida injusta. Então, é possível violar tais dispositivos legais, *comprando-se* uma decisão abusiva. Assim, o abuso do direito é premeditadamente defendido por lei, e dele alguém pode fazer uso como e quando quiser, contanto que indenize, e o pior — já sabe que vai indenizar?

Mas, se os 10% com suas incidências não são considerados uma indenização, a que título eles surgem na lei, se esta faz diferença entre “com justa causa” e “sem justa causa” para não recebê-los ou para recebê-los, em suas hipóteses respectivas? *

Então, somente com o pagamento dessas importâncias em seus casos indicados sem justa causa, desapareceu o abuso de direito que é paradoxalmente protegido pela própria lei?

* Ainda mais: o culpado perde a parcela de sua conta vinculada correspondente à correção monetária e aos juros capitalizados.

Se *A*, por exemplo, sabe que vai pagar os 10% a *B*, e sabe que não pode despedir a não ser nos termos do art. 482 e outros dispositivos legais, e o faz, esse direito não tem o chamado *fim social* e muito menos um fim ético, porque é violado pelo uso abusivo de um direito ao qual se deu a denominação de *potestativo*, transgredindo-se um princípio jurídico superior que não se compensa com a importância material paga.

Esse percentual, pago conforme a lei, é uma tímida prova de reconhecimento que se faz da inexistência desse direito potestativo, mesmo em se tratando de empregado que não tenha dez anos de serviço.

Vejam os que diz o art. 6.º da Lei n. 5.107, que cria o FGTS, ao fixar que “ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte da empresa, *sem justa causa*, ficará esta obrigada” a depositar na data da dispensa, a favor do empregado, importância igual a 10% etc., etc. Mais adiante, no art. 7.º, ao dispor sobre a despedida com *justa causa*, “nos termos do art. 482 da CLT, o empregado fará jus ao valor dos depósitos feitos em seu nome, *mas perderá*, a favor do Fundo aludido no art. 11 desta lei, a parcela de sua conta vinculada correspondente à correção monetária e aos juros capitalizados” etc. (grifos nossos).

O Decreto n. 59.208, de 20.12.66, que regulamenta aquela Lei, em seus arts. 22 e 23 reproduz, não totalmente, porém com o mesmo sentido, o que está escrito na citada Lei. Tanto é assim que o art. 23 não se refere especificamente ao art. 482 e sim “nos termos da Legislação do Trabalho”, o que é uma generalidade justificável de vez que todas as hipóteses que determinam o desentrelace contratual não estão inseridas nos critérios do art. 482.

Porém, o que nos leva a indagar é o seguinte: por que essa diferença entre um tipo de recebimento de importância em relação ao caso de não haver *justa causa* e na hipótese de haver *justa causa*?

Não se vá dizer que os 10% com suas aderências representam financeiramente uma indenização. Mas, é uma confissão clara de que vale como uma aparência de indenização e como um reconhecimento expresso de que a despedida *sem justa causa* não tem procedência como um direito potestativo do empregador.

Esses dez por cento serão um ato de benevolência ou de prêmio? Por que a metade desses dez por cento na culpa recíproca?

Nada é mais do que o reconhecimento de uma despedida injusta e, por conseguinte, fora do âmbito de deliberação pessoal do empregador.

Assim se conclui que uma despedida, para ser verdadeira, somente pode ser, na grande maioria dos casos, de modo direto, nos termos do art. 482 e outros dispositivos legais. Se assim não for,

não se trata do uso de um verdadeiro direito, imune às objeções de sua manifestação, de parte do empregador. A lei não pode aceitar um comportamento anormal, como um pretensão direito, seja lá de quem for. Quer dizer que a despedida sem justa causa não é o que a lei deseja nem espera. Essa reparação ao emprego perdido é muito relativa, pois este não se recupera, sobretudo em se tratando de um direito vital. Aceitar-se a equivalência entre uma realidade e outra é diminuir o valor econômico e moral do emprego, enquanto, por outro lado, é *comprar* o abuso de direito por um preço muito barato.

Vale a pena ainda, para reforçar a nossa argumentação, que parte do princípio de um direito social e por isso solidarista, o que diz *Georges Ripert*: “Os juristas têm o orgulho de se sentirem chamados a uma criação. Eles devem, destruindo um direito que pretendia basear as relações sociais sobre a defesa dos interesses individuais e a manutenção dos direitos subjetivos, estabelecer uma ordem nova, coordenando todas as atividades para uma organização melhor da sociedade. Era preciso um nome para esse direito novo. Desde que o antigo foi construído sobre a atribuição dos direitos individuais, o novo foi denominado *direito social*” (*Cesarino Júnior*, em “Estabilidade e Fundo de Garantia”, pág. 22).

Tudo isso teria sua lógica, mesmo a seu modo, se não estivéssemos a aceitar a empresa em sua marcha para uma instituição. Mas, quem diz empresa diz que ela “é, antes de tudo, uma comunidade humana de trabalho. Os trabalhadores são seus membros e devem ser integrados nela com sua parte de lucro, de responsabilidade e mesmo de propriedade” (*Cesarino Júnior*, ob. cit., págs. 78 e 79, citando *La Gressaye*).

Mais adiante, entre aspas, diz que a “empresa é uma propriedade comunitária ou uma co-propriedade de um gênero particular. O chefe da empresa, responde o prof. *A. Rouast* a uma pergunta por ele mesmo formulada, é o proprietário dos capitais que ele pôs à disposição dela. Ele não é o proprietário. Ele é chefe, ele é o primeiro nessa comunidade de trabalho de que tem a direção. A propriedade da empresa pertence, em parte, ao Trabalho” (ob. cit., pág. 79). No mesmo livro há uma referência a *Ripert* que chega a dizer: “Há, pois, uma verdadeira propriedade de seu emprego. Não se pode mais dizer que ele está fora da empresa. Ele faz parte da empresa; ele é funcionário da empresa” (ob. cit., pág. 79).

Durand diz que o “trabalhador é incorporado na empresa e tende a não poder ser destacado em sem justa causa”, referindo-se até ao surgir de um novo direito — a “propriedade do emprego” (ob. cit., págs. 79-80).

Não aceitamos essa propriedade individual do emprego. Há, sim, uma propriedade *social*. Negamos esse direito potestativo de

se despedir sem justa causa, como se fosse um privilégio do empregador, o que vai de encontro à harmonia social, ao conceito moderno de emprego e à visão institucional desta. Ao se aceitar semelhantes prerrogativas, não se há de falar em colaboração. Ao se sufragar tal doutrina, de que servem o art. 482 e outros, o 1.º da Consolidação das Leis do Trabalho?

De que valem os princípios solidaristas do Direito do Trabalho? Como pode o empregador usar de um *poder decisório* contra a própria lei? Por que não se dividir o uso desse direito de despedir, respeitando-se a lei e a criação dos conselhos de empresa?

“O direito moderno não reconhece mais os direitos absolutos”, diz muito bem *Cesarino Júnior*, no livro antes citado.

Georges Ripert (“Aspectos Jurídicos del Capitalismo Moderno”, em pág. 310, Bosch y Cia., B. Aires, 1950), em um estudo substancioso sobre o capitalismo moderno, e particularmente no caso em discussão, apreciando a empresa, começa o seu capítulo com o título assim: *A propriedade do emprego*. E diz: “A primeira coisa a fazer é dar ao trabalho a propriedade do emprego. Isto significa para mim a agregação do obreiro à empresa, sem que possa, salvo justa causa, ser separado dela, com posteridade.

Observemos que o reconhecimento de semelhante propriedade enquadra bem com a tendência geral da economia capitalista, que tende a transformar os direitos em propriedades” (tradução nossa). E em sua própria linguagem, traduzida para o espanhol: “El accionista que hace una aportación a la empresa no puede ser expulsado de la sociedad a la que se ha incorporado. El trabajador que aporta trabajo a la empresa no debería estar expuesto al riesgo de ser despedido mientras subsistiera la empresa” (texto original, pág. citada).

Continuando: “O que importa à empresa é a coletividade capital e não a personalidade de cada capitalista. De igual maneira o que interessa é a coletividade trabalho e não tal trabalhador determinado” (tradução nossa).

Fazendo uma crítica a respeito do direito francês, que não admite essa propriedade do emprego, conclui, entretanto que “o interessante é surpreender no direito do trabalho os primeiros sinais desta propriedade” (ob. cit., pág. 311).

Argumenta que a lei tenha previsto o rompimento do contrato de trabalho, seja pela inobservância do prazo de despedida, seja “por abuso del derecho de despido” (ob. cit., mesma pág.). E desce em outras considerações, invocando as leis civis, bem como apontando até a indenização em relação aos representantes do comércio, em vista da clientela, que foi carreada para a empresa.

Chega a opinar que “o princípio da relatividade dos contratos *cede aquí en el paso al nuevo principio de propiedad del empleo*”, para complementar a frase no próprio original do livro (ob. cit., pág. 312).

Criticando o que resta do contrato e defendendo a idéia de que se constata que o obreiro (em sua linguagem) adere à empresa, de maneira igual ao acionista, justifica que adquire um direito que não pode ser “retirado enquanto desempenha sua função de trabalhador”, provocando sua despedida uma compensação, se o perde, sem justa causa, ou “culpa”. Repete que ele, o empregado, tem uma “verdadeira propriedade sobre seu emprego”, não se podendo dizer “que está fora da empresa”, pois “forma parte dela, é um funcionário da empresa”.

Mais adiante, defendendo o espírito de organização do trabalho, alude aos *comitês de empresa*. Todavia, o que ressalta de maior importância para nosso estudo é a parte que se prende aos poderes correspondentes à “coletividade do trabalho na direção e na gestão da empresa”.

Aceitando a sociedade como “capital organizado”, razão por que não há de se justificar a intervenção dos trabalhadores nesta organização do capital, “da mesma maneira que os acionistas não têm que intervir nos comitês de empresa” (ob. cit., pág. 317).

Vê-se por aí que o autor procura situar os dois mundos, evitando, a nosso ver, a desordem na própria empresa, sem renúncia ao reconhecimento ao direito do empregado à propriedade do emprego.

Pergunta por que não se admitiu o uso de *poder decisório*, de parte da coletividade obreira, em relação a certas matérias. Diz que “quando se chegue *verdadeiramente* a se considerar a empresa como uma comunidade de capital e o trabalho sob a direção de um chefe, se imporão soluções mais atrevidas e será preciso encontrar um meio para resolver os conflitos entre o capital e o trabalho” (ob. cit., pág. 318).

É realmente esse meio que constitui a pedra de toque das relações laborais na empresa, visto que o funcionamento desses comitês, bem como aquela atribuição de poder decisório pertinente a coletividade obreira, necessitam de uma organização.

Eis porque chegamos a defender a criação de um direito empresarial do trabalho, ou ao menos, uma parte relativa a tal direito, tomando-se como ponto de partida o chamado poder decisório.

Delimitar esse campo do poder decisório é a parte mais delicada, pois ao se admitir a propriedade do emprego, temos de examinar a razão dessa propriedade, as suas demarcações, sem falarmos na justa causa que implica naturalmente no poder de despedir,

sem maiores indagações, e que deve ser usado pacificamente pelo empregador.

Parece que veio como uma luva esse pensamento do autor: "O exercício do poder disciplinar por parte do chefe que obra só e soberanamente é igualmente incompatível com a noção de empresa. (102). Se deve fazer obrigatória a criação de um conselho de disciplina *com o caráter de uma verdadeira jurisdição profissional*" (ob. cit., pág. 319). Vai mais à frente, sugerindo medidas que devem ser observadas nesse mesmo funcionamento da jurisdição apontada.

Porém, o que nos chamou atenção foi exatamente essa feliz coincidência com nossos pontos de vista, quando negamos essa condição de empresa compatível com o poder absoluto e decisório de parte do empregador em todas as matérias que se correlacionem com a mesma unidade sócio-econômica.

Faz uma citação particularmente impressionante, em relação à Alemanha, quando diz que "o chefe de empresa será submetido ao *tribunal de honra social*" quando "*abusa da situação preponderante que ocupa, explora com mais vontade o trabalho dos membros do pessoal e os fere em sua honra*" (últimas expressões referentes a uma citação).

Aquele *direito de empresa* que sugerimos como um capítulo no Direito do Trabalho, inclusive sua parte legislativa, é defendido, na sua generalidade, ou melhor, na sua primeira parte (porém que se aplica na segunda) de maneira veemente.

Quanto à participação, segundo depreendemos de suas palavras, não resulta possibilidade em ser aplicada sob o critério de individualidade de cada empregado. E diz de maneira categórica que tal participação deveria ser em função da "coletividade do pessoal".

Analisando sob o ponto de vista de que seria um "suplemento irrisório", bem como frisando a não aceitação da fiscalização da gestão financeira de parte do empregador, joga à discussão o problema.

Para nós, essa participação em dinheiro não é uma solução exequível, notadamente na economia capitalista, e atendendo a certas situações empresariais. É uma utopia, bem sabemos.

Conclui com bom senso que a participação nos benefícios fracassou. E opta pelas obras sociais da empresa, de maneira integral, ao "*melhoramento das condições da vida dos trabalhadores, especialmente a *vivienda obrera**", comentando o que poderia ser "hoje uma cidade obreira, se desde um século, uma parte dos benefícios da empresa houvesse sido consagrado às obras sociais" (ob. cit., pág. 323).

Creemos que não há necessidade de ir mais adiante em relação ao livro do grande jurista. O seu pensamento, em seu núcleo no

que se prende ao assunto, está aí, afora o substancioso estudo sobre a empresa. Apenas queremos fazer uma adenda: essas obras sociais podem ser feitas diretamente pela empresa, como também podem ser feitas indiretamente pelo governo, o que, evidentemente, ocorre no Brasil. Se, entretanto, certas particularidades ou medidas escapam à visão do governo, em face de não estar na vivência diária dos problemas empregatícios, melhor ainda seria a conjugação desses esforços com a ciência do poder público em face dessas mesmas medidas adotadas, a fim de não haver contradições ou redundâncias.

Para que não transformemos o presente capítulo em um livro, pensamos que em uma explanação simples está mais ou menos esclarecida a nossa posição. Até mesmo em consonância com o espírito de um novo direito empresarial, que vai surgindo passo a passo, *Georges Ripert* defende tal concepção.

As reservas que fizemos ao uso e gozo absoluto do poder decisório de parte do empregador são até mais acentuadas diante das palavras do jurista francês. A propriedade do emprego vai ao ponto de ser considerada como se fosse do empregado, conquanto não comuniquemos totalmente desta idéia, preferindo, nós, a conceituação de que o emprego é de *propriedade social*, sem a perda dos direitos individuais materiais de propriedade de parte do empregador ou do empresário, se assim se pretende denominar. A idéia de que a empresa moderna é uma instituição, na qual predomina a vontade absoluta de seu proprietário, não pode prosperar, visto que há uma dissolução das individualidades para um objetivo comum que é a comunidade, existente na própria empresa. A chamada participação nos lucros, ou nos benefícios, como certos juristas preferem de modo genérico, não é possível, dadas as condições peculiares à organização da própria unidade econômico-social.

Esta, tem de ser feita em colaboração com o Estado, se se quer maior objetividade nas providências. Outras observações explicam que estamos em face de um direito social, cujo âmbito mais se alarga, e no qual inevitavelmente a individualização do empregador vai perdendo terreno na própria organização capitalista.

Os *comitês ou conselhos de empresa* necessitam de uma regulamentação para que tenham a sua missão cumprida, sem os exageros ou sem demagogia, gizando os limites até onde devem ir suas manifestações, opinativas ou mesmo decisórias, e se se quiser, admitindo-se uma “jurisdição profissional”.

É bem verdade que essas decisões comportariam o direito de a parte que se julgasse prejudicada recorrer à Justiça do Trabalho. Essa peculiaridade cabe aos processualistas, no que tange ao problema de competência, marchando-se para uma reforma específica e mesmo típica no processo, desde quando o Direito do Trabalho é um

direito novo, com suas singularidades e seus aspectos surpreendentes, inclusivamente em certos momentos, contrários às disposições do direito comum. Tudo isso vem informar a tônica inegável do sentido social do Direito do Trabalho, que não é mais um prisioneiro de um contrato, no qual a vontade do mais forte se sobrepõe à vontade do mais fraco.

Essa correção vem sendo feita e será ainda continuada, desde quando tenhamos em mente a necessidade de um estudo mais aprofundado de Sociologia do Trabalho e de Psicologia Social, juntas a outras matérias aludidas em nossas páginas.

É o Trabalho que vem criando essas mutações sociais e, porque não dizê-lo, essa revolução científico-jurídica, não se algemando a um tipo de relação em que se toma ciência, apenas, do trabalho prestado atualmente, porém indo mais adiante, paradoxalmente para trás, quando se volta de maneira impressionante ao passado, considerando a individualidade do obreiro ou empregado, para promovê-lo à *pessoa*, pois esta representa o maior grau que se pode atingir no convívio humano.

Queremos fazer referência à Lei n. 6.179, de 11 de dezembro de 1974, que “assegura amparo aos maiores de setenta anos e aos inválidos nos casos e na forma que especifica”, para repetir o final do período da Portaria do Ministro da Previdência e Assistência Social, sem esquecermos o início, onde fala do “caráter eminentemente social e humano”. Essas individualidades prestaram trabalho à sociedade, pouco importando suas relações específicas de emprego. Em nossa concepção, o exercício do trabalho se transfunde com a colaboração social. Mesmo porque o Direito do Trabalho tende a ampliar o conceito do próprio trabalho: Claro que esses maiores, de que fala a lei, e esses inválidos, não tiveram proteção, embora existam casos em que a invalidez não tem relação com o trabalho, porém tiveram cerceados os seus direitos ao trabalho. Nada os impede de gozar uma lei de caráter social, conquanto, neste último caso, seja um dispositivo que transcende à relação de emprego e se caracteriza por ser *absolutamente social*.

Toma vulto nessa exposição de considerações o último conceito ao dizer que “a boa execução da mencionada lei é da maior importância para o processo de universalização da proteção social”.

Verifica-se, aí, a preocupação social em todos os aspectos. Nair Lemos Gonçalves, em seu livro (“Novo Benefício da Previdência Social, Auxílio-Inatividade”, 1976) assim se expressa: “Qualquer regime ou sistema de Segurança Social só pode alcançar o equilíbrio indispensável à sua manutenção se observado o *princípio da solidariedade entre as gerações*” (pág. 141).

O Direito do Trabalho terá de proteger, mesmo em passado que vá além dos prazos comuns, o trabalho já realizado, para fins não litigiosos, entrelaçando uma geração com a outra, e, a nosso ver, transpondo o marco do próprio Seguro Social e penetrando já no edifício da Seguridade Social, bem como terá de assistir aos que não tiveram direito ao trabalho.

Esta, uma de suas particulares grandezas, a de humanizar cada vez mais a coletividade, e, conseqüentemente, o próprio indivíduo, invadindo o Estado certas demarcações que ontem seriam consideradas utópicas, na sua penetração.

É o *social* prevalecendo sobre o individual; é um direito que se agiganta, que vai à frente com as realidades, com a maior sensibilidade e espírito de solidariedade. E que vai ao encontro dos interesses da própria sociedade.

No momento, recebemos o livro do prof. Octávio Bueno Magano ("Lineamentos de Infortunística", 1976, pág. 67), que afirma: "Realmente, o Estado moderno inclui entre os fins a que se destina a sua atividade o *bem-estar social*, deixando de ser o Estado *gendarme* para converter-se no *welfare State*, ou Estado-providência (104). Mas, especificamente, pode-se dizer que incorporou a pauta de seus objetivos a eliminação da insegurança social, resultante das situações de necessidade (105)" (grifo, 1.^a parte, nosso).

Em uma época onde se verifica tal renovação de valores ou mesmo de inovação, não se pode aceitar aquele poder decisório e absoluto de despedida do emprego, posto que este é o maior alicerce do Direito do Trabalho, pois é do mesmo emprego de onde derivam essas modificações e esse alto espírito de compreensão social.

Em conclusão, a despedida absoluta, sem justa causa, por simples deliberação do empregador, perturbando uma célula do bom funcionamento da sociedade e destruindo os princípios básicos da conduta do empregado, visto que o seu comportamento de nada vale, em função de uma vontade pessoal do patrão, não resiste à lógica dos fatos, mesmo porque é uma contradição insuperável em a nova ordem e um desrespeito aos valores fundamentais da pessoa.

VISÃO ESPECÍFICA DA INTERPRETAÇÃO E DO SOCIAL

Nenhuma época exige maior poder de interpretação do Direito do que esta que estamos vivendo. O quadro científico da sociedade modificou-se de tal maneira que é absolutamente impossível ao intérprete verdadeiro sentir e projetar o significado das leis, da jurisprudência e do justo, sem ter um embasamento filosófico, sociológico, histórico e jurídico, à altura de suas responsabilidades, atendendo à exigência do lugar em que a História nos colocou.*

Um grande número de valores foi extinto em face da marcha da *Civilização e da Cultura*. Outros se transformaram através de um heróico poder de adaptação, porque eram possuidores de substâncias perenes que, se ao todo não poderiam permanecer, grande parte desse mesmo todo representava o eterno imutável na condição humano-social.

Foi exatamente o conflito das idéias que predominaram no século XVIII, que por si traziam muita herança de séculos anteriores, naquilo que não foi expurgado, o que caracterizou o despontar do constitucionalismo em muitos Estados. Sobreviria o século XIX com todo o fragor de sua visão, exigindo uma nova concepção humanística das verdades políticas e sociais e iniciando a reformulação dos quadros da própria sociedade.

Essas modificações foram mais adiante, no tempo, ao campo do Direito Privado, substituindo muitos conceitos valorativos por outros, nos quais começava a predominar a preocupação pelo *social*, o que representava uma abertura para novos caminhos e a convocação de juristas para a reorganização da própria sociedade em novas bases, capaz de resistir às manifestações violentas que são um final das ideologias revolucionárias.

Verificamos, mais próximo aos nossos dias, o surgir de vários troncos do Direito e, dentre eles, a título de exemplo, o Direito do Trabalho, havendo até quem especifique o Direito do Bem-estar Social ou de Assistência Social, o que não é motivo para nossa indagação no momento.

* Em conjunto a outras ciências referidas antes e adiante.

A idéia mais acentuada de uma *justiça social* assenhoreou-se da concepção jurídica européia, desprezando, de começo, os povos ocidentais, os extremismos que outros povos usavam para subsídio importante em seus programas políticos, conquanto alimentassem fins diferentes que seriam mais tarde canalizados para os Estados totalitários.

A influência dessas idéias penetrou o campo do Direito Privado, apanhando, de surpresa, homens despreparados para receber as grandes mutações histórico-culturais. Esse despreparo deve-se sobretudo à ausência de previsão de que os quadros não se modificariam, e de que teríamos pela frente muito mais tempo do que se supunha, para que explodisse uma espécie de revolução científica, a exemplo do que ocorreu com a Revolução Francesa.

E o que mais impressiona e conclama a atenção de todos os juristas é a brevidade com que essas transformações vêm exigindo uma regulamentação, desafiando não somente a inteligência humana que está em grande parte *tecnificada*, mas também o decorrer dos minutos que prenunciam outras eras bem próximas. Bastará um conflito internacional ou uso de novos engenhos científicos para que se transforme, em grande parte, o panorama que se apresenta. A época exige pressa. E está incompatível com a perfeição ou relativa perfeição.

Nos povos que não tiveram o preparo espiritual das ciências humanas, que grande parte de sua elite não saiba se preservar dessa invasão materialista das conquistas contemporâneas, aceitando sem medidas essas mesmas conquistas, com a perda dos valores fundamentais da personalidade humana, então o que se verificará será a ausência de um rumo certo a tomar, ou presumidamente certo nesse emaranhamento de ocorrências.

Torna-se muito mais dificultosa a compreensão humana (parece estarmos em um torvelinho) no ato da própria aplicação do Direito, em face da conturbação de um quadro social, em que o *econômico* assume papel relevante no intrincado complexo dessas circunstâncias. Há de se procurar novos regulamentos, novos processos disciplinadores da conduta humana. Porém, deve ser um trabalho muito bem informado de sedimentação cultural, a fim de não se provocar balbúrdia, o que seria o mesmo que a situação daquele que se propõe a resolver um caso sem saber por onde começar.

Daí, resulta o grande papel de intérprete do Direito, o advogado, o professor, o magistrado. Sem uma *relativa segurança na interpretação do Direito* não é possível fincar marcos fundamentais, sobretudo no Direito do Trabalho, tão cheio de transmutações e até mesmo desaparecimentos de certos dispositivos e conseqüentes substituições.

Será exigida sempre a presença de talentos especiais para a interpretação da lei, afora aquela configuração cultural, se quisermos estar em dia com o progresso do mundo jurídico e de suas requisições tão breves.

A ausência de um caso similar nos julgados, a originalidade da hipótese, a fisionomia do problema que se tornou estranho e sem qualquer laço de identidade com outros casos que passaram pelas mãos do intérprete —, tudo isso é um desafio permanente à sua argúcia, ao seu poder de interpretação. Esta é a análise dos acontecimentos para chegar a uma síntese na qual, ao menos, nos pareça, de certo modo, sólida. Ajunte-se que o problema mais se agrava se, em termos gerais, não há qualquer referência nos códigos, legislações ou quaisquer pronunciamentos jurídicos que venham em socorro do magistrado, por exemplo, fornecendo-lhe uma analogia mesmo difícil de encontrar à primeira vista, porém capaz de ser pesquisada pelo homem de talento. Seria uma saída, um descalçar de luvas. Porém uma saída e um descalçar de luvas — tudo muito bem feito, sem esquecer os princípios informadores da Justiça, a equidade, por exemplo, e o quadro contemporâneo dos fatos com seus cruciais problemas.

Acatar as regras formuladas que não se ajustam à hipótese, somente para não ser acusado de desbordar desses limites formais, decerto que não é esse o caminho do intérprete ou juiz de bom senso e corajoso. Tal conduta compromete a Justiça, feita com um excessivo cuidado em obedecer aos pressupostos legais que foram forçados como se esse figurino fosse imprescindível em uma decisão bem formulada.

A liberdade a que nos referimos deve ter o limite da lógica e não das improvisações fáticas e voluntaristas, sem qualquer fundamento, sem alicerce, sem uma razão preponderante. Mesmo porque um feito não pode ficar sem uma decisão. Esta tem de ser produzida ou prolatada. O importante é fazê-la dentro das balizas do bom senso. Acrescente-se a obrigação em decidir um problema do Direito do Trabalho, no qual há maior predominância do *humano* e cujo desdobramento será ainda humano até o seu ponto final. Nessa união de valores é que está o papel do intérprete.

Esse determinismo *legal* em tais casos não é absoluto. É preciso atender aos valores morais, ou como dizia Kant, à *lei moral*.

Diante dessa explanação, teremos de aceitar o que determina a ambivalência dos atos humanos: um de fundamento *ontológico* e outro de base *axiológica*. Dir-se-ia: uma lei *causal* e uma outra *final*.

No caso em apreço, o magistrado estaria incluído em outro território que não o *causal*, embora sujeito às influências e requisições da própria natureza. Estaria sim, no mundo dos valores, tendo como

ponto de chegada o *valor*, transfigurando-se este em realidade, o qual pretende atingir com sua *interpretação* que é o fundamento de seu juízo ou, na linguagem comum, julgamento.

Egresso por assim dizer do mundo de condicionamentos e contingências procedentes da natureza, ao proceder no mundo dos valores, opera-se a criação daquilo que se chama de realidades éticas.

Precisou, é verdade, de um degrau inferior que foi o mundo da realidade da natureza. Porém, transcendeu daí, como se fosse um alicerce para construir o seu edifício mais valioso que foi o mundo dos valores éticos e, no caso, um passo para os valores jurídicos, se estamos a discutir o jurídico.

Anotemos que essa função interpretativa da lei e do Direito em geral não abrange só ao magistrado. Ela faz parte do campo de ação do advogado, do professor, de tantos juristas que assim desejem pesquisar terreno tão complexo e ao mesmo tempo encantador.

Não pretendemos seguir as regras interpretativas ou mesmo os princípios opinativos desligados do fato, para sacarmos conceitos ou juízos de valor, sobretudo quando estamos a visualizar o Direito. Partiremos com os pés no chão, para daí transportarmo-nos a um reino superior.

Sem o enraizamento em um ser ou em uma determinada ocorrência, não se pode falar em valor, para que se possa aferi-lo daquele mesmo fato ou do mesmo ser, no campo do Direito, e notadamente no Direito do Trabalho, onde o *fato* possui uma relevância impressionante.

Sabemos que a concretização da *essência* do homem não se pode obter em nenhum tempo, porque seria atingir a sua perfeição. Mas, no campo do relativismo humano, de nossa precariedade, marchar para esse ideal, promovendo os meios para diminuir as imperfeições, fazendo mesmo algo de útil materialmente para a própria sociedade, é realizar-se na condição de homem e realizar também um valor dentro das possibilidades históricas e humanas.

E se estamos a discutir o detentor de um direito, no campo de nossa disciplina, decerto que temos de restringir esse conceito de perfeição, que seria universal, para um campo menor, sem entretanto deixar de ter a sua importância no cosmos.

A luta por uma aferição melhor atribuída ao trabalhador não é um processo de regulamentação salarial. Nem é um reajustamento superficial e de repercussão puramente *natural*. Ou melhor, como alguém chama, de valores sensíveis, conquanto prefiramos a primeira expressão, naturais, no sentido mais físico da palavra. Tem de haver uma passagem, ainda estreita, conquanto já mais enlarguecida, dessa estrada *natural* para os valores espirituais, considerando-se que estes somente poderão ser atingidos se realmente damos direitos à realiza-

ção daqueles valores naturais, a fim de que se construa o *homem-de-trabalho*, que é o homem de nossa época, do mesmo modo como se construiu o *cidadão* da Revolução Francesa.

Sem a visão de novos horizontes, de retificações, de reformas e adendas à civilização, propiciando o nascimento de novos valores que seriam baseados na consideração que merece o homem que trabalha, decerto que a conquista desses mesmos valores espirituais só pode ser lenta. É preciso acentuar que nossa fase já é bem diferente, e manda a verdade afirmar, por exemplo, que o Brasil é um dos países mais avançados nessa revolução a que chamaríamos *valorativa*, podendo aparecer em conjunto a outros povos, e muitos dentre eles com situação muito inferior nessas conquistas. Desejamos o *espírito* do homem que trabalha — eis a nossa final aspiração. A palavra “espírito” aqui tem um significado global e simbólico de um novo tempo.

Não distinguimos a conquista da personalidade do trabalhador como resultante de uma atitude contemplativa ou de culto ao passado. Aachamos que aquela se consegue, se reunimos o *natural* ao *espírito*, tendo, logicamente, este, maior preponderância na escala de valores. Ela, a personalidade, na hipótese, resultará da melhoria das condições e do aperfeiçoamento da legislação trabalhista, de maiores considerações à pessoa do trabalhador, não em função de estreitos determinismos legais, porém em função também de compreensivos critérios societários, isto é, de maior aproximação dentro da empresa na qual o homem seja considerado *homem em seu modo de ser* e não como força simplesmente produtiva ou produtora.

Com esse trabalho que será feito — ninguém tenha dúvida — através de certos empregados com novos cargos ou encargos, o que verificaremos é o aprimoramento do espírito, porque sem este não é possível falar-se em valores no mundo da cultura.

A civilização industrial há de entender essa necessidade mesmo por uma legítima defesa da boa ordem empresarial, isto porque os governos tendem para a complementação de medidas a serem tomadas, de caráter legal.

Uma interpretação que se dê em uma sentença, na decisão de um litígio de certa importância, e até mesmo sem grande importância material, é a realização de um valor que se integra no mesmo veredicto. E este somente assume um caráter de permanência se tiver substantividade lógico-espiritual capaz de desafiar o perpassar dos anos e os conflitos que surgem no decorrer dos fatos sociais. Se ele não resiste a esses embates, decididamente não realizou o verdadeiro valor que é o *espiritual*, tomada essa palavra em seu sentido mesmo sem ser transcendental-religioso, e sim na concepção de validade perene, ou relativamente perene.

É exatamente aí onde se delimitam as fronteiras entre os acontecimentos *naturais* e os *espirituais*. Os determinismos da primeira divisão são inexoravelmente mecânicos, irrefugíveis, fatais, e, por isso, escapam a processos interpretativos. Estes levam às retificações, através de mudanças de posições de onde se percebe o fenômeno, alterando-se muitas vezes um juízo considerado estratiforme. É a fatalidade que domina as leis da natureza, sem esperanças de alterações justificadas. A interpretação, no sentido que defendemos, em sendo *espiritual*, desfruta dessa riqueza do mesmo espírito humano, do horizonte mais largo e não do hermetismo inflexível e que prende o raciocínio e o poder criativo. A interpretação legal tem de ser também *espiritual* e não puramente material.

A JURISPRUDÊNCIA E SEU PAPEL

A jurisprudência não deixa de ser, em parte, uma ciência histórica da aplicação do Direito, e é nela onde vamos encontrar também valor para as decisões nos litígios. Daí por que ela se afasta do campo de certas ciências, sem importância fundamental na elaboração de uma sentença ou de um julgamento, e muito mais indiferentes no que tange ao processo interpretativo em geral. Não que deixem de existir no campo do julgamento determinadas interpretações, pois é difícil, ou senão impossível, julgar-se algo no Direito, sobretudo nas questões que se ferem, sem se partir do elemento *natural*, por exemplo, daqueles elementos que foram fornecidos. Mas, o que afirmamos é que na elaboração dos juízos para a finalização do julgamento, esses dados são informativos, e não chegam a constituir a chave na corporificação dos chamados valores. Servem como ponto de partida, jamais como ponto de chegada. Sem eles não teríamos a história dos fatos, porém esta ficaria sendo simplesmente *história* se não dispuséssemos de outros meios intelectuais para armarmos as concepções, os confrontos, os cotejos, os juízos e, por fim, o julgamento.

Interpretar o Direito do Trabalho requer uma série de informações culturais das quais não se pode prescindir.

A História fundamentada em alicerces materiais, refugindo sempre e sempre à participação espiritual, ficaria condicionada a um determinismo concreto, alterando substancialmente a própria dialética.

A vida econômica, com suas implicações, inclusive a produção, determinaria, a seu modo, o evoluir da História, sendo esta um subvalor diante daquele valor material.

A natureza assumiria aí um papel de maior importância, ficando o espírito para um segundo plano, dependente, subserviente, reflexivo.

Impossível guiar-se o Poder Judiciário Trabalhista por uma concepção unívoca dessa forma, quando são desprezados outros valores existentes na própria vida social, sobretudo quando sabemos que trabalho não é mercadoria, nem a relação de emprego é a razão de ser de todo o Direito do Trabalho. Outras manifestações vitais se integram aí, impossíveis de serem referidas aqui pelo extenso número de reivindicações e direitos já adquiridos, muitos deles sem qualquer agrilhoamento ao fator econômico.

Afora essa concepção que já está superada no mundo jurídico, visto o número de problemas que a civilização criou, com o surgir de novas manifestações sociais, é impossível desconhecer-se a influência do fator econômico. Porém, sem essa univalência, porque se assim fosse, desapareceriam os outros valores da pessoa humana, e por assim dizer os mais nobres, ficando o mundo jurídico trabalhista reduzido a um escritório de contadores, cuja missão seria fazer cálculos sobre indenizações...

Ademais, estamos em terreno tão alto que não seria justo desermos agora a tais minúcias, pois o que procuramos, como tentativa, é uma Filosofia da Interpretação, o que é muito mais elevado, embora não a conseguíssemos.

Não nos convence uma orientação no âmbito cultural como a de *Spengler* ao comparar a cultura a um organismo que nasce, cresce e morre, de igual maneira como as culturas históricas, segundo suas palavras. Não; no Direito essa mutação ou essa extinção não é tão radical, tanto quanto estamos sob o lastro de formações histórico-jurídicas há séculos, onde determinadas ou grandes instituições permanecem, embora com as retificações exigidas pela civilização contemporânea. Todavia, as suas criações, os seus "organismos" não morreram. Acontecem até situações em que há uma revivescência de certos princípios de há muito em desuso e que reflorescem com o esplendor magnífico, respeitados os processos de adaptação ao tempo em que vivemos. Todavia, a substância é a mesma.

Acatar-se radicalmente a novidade desse sistema na ordem jurídica seria destruir essa mesma ordem. Se ela, a novidade, tem de ser aplicada, que seja em outros domínios e não no campo do Direito que desfruta de relativa eternidade no campo do conhecimento humano. Preferimos aquele raciocínio de que as culturas crescem umas ao lado de outras, sem perda de interpenetração de valores, porém jamais com a destruição dos fundamentos básicos de qualquer outra cultura. Aceitamos a sobreposição de uma à outra, sem a perda do comércio de valores entre a que se sobrepõe e a que foi substituída, ficando íntegras certas conquistas inextinguíveis e que são a razão de permanência social.

A COMPLEXIDADE DO JULGAMENTO NO MUNDO DOS VALORES

Ao fazermos a exposição tanto quanto possível neste livro sobre problemas tão importantes, não fizemos questão de estabelecer marcos divisórios entre o chamado Direito substantivo e o Direito Processual do Trabalho. Englobamos as duas realidades em uma só, mesmo porque afigura-se-nos difícil dizer, em uma visão geral de interpretação, onde começam rigorosamente o Direito do Trabalho em sua substantividade lógico-científica e o Direito Processual desse mesmo ramo do jurismo, sob o ângulo de nosso estudo. Ambos estão de tal maneira aqui co-penetrados que distinguir um fio de tecido dessa natureza seria necessariamente puxar outro de relativa diferença. Afinal, é assunto para posteriores indagações, haja vista a juventude de que este último Direito desfruta.

Mas, o que nos preocupou nesse capítulo foi a responsabilidade transcendental do intérprete, principalmente na época em que vivemos.

Pode-se admitir a não estuturação cultural e sensível de um advogado. Porém não se pode conceber que um magistrado ou um professor desconheça e não sinta as sutilezas desse Direito tão cheio de inovações, tão amplo quanto ainda não explorado no seu imenso campo de atuação, que está em sua maior parte, ainda, em potencial.

Sem essa experiência de um passado que é um alicerce extraordinário, sem, por exemplo, o julgamento uniforme de casos semelhantes, sem a farta doutrina que existe nos outros ramos jurídicos, o Direito do Trabalho não pode ser elaborado somente com os pequenos recursos de que dispõe, necessitando, assim, de muito estudo, de muita gente que esteja apaixonada pela sua especialidade, de muito amparo de parte do poder público para enriquecer as bibliotecas. E muito mais do que isso: de sensibilidade e inteligência para não confundir as suas conquistas (do Direito) com as postulações e reinvidicações faticamente ideológicas, de cunho simplesmente político.

Não é que a Política (com P maiúsculo) não tenha a sua importância no desenrolar dos acontecimentos histórico-jurídicos. É que ela, como processo de fermentação ideológica, vai servir como um material de análise para daí colher-se o que há de positivo e capaz de influir no organismo da sociedade.

Esse papel de analista cabe ao professor, ao magistrado, ao advogado consciente de suas responsabilidades.

O magistrado tem a preocupação em não errar, ou errar o menos possível, como deve ocorrer em relação ao professor e ao advogado. Cometer o erro consciente, que seria má fé, a distorção dos valores culturais e, por conseguinte, espirituais, unicamente porque

não se deseja dar uma decisão, uma opinião, uma justificativa que contraria os interesses de uma parte em discussão, não se justificaria.

O fato se agrava ainda mais quando estamos defronte de um Direito jovem, desafiando regulamentações, pontos de vista, sentenças, decisões, convicções. Opinar ou decidir sobre problemas novos constitui uma outra vocação e não resulta somente de estudos. Estes podem suprir, em parte, a sensibilidade do intérprete. Porém, não lhe dão a textura de uma verdadeira personalidade que sirva de guia a quantos necessitam de suas luzes.

Tudo isso deve ser feito com prudência. Isto porque é um Direito que fascina, que abrange a Questão Social, que se propõe a reformular a sociedade em um futuro que já esteve mais longe, sem a perda de seus valores tradicionais.

Não poderemos aceitar o conteúdo dessas normas trabalhistas baseadas em um abstrativismo que é a condição de certas teorias. Se estamos a discutir um direito que se baseia no *ato humano de trabalhar*, decerto que somente aceitamos princípios fundamentados em *atos* que deverão ser prudentemente aferidos na complexa e regular sistemática da Ciência Jurídica, sem desligar-se de suas relações com ciências imprescindíveis.

A sua lógica não se parece com aquela concepção abstrata, tanto quanto o que se chama de *conteúdo jurídico* não é o mesmo em nossa disciplina, admitindo-se que se trata do *humano*, com profundas diferenças em face dos critérios que informam a outra lógica dos mesmos conteúdos de natureza ideal. Ao contrário, há uma espécie de concreção em toda essa marcha que, não obstante, segue a esteira dos acontecimentos para a realização dos valores.

Distinguir aí procedimentos, tracejar rumos, abrir veredas e caminhos ásperos não é fácil nem acessível ao intérprete. A improvisação não vai satisfazer aos estudiosos e sequiosos de esclarecimentos, notadamente em um direito novo, requerendo e convocando as elites para a sua afirmação definitiva.

Aí é que surge o momento *trágico* da cultura, junto às grandes realizações humanas, mesmo nas grandes vitórias. A tragédia é a própria vida, é o anverso do êxito, companheira inseparável de nossas ações, prova de nossa fragilidade diante dos valores absolutos.

Essa tragédia particulariza-se no drama da interpretação e da aplicação da lei, na elaboração da sentença e na sua adequação. Poucos os que alcançaram ou perderam um minuto em pensar o quanto sofre um magistrado consciente, para dar uma sentença, quando lhe faltam os elementos indispensáveis para uma decisão incontrovertível. Ou quanto sofrem um professor e um advogado ao proferir as suas aulas ou defender seus clientes, respectivamente, sem a segurança de tais embasamentos.

As motivações aparentemente claras, que se desenham em um estudo ou em uma causa, escondem no subsolo outras razões que muitas vezes escapam ao analista, por serem subjacentes, por mais minucioso que este seja em busca de uma harmonia, a que poderíamos chamar de simetria em determinadas afirmações. É a razão de maior angústia do pesquisador. E, às vezes, uma decisão desumana, mesmo quando há razões jurídicas (e não justas) para tal julgamento, constitui o *trágico*: o espírito de justiça contra o espírito jurídico.

Muitas vezes o justo que não teve a aderência de provas documentais, ou por negligência ou por outro motivo qualquer, embora saltando a olho nu a certeza de um Direito, é derrotado fragorosamente pela outra parte, porque produziu provas, o que vem configurar aparentemente um pleito de justiça. E esse *trágico*, que é o dramático, atinge o aspecto pessoal do homem de sensibilidade. Igual circunstância quando se trata de hipótese não prevista em lei, o que coloca o julgador em condições de aflição, sobretudo quando não é possível sobrepor-se ao quadro de direito, e ele tem a obrigação de se pronunciar.

Pior ainda é quando uma certa discussão litigiosa ou doutrinária nos apresenta um só ângulo do problema por onde teremos de visualizá-lo; então ficamos certos de que estamos realizando algo de valor se procedermos de tal modo, pois, outras veredas não foram, por nós, descobertas. E após mais atenção, ou por intermédio de interferências antes desconhecidas, chegamos à conclusão de que não era aquele o caminho a seguir, posto que o nosso argumento serviria para outros fins e não àqueles. Fizemos, assim, uma *apreensão* errada, conquanto de boa fé. Aí também surge o *trágico*, com toda a sua força. É bem verdade que esse *trágico* assume formas de natureza mais violenta e que sacrificam o próprio ser humano, em outras circunstâncias.

Semelhante tragédia somente atinge os seres privilegiados que se sacrificam às vezes por suas convicções, a exemplo de religiosos que assim o fizeram.

Voltando ao campo do Direito, verificamos que não é simplesmente um sistema lógico o que determina o seu dinamismo. E a afirmativa toma consolidação maior no Direito do Trabalho, em que há uma comunidade a ser olhada, tanto quanto há até quem o chame de Direito Social. Sem querermos entrar nessa discussão, o que emerge de tudo isso é que o Direito do Trabalho tem uma consciência coletiva, dentro das suas limitações no que diz respeito ao menos dotado intelectualmente e em relação ao que é melhor dotado.

Se a apreensão dos valores somente pode ser feita por uma elite, não há novidade nisso, porque em uma teoria de qualquer Direito, a chamada massa não tem participação criativa nem interpretativa. Ela

recebe a interpretação, e no máximo oferece críticas que, fundadas ou não, podem até contribuir para retificações acidentais, porém, de ordinário, jamais cientificamente substanciais.

O que se chama de dinâmica jurídica não está condicionado a um simples sistema lógico, haja vista a reformulação de anteriores bases de comportamento.

O que se percebe é uma restrição ou limitação da chamada lógica dedutiva, bem como das oportunidades de seu emprego, sobretudo em um Direito como o que estamos a discutir, no qual o critério fático assume uma importância fundamental, desafiando, sob vários aspectos, o gênio do intérprete para que se consiga uma aplicação pelo menos relativamente equilibrada.

Princípios duros e inflexíveis presos a raciocínios engratilizados e que não podem sair dessa prisão sem violentar as "regras" da própria "lógica" não têm abrigo no Direito do Trabalho porque ele é um ramo jurídico completamente novo, embasado em outros alicerces, reivindicando soluções rápidas que não se condicionam ao exagero do *tempo*, tomada esta expressão no sentido de grande espera. Não; o Direito do Trabalho não pode esperar.

Essa justificativa não quer dizer que estejamos diante de uma corrida para o ilógico e o inconcebível. Apenas, o seu tempo é menor.

É verdade que aquela operação implica na aplicação de uma certa colaboração de lógica, mesmo tradicional, para que se estabeleça a conexão ou o elo no corpo do julgamento ou na interpretação.

O quadro contemporâneo das circunstâncias com os novos motivos criados alterou o processo lógico da interpretação, notadamente no Direito Trabalhista, no qual há até flagrantes contradições com o Direito clássico.

Essas contradições, longe de invalidarem o próprio Direito, dão-lhe uma revitalização impressionante, porque transpõem os limites rígidos de fórmulas preconcebidas do Direito, para situá-lo no íntimo de *atos sociais*, com seus desdobramentos e inovações, com seu espírito novo ligado ao progresso material da sociedade, e reclamando conquistas no mundo espiritual-jurídico dessa mesma sociedade, que é diferente daquela outra concebida em termos pacíficos, isto é, em um evolucionismo lento e sujeito às determinações *puras* de gabinetes. No Direito do Trabalho, os gabinetes também trabalham, porém como laboratórios incansáveis que recebem do ato de trabalhar material para a sua colheita, diariamente. E apresentam o resultado ao *clínico* para que este, com sua prudência, estabeleça a terapêutica readaptadora do equilíbrio vital do indivíduo, e, no caso, da sociedade. Há muito mais pressa, mais brevidade, mais preocupação imediata para soluções mais rápidas.

A CONCEPÇÃO QUANTITATIVA DAS LEIS CHAMADAS JUSTAS

Aplicar a lei no Direito do Trabalho não é o mesmo que no Direito Comum. Aqui, não há preocupação numerológica, visto que, de ordinário, estão em discussão individualidades isoladas, e só acidentalmente juntas em virtude de certas hipóteses.

Então o campo do julgador está constringido, delimitado a uma decisão que não extrapolará aqueles mesmos domínios, não abrangendo diretamente o social ou coletivo. No Direito do Trabalho há sempre nas individualidades em disputa uma coletividade por trás ou de frente mesmo, pois que se trata de uma classe social e não de indivíduos, pois estes transpuseram os limites de uma classificação histórico-social até então *oprobriosa*.

A decisão de um litígio individual interessa a toda a classe trabalhadora. A sua repercussão é impressionante, tanto quanto pode se operar a crença ou descrença instintiva do homem comum no aparelhamento judiciário, decorrendo daí implicações profundas no complexo trabalhista. Isso sem falar nos dissídios ou manifestações de caráter inicialmente coletivos, porque já começam assim e têm maior densidade polêmica.

Há uma espécie de participação do julgamento no todo trabalhador, e dificilmente não se desenraizará a crença ou descrença no processamento judicial, conforme o bem ou o mal daí decorrente.

Atingir na aplicação da lei ao grande número de individualidades, eis aí o maior problema do Direito do Trabalho. O conceito de *bom* e de *útil* está condicionado ao maior número daqueles que recebem a aplicação dessa mesma lei em seu favor, ficando o *mal*, e, no caso, o que não é *útil*, dormitando no espírito de uma totalidade, em véspera de produzir a insatisfação.

O conceito do justo ou do *bem* em uma decisão trabalhista está a depender de uma coletividade, de suas aspirações, do reconhecimento de seus desejos, em sua postulação. Um juiz do Trabalho sempre decide em função *coletiva*, mesmo em litígios individuais. Se o maior número foi objeto de uma decisão favorável, estamos em face de uma decisão juridicamente correta, embora muitas vezes não seja um julgamento justo, isto porque, em alguns casos, se tal fosse rigorosamente possível, poderia gerar outros problemas conseqüentes, em situações semelhantes ou análogas, na própria aplicação da lei.

Essa hipótese é possível em um Direito de profunda repercussão social.

O *jurídico* no Direito do Trabalho desfruta de maior amplitude do que no Direito comum, dadas as responsabilidades coletivas que

ele envolve. É preciso salientar que não estamos a dizer o *justo*, pois este muitas vezes extrapola as fronteiras do jurídico e a sua aplicação, se possível, em certas hipóteses, não surtiria o efeito desejado. Estamos apenas no terreno da suposição, em que o *justo* pudesse ser aplicado.

O conceito de fins de valor, nessa concepção, deixa de ser uma realidade *em si* para ser um resultado de sua receptividade pelo maior número daqueles que foram contemplados por essas mesmas decisões ou leis. Há, por assim dizer, naturalmente atendendo ao interesse social — o que é o maior número —, uma receptividade global.

Muita razão tem *Ihering*, em nosso estudo, quando se volta para o *fim* como elemento criativo do Direito, razão por que tem de haver uma motivação prática em seu surgir. Ninguém poderia conceber a criação de um Direito do Trabalho por uma simples concessão ou compreensão dos empresários ou dos juristas, a seu serviço. Foram necessárias lutas cruéis, batalhas, pejejas, sofrimentos, renúncias para que o poder público reconhecesse a legitimidade das aspirações coletivas, conferindo-lhes estatutos, leis esparsas, decretos, etc., regulamentando certas situações.

Daí florescerem os juristas, que, não obstante, já se batiam por um direito social, operário ou industrial (seja qual for a denominação que lhe foi dada), porém, tudo no campo doutrinário, à espera de um concretismo na legislação e nas próprias decisões do Poder Judiciário.

Aquele *fim* não é somente individual, posto que a inserção do *social no campo do Direito* não é uma realidade, apenas, doutrinária. O Direito do Trabalho reivindica a primazia em colocar esses *interesses sociais* como realidade concreta e *funcional*, desde a proteção que desfruta do poder público, logo de início, em geral, até especificamente projetando-se no Direito de Associação, no Contrato Coletivo, na Sentença Coletiva, etc. E mais ainda: a concepção, por exemplo, que se tem hoje do conceito de *propriedade* transpondo as demarcações de seu privatismo para ter uma conotação eficientemente social, desde o problema do salário rural aos direitos daí defluentes. Desde a organização da empresa até os direitos decorrentes de certos atentados trabalhistas ao empregado, no que se prende ao seu patrimônio material e moral.

É bem verdade que essa revolução no conceito de propriedade privada se deve, em sua maior parte, à presença constante do Estado no Direito do Trabalho, evitando fraudes e prevenindo contradições, fiscalizando atividades e prescrevendo sanções, quando estas são imprescindíveis. As limitações ao poder absoluto que se faz hoje à propriedade dizem respeito aos direitos trabalhistas em relação ao emprego, também. Não há por onde se falar hoje em propriedade

privada na concepção até ontem vigente (assunto referido em outro local neste livro). Dessarte, o Direito do Trabalho vê antes de tudo a coletividade, sem perda de seu interesse individual, pois sabe que o reflexo deste é muito grande no complexo social.

A função do Direito do Trabalho, no que se prende à sua aplicação em face do caso apresentado, torna-se muito complexa. O campo de ação que poderíamos chamar até de intrincado, e mesmo dedicadamente intrincado, convoca especiais talentos para os seus fins reguladores.

A inexistência de normas capazes para a solução de certas pendências conduz o juiz ou intérprete para o costume, tradição, doutrina e a chamada livre investigação científica, afora outros caminhos sobre os quais falaremos adiante. A nosso ver, é exatamente nesta última escolha (livre investigação científica) que predomina a maior importância em relação aos juízes e aos julgamentos. Sim, porque esta última diretriz é originada da pesquisa de várias orientações, sendo o juiz obrigado a procurar uma coincidência na citada livre investigação científica.

Para aplicar essa liberdade na investigação, aí é que é imprescindível o equilíbrio do julgador, combinando a “autonomia da vontade”, a “ordem e o interesse públicos” e o verdadeiro bom senso que são, em tradução nossa, o princípio de harmonia entre interesses antagônicos.

Nessa última exigência, é onde reside a maior de todas as responsabilidades do Poder Judiciário, visto que a sua visão extrapola inicialmente as limitações imediatamente jurídicas para desembocar no “social”, auscultando as suas tendências, a sua integração no espírito do tempo, a sua importância sob uma interpretação moderada, não obstante eficiente.

Tal procedimento a que chamaríamos de — precariamente — *justo*, ou, pelo menos, *jurídico*, não é fácil conseguir-se, de ordinário, no Direito do Trabalho, apaixonante pelas suas bases e pela sua evolução, constituindo sempre um desafio à serenidade do magistrado, do professor e do advogado.

O “social” tem a aparência de uma atriz muito linda que, pelos seus encantos, pode confundir a crítica. E é preciso muita sobriedade para apreendê-lo, sem ser, dele, presa.

É *Geny* quem fala no *dado* e no *construído*. Ou no plural — dados e construídos. Nos primeiros, temos os elementos integrantes consubstanciadores do conhecimento científico, os quais não são de nosso propósito, pelo menos agora, discriminar. É, entretanto, de nosso objetivo uma alusão aos elementos que configuram os *construídos* pela vontade do ser, e que vão configurar a maior importância do espírito de técnica que é a *interpretação*, dando a quem a

faz um poder de criatividade, retificação e até desenvolvimento, cujo fim é a elaboração de "preceitos superlativamente flexíveis e diversificados".

Por aí se verifica quanto complexa é a interpretação do Direito, com especialidade o Direito do Trabalho, porque este atribui sempre ao juiz, de maneira mais acentuada, o poder de (muitas vezes com certo exagero) transpor os limites da verdade jurídica não comprovada, porém entendida nas entrelinhas, criando raciocínios que estão longe de traduzir a autenticidade literal da lei.

Mas, aí, não é má fé. Pode haver a falta de preparação. É aí, exatamente, no caso do exagero, que há a ausência do equilíbrio, daquele bom senso a que se alude muitas vezes na operação do suprimento de elementos para a elaboração de um todo orgânico que deve ser uma sentença. É a falta do emprego da "técnica" que é tão importante quanto outra preocupação científica. É a técnica da aplicação que muito exige do estudioso para que a mesma aplicação do direito não se contorça em face do embaraço dos elementos ou da falta de elementos que deveriam existir para o aplicador.

Essa "técnica" na respectiva aplicação desse Direito é tão substancial quanto as suas origens, as suas relações sociológicas e seu próprio mundo ideal, tomada essa expressão no sentido jurídico mais científico. Por outro lado, no Direito do Trabalho, havendo uma sensível marcha dinâmica, mais do que em outro qualquer ramo do Direito, impõe-se sempre uma nova *técnica*, porque as mutações são uma constante, na parte legislativa e mesmo jurisprudencial. Então, o aplicador, ou o *técnico*, tem de usar o raciocínio, e não o fazendo, fica sem uma justificativa substancial. E este exige conhecimento e maneira de aplicá-lo.

CRÍTICA E FRONTEIRAS DAS MUTAÇÕES

Estamos acostumados a ouvir as críticas desfavoráveis ao Direito do Trabalho no que se liga às modificações de juízos sobre matéria idêntica, já apreciada anteriormente.

Em verdade, procedem muitas dessas reclamações, tanto quanto a divergência nessa concepção jurídica ainda é muito grande. Há casos em que chega mesmo a se tornar um impacto o corpo de um juízo.

É exatamente aí onde é necessário o *saber fazer* no julgamento ou na própria apreciação de um problema doutrinário. O que foi considerado permanente é como se estivesse em um vidro no qual está guardado um remédio para tal ou qual enfermidade. Então há uma espécie de aprisionamento daquela fórmula no recipiente, quando se interpreta o Direito sem inspiração social das mutações.

Tem a vantagem da brevidade para a sua aplicação nos casos concretos. Em contrapartida, estamos diante de uma situação já *definida, morta*, sem outro valor para o universo dialético, no campo do Direito. Então há uma paralisia que se não ajusta ao dinamismo do Direito, sobretudo Direito do Trabalho.

Essa seria a resposta que se poderia dar. No Direito do Trabalho, que é por natureza *dinâmico*, essa atonia não se verifica nem se verificará. Há sempre novos fatores e novas hipóteses, sem prejuízo, entretanto, do respeito e cultivo aos valores básicos, porque estes são o alicerce de toda ciência. Todavia, é preciso acrescentar que essas divergências têm o limite do bom senso.

Na sua movimentação é que está a sua *vivência*, convocando os estudiosos para certos aspectos, até mesmo modificativos de conceitos anteriormente tidos como intocáveis. Tinha de ser assim, pois estamos junto à sociedade, emparelhados, vivendo a atmosfera do trabalho e suas conquistas mesmo no terreno mais técnico, aspirando o sobreviver de novas invenções, engenhos e adaptações.

Isso não quer dizer que naquele recipiente existam soluções para todos os casos *aparentemente* iguais. Ou que foram iguais até ontem, e hoje, de acordo com nova determinação legal, têm nova feição. Também não vá se afirmar que a modificação deva ser generalizada, radical, absoluta.

Se tais transformações ocorrerem, ainda estamos no campo do dinamismo e, nessa hipótese, impõe-se capacidade para aplicação do remédio que contém o seu valor original, necessitando, todavia, de certas adaptações.

É exatamente nessas diversificações que a aplicação do Direito não pode, de parte do juiz, ser absolutamente unilateral ou obedecer a uma escola fechada a sete chaves. Em qualquer caso, por mais semelhanças que as aparências manifestem, há sempre notas indviduantes que despontam, aqui e ali, assumindo aspectos mais ou menos diferenciais, conquanto o embasamento seja o mesmo. Em relação ao intérprete, não sendo mesmo juiz, o problema também aflo- ra, deixando-o em dificuldades que não serão afastadas se não houver uma preparação lógica de parte do jurista, pois aí ela se faz necessária, a fim de sacar as conclusões.

A responsabilidade aumenta ainda mais ao discutirmos o Direito do Trabalho, epla sua feição antiindividualista e pela sua preocupação *solidarista*, que é aquela *união* sobre a qual falamos antes, podendo esta ser instintiva ou natural e mesmo legal, por meio do direito de associação com o seu *sindicato*.

Ora, aplicar um direito com tal fisionomia não é o mesmo que fazê-lo em relação a outro direito. Não quer dizer que se exija método radicalmente oposto no conceito da interpretação científica.

Mas, quer dizer que há necessidade de um certo ecletismo nesse aplicar, se não se quiser cair em contradições irremovíveis. Ademais, é preciso acentuar a preocupação inicial que tem o Direito do Trabalho pela conquista do *justo social* ou da justiça social. É preciso não confundir essa conquista com o servir-se de um método, o do *Direito livre* que seria uma utopia, ou talvez um sistema de *pragmaticismo* (que não é pragmatismo) no ato de considerar o caso concreto isolado, como se fosse esta a única forma de fazer Justiça.

Há, salvo engano, parentesco muito próximo entre a função interpretativa do Direito do Trabalho e a *jurisprudência sociológica* norte-americana.

Pela fisionomia do nosso ramo de Direito e considerando as implicações que ele tem, ninguém pode igualar a visão de uma discussão ou de um instituto de direito comum com um instituto de Direito do Trabalho.

A revolução dos costumes, que resultou de uma revolução industrial permanente e até certo ponto perturbadora, comprovou a ineficiência monopolizadora de raciocínios dedutivos em face da interpretação verdadeira de normas adequadas à realidade social. Tal objetivo somente poderá ser atingido por meio de uma análise cuidadosa de todo o panorama circunstancial em que se está vivendo, considerando-se a mutação rápida dessas mesmas circunstâncias e as soluções urgentes que os fatos clamam para a manutenção da paz social.

A assertiva não vai incorrer no erro do radicalismo quando não se aceita de forma alguma a interpretação ou colaboração de lógica dedutiva no estudo do Direito e na sua aplicabilidade. Daí, para se chegar a tal conclusão, vai um mundo de distância, pois a ninguém, pelo menos até hoje, foi possível estabelecer critérios jurídicos sem o auxílio daquele princípio no campo do Direito. Seria uma construção imperfeita, um aleijão no todo científico. Nem uma coisa nem outra. Nem desprezar a lógica no campo do Direito, nem trombetear que o Direito é lógica, em seu sentido mais líquido. Esquecer outros aspectos que se apresentam, nos quais há a valência de certo método ou certos métodos, ou de um dentre eles combinado com outro ou outros, é impossível.

Não colecionar o Direito em um álbum, como se fosse uma folha de vegetal morta para simples exposição ou manuseamento, porque seria esquecer a própria vida com sua floração de valores, a constante dinamização de sua existência, a finalidade a que se propõe que é a conquista do justo.

Nesse tumultuar de acontecimentos, todos tomam parte. A elaboração do Direito ou, no caso, o seu modo interpretativo faz-se através de um comércio de valores. É uma operação permanente e irrefugível.

A INTERPRETAÇÃO E SEUS CONFRONTOS

Se estamos contrários a uma liberdade sem freios na interpretação do Direito, porque assim seria desbordar do bom senso e da conduta equilibrada do jurista, dando-se, vez por outra, uma valorização exagerada aos fatos sociais, para daí inferir uma jurisprudência ocasional, também temos a mesma posição diante daquilo que se pode chamar de interpretação gramatical.

A despeito de ser o mais velho dos sistemas interpretativos, aqui e ali ele ressurge em uma sentença, em uma opinião, em um trabalho doutrinário, algemando a inteligência do pesquisador, que passa a se constituir simples mola de um maquinismo — o do livro escrito, ou seja, dos dispositivos legais.

O desprezo pelo direito consuetudinário implicou na obediência ao que está escrito. Necessariamente há de ter algo escrito na sua maior ou menor parte, conforme a tradição dos povos. Porém, o que se vê nos livros é uma fórmula para a exata (tanto quanto possível espécie) de vários comportamentos humanos, para não dizer “condutas” como alguém prefere. A nós nos parece que a expressão comportamento seria mais dinâmica e mais adequada, salvo juízo oposto. Além do mais, nas entrelinhas de tudo o que está escrito existe um mundo de expressões não ditas, porém compreensivas e *ditas* de outra maneira ao jurista inteligente, que é aquele capaz de colher o que a própria lei não indicou *literalmente*. Porém, a respeito como o denominador comum do juízo emitido, e até mesmo como uma raiz de certas situações que precisam ser esclarecidas, embora não contempladas pelas letras do Código ou outras disposições legais.

O bom juiz, por exemplo, nesse sentido, é aquele que restringe ou desdobra um ordenamento, quando a expressão literal da lei é maior ou menor do que a hipótese em discussão. Às vezes há necessidade de diminuir a *roupa* porque o cliente é pequeno para tamanho figurino...

Toda a atividade humana estaria fora de uma total regulamentação legal dentro desse limite, desde que o próprio viver humano não é uma linha reta, inflexível, sem sofrer as interferências de vários outros processos, dentre eles: sociais, econômicos, axiológicos, etc. Então o que vimos foi a modificação daquela fronteira para outro domínio.

O entusiasmo racionalista do século XVIII, naturalmente acalentado pelo sonho ilustrado de um pensamento filosófico — talvez o mais completo da História —, teve como um de seus objetivos a absolutização dos códigos e de leis bem ordenados que conteriam todas as hipóteses anteriormente resolvidas, sem se deixar u’a margem à existência de contradições. Dessarte, estariam nesses diplomas le-

gaís todas as questões possivelmente suscitadas ou a serem suscitadas, posto que se tratava de uma obra de globalização, de universalização do pensamento. Se assim fosse, poderíamos, embora com reservas, estar de acordo com certos juristas quando afirmam a consequência fundamental dessa idéia, se transformada em realidade: não haveria a *interpretação*.

Realmente, diz-se, para que *interpretação*, se *tudo* o que se pretende esclarecer já está esclarecido, se todas as coisas estão postas em seus devidos lugares, se a cada um são dados um direito e um dever, ou as duas realidades ao mesmo tempo, a respeito de determinada e possível controvérsia? Esta, a pergunta que salta aos olhos, diante desse absolutismo. Essa *clareza* é relativa, a nosso ver.

O que estarrece em tudo isso é que existissem homens de valor notável que assim pensassem. Surpreende é a ausência da concepção dos fatos sociais com o seu constante movimento, o seu desenvolvimento, a sua finalidade. Espanta é a própria subestimação aos fatos que decorrem da própria pessoa humana, com sua flora de peculiaridades, sua diferença individuante, seu mundo interior. Mais ainda chega a pasmar é a não tomada de conhecimento dos fatos internacionais e até originários de outras ciências, pois tudo isso faz parte da engrenagem do Direito, provocando um sistema particular de vida dentro da esfera legal.

Como seria possível pôr-se à margem o intérprete — magistrado ou jurista — se a vida é por si própria cheia de surpresas e incongruências? Como não convocar o jurista se ele é exatamente quem vai esclarecer as dúvidas, ou pelo menos abrir caminhos para o aclarar dessas mesmas indagações?

Convencidos de que havia necessidade de se fazer uma demarcação cultural nessa divisão, a escola exegética estabelecia as raíais até onde poderiam ir os intérpretes (incluindo os juízes), havendo, de qualquer maneira, um território preestabelecido.

O que se viu foi a adoração (se é possível dizer assim) da *lei* e da *intenção do legislador*. Estas seriam as únicas direções para onde deveria marchar o barco.

Melancólica é a concepção de que a *lei* é o Direito, como se uma realidade fosse igual a outra, caracterizando-se, assim, uma limitação ao conhecimento humano e algemando mesmo (ou tentando algemar) um gigante — o próprio Direito.

Para se ter uma justa interpretação, nessa concepção, deve o intérprete amarrar-se (outra não é a expressão) no *texto legal*, sobrepassando-se a hipótese da necessidade de convocar a *intenção do legislador*. Indigente e ortodoxa escola interpretativa do Direito, como se este constituísse um inseto dentro de uma caixa de fósforo, o que as crianças fazem para a sua diversão. Ficava o intérprete den-

tro de um inexpressivo castelo de ouro de falsa origem, afastado do mundo, trancado por sete chaves, sem comunicação com quem quer que fosse.

Nada de pesquisas sociais, nenhuma busca na História para conhecer os seus momentos, as suas fases, o desenrolar dos acontecimentos, o grande papel do fator econômico em toda a marcha evolutiva do ser humano e da sociedade, os costumes em sua expressão mais motivadora da boa ordem social, nem uma vista a um futuro que se avizinhasse ou mesmo, já, de um *presente* cheio dessas riquezas. Nem mesmo a pesquisa da influência de tal ou qual fato religioso e sua repercussão no corpo do Direito, para que estivéssemos diante de uma verdadeira *interpretação*, ainda que essa “verdadeira” fosse discutível em sua substantividade. Aqui está um conjunto de valores.

Colocou-se, assim, o pensamento, ou como alguém diz, a “razão do legislador”, acima desses elementos todos, desde quando estando, esses mesmos elementos, fora dos limites ou domínios do direito positivo, não tinham qualquer mérito.

As posições assumidas para a tarefa interpretativa, a esse tempo, não convencem, mesmo em se tratando do Direito em geral. Ainda não abordamos o problema no âmbito do Direito do Trabalho, cuja especificidade requer um tratamento especial, por sua singularidade.

Assim, afirma-se que em face de uma lei “clara e expressa”, não haveria necessidade, de parte do juiz, de outro recurso, a não ser a sua simples aplicação que está já ali mencionada, ou à espera de sua mesma aplicação. A afirmativa é mais pobre do que poderia ser. Nem todos os dispositivos aparentemente claros e expressos implicam na ausência interpretativa quer do juiz, quer do doutrinador. As dificuldades fazem parte do próprio complexo da natureza humana, e muito mais diante de manifestações intelectuais.

Tudo necessita de uma interpretação. Desde o ato mais simples ao mais complexo, requer, para melhor entendimento, a sua explicitação. Assim, para que uma lei seja posta em evidência com seus efeitos legais e imperativos, não há por onde prescindir-se do critério interpretativo. Por outro lado, se há dificuldades no espírito do texto, sem a clarividência necessária, ou se tal clarividência se presta a hesitações ou variada posição de raciocínio, diz-se que há necessidade de se recorrer àquela interpretação *gramatical*, bem como à interpretação *lógica*, tendo esta uma responsabilidade maior que é a de se tornar *escafandrista da intenção do legislador*, contemporaneamente à feitura da lei, relacionando-se uma série de fatores. Em conclusão, o que vale aí é a vontade do legislador, porque somente ela, repitamos — a *vontade do legislador* —, é a própria lei.

A outra dificuldade histórica seria aquela que não existisse ao tempo em que deveria ser aplicada e, conseqüentemente, *interpretada* (esta palavra seria, a nosso ver, a complementação do pensamento) uma *lei* para o caso.

A despeito de afirmativas pueris de que todos os fatos estão previstos na lei, encontramos diariamente na vida ocorrências e mais ocorrências e muitas, dentre elas, cujas peculiaridades se multiplicam assustadoramente numa heterogeneidade que é a razão da interpretação na aplicação do Direito. Para escapar à lacuna, os seus luminares voltaram-se à *analogia* e para os *princípios gerais do direito*.

Não pôde nem poderia tal convicção suportar o embate dos acontecimentos sociais, estes, com suas próprias circunstâncias psicológicas. É de se pôr em relevo aquela "vontade do legislador" que aberrava de todos os propósitos lógicos do próprio Direito, afora outros propósitos de outras ciências. Porém, essa "vontade do legislador" é muito mais grave quando ele é o juiz. E se este, por exemplo, apaixona-se e se se convence da justiça em relação a uma das partes, o problema assume uma importância muito maior porque pode envolver um dano a um verdadeiro direito alheio, mesmo em se tratando de uma paixão honesta.

Apesar de se correr para uma "analogia" e "princípios gerais do direito", muitos escritos jurídicos ainda sofrem dessa paixão a que fizemos referência. Muitas vezes é da condição humana essa vaidade em querer sempre acertar ou em querer ministrar ensinamentos a tantos quantos se apresentem com um problema a discutir, ensinamentos ocasionalmente que transbordam do íntimo do litígio. Isso não quer dizer que não estejamos a aprender a todo o momento. Quantas vezes, diante de um advogado jovem, egresso recentemente das faculdades, nas suas razões apresentadas, aprendemos tanto quanto não podíamos avaliar. Ademais, a manifestação daquela vontade em relação à interpretação de uma lei pode contribuir, como antes fizemos referência, para a decisão, em muitas ocasiões, de uma discussão em sentido teórico (desinteressado) ou litigioso (prático a nosso ver). Essa atitude empresta valor maior à própria interpretação e à própria lei. Mas, essa operação não se confunde com o radicalismo de opiniões sem base ou sem um suporte aceitável. Não é uma atitude proposital unicamente, mas um pesar de circunstâncias e critérios que se reúnem no corpo da apreciação, o que se conhece pela unidade e densidade da própria argumentação.

Não é a preocupação de ser literal ou de sempre transpor o dispositivo legal, porém o meio-termo, o equilíbrio entre os métodos, considerando aquele que lhe parecer mais conveniente em união com outros métodos, adequadamente.

Os fatores sociais contemporâneos são exatamente o limite do ponto ou marco onde deve ir a extensão interpretativa.

Com a idéia e o objetivo de serem concretizados os valores jurídicos, a *interpretação* não deve ficar subordinada exclusivamente a métodos herméticos nos quais prevaleça a preocupação de harmonia de palavras ou de conceitos, compondo-se um raciocínio cujo principal alvo seja o exclusivo respeito à *lógica*. A finalidade da interpretação é a *justiça*, e, para conseguir-se pelo menos uma aproximação desta, há necessidade de abertura de outros caminhos, a fim de se compor essa — permitam-nos dizer — sinfonia que é um todo onde há ordem e confluência de valores humanos.

No Direito do Trabalho esse problema tem especial importância, sobretudo por se tratar de um direito jovem, desafiando velhos e moços para que se chegue a u'a melhor e maior corporificação. Não se pode menosprezar as bases do raciocínio lógico, nem tampouco vestir a túnica de um *lógico* para resolver os problemas trabalhistas. Não se pode desprezar as conquistas sociológicas, porque o fato social é aderido substancialmente a esse ramo de Direito, requisitando a colaboração de normas de aplicação e de atitudes de interpretação, sempre e sempre novas. Não se pode, também, ficar preso ao *fato em si*, pois seria apregoar uma sociologia jurídica ou uma interpretação sociológica, o que não é Direito. Ninguém pode desligar-se do espírito do julgador ou do jurista, porque este é quem vai fornecer subsídios para o esclarecimento dos dados, em face da riqueza quase divina da personalidade humana, projetando os seus conhecimentos acumulados e os fazendo surgir assim, até de momento, na manifestação improvisada dos talentos privilegiados. Não se vai ficar a depender totalmente dessa mesma pessoa, pois seria uma espécie de autolatria ou criação de um deus de pés de barro, um narcisismo cultural, como se o universo jurídico estivesse à sua disposição, aguardando o pronunciamento de suas palavras mágicas.

Aí é que deve residir o meio-termo da personalidade do jurista: em fugir — dos extremismos de posições, de cristalizados juízos apriorísticos, os quais julgara até certo tempo estarem certos, e das tentações fascinantes do fato social. Porém, uma ocasional fuga, que não seja uma retirada, mas uma tomada de posição reservada, a fim de contrapesar as coisas, o tempo e o homem, dentro do próprio campo de batalha intelectual e na medida de suas possibilidades, para a realização dos valores jurídicos.

Se tal objetivo for alcançado, e considerando os resultados que podem ou deverão ser obtidos, a sua missão está completa, pois cumpriu com o seu papel. Pouco importa qual foi a orientação que seguiu no que diz respeito à consecução ou probabilidade desses valores, se esteve observando e cultivando os profundos motivos do ser

humano e a destinação superior da sociedade. Isso só se consegue com uma formação filosófica no seu íntimo anímico, na qual pulse a convicção pessoal junta à certeza de nossas fragilidades, porém, com a não menor certeza de nossa vontade férrea em acertar, se desejamos uma relativa perfeição interpretativa e uma visão longínqua de tempos menos cruéis.

Essa visão humanística, claro, não pode estar subordinada a concepções de Estados que se totalizaram na detenção de todos os poderes. Uma realidade humana repele a outra, que de humano nada tem.

Se esses resultados ainda não foram obtidos — dir-se-á — não se pode fazer uma avaliação da eficiência dessa interpretação. Mas, responderemos: a nossa missão só exige aquelas condições de ordenamento para que possamos falar como juristas. A concreção — como se diz muito — das medidas é sempre posterior às idéias expendidas. Além do mais, o intérprete é o homem que pode se antecipar à aparição de certos fatos, precatadamente, procurando soluções. Soluções que devem conter aquele respeito aos valores citados. Mesmo porque, se assim não fosse, não seria interpretação.

AJUSTAMENTO DESSAS IDÉIAS AO DIREITO DO TRABALHO

Foram necessárias algumas considerações, embora poucas, a fim de ajustarmos a nossa posição no Direito do Trabalho. Façamos a aplicação de nossas conclusões, sempre com uma preocupação *social*, que é exatamente o alicerce do mundo trabalhista. Esse *social* é aquele mesmo grande valor — *solidariedade* — ao qual alguém já se referiu, em nossa disciplina.

Essa solidariedade é um desdobramento do princípio de *união* que predomina no Direito do Trabalho, notamente através do direito de associação, em sua manifestação mais objetiva — o sindicato. E sob o ponto de vista de relação com outros Direitos, temos de fazer referência ao Direito Social como “direito de integração objetiva nos *nós outros*”, estando a sua base cimentada na “confiança”, conforme diz *Gurvitch*.

Em sua argumentação muito demorada, faz a análise do espírito do Direito Social, emitindo aqui e ali as críticas inerentes ao seu espírito irônico. Há certas contradições entre o direito da empresa e outros direitos. Decerto, também *Gurvitch* não viveu os tempos da empresa moderna, onde a individualização está desaparecendo em sua forma de manifestação de poder. Mas, essa não é a oportunidade para discutirmos tais problemas, pois fugiríamos da orientação desse capítulo.

Uma decisão trabalhista que se apegue em demasia à forma ou ao dispositivo legal, no sentido gramatical aludido antes, não é possível ser levada a sério, desde quando muito se fala na superação desse *gramaticalismo* até em outros ramos do Direito. Avaliemos em nossa matéria.

Outra decisão ou opinião, ou mesmo estudo que se ligue radicalmente ao *fato social* como conclusão, não resiste à análise, porque qualquer manifestação que pretenda ser jurídica deve ter um Direito em que se ampare.

Uma atitude que se tome em relação à interpretação, fazendo esta depender, repitamos, do puro domínio da *lógica*, com a abstração dos outros valores, é uma posição errada e pode determinar maiores erros no decorrer dos acontecimentos, mesmo em discussões de natureza simplesmente teórica.

O jurista trabalhista — para não citarmos tudo o que já foi dito — e mais ainda outras referências que não estão aqui alinhadas — deve ter o espírito de apreensão dos *fatos*, o poder de comparação entre eles, conhecer a conduta de cada uma das partes, respeitar a marcha da História, pesquisar as doutrinas jurídicas, operar a conotação dos valores sociais e sua contemporaneidade, possuir uma preparação filosófico-sociológica bem acentuada. E mais do que isso, em se tratando de magistrados, ter a capacidade de aferição dos comportamentos em litígio, voltando-se sempre para o bem-estar coletivo, sem prejudicar direitos individuais inalienáveis e extensivamente projetados.

Para ter o desempenho dessa missão, impõe-se muita convicção pessoal em ver o fato, o homem e a doutrina, com a inclinação *possível* para o mais fraco economicamente.

É preciso haver a convergência desses elementos, sem o que estaremos diante de inessenciais opiniões e interpretações, o que não pode ser tomado em consideração como soldagem corporificadora de um direito que se consolida a cada instante.

A harmonia entre o capital e o trabalho, no sentido material, não é apenas limitada àqueles princípios do passado. Há u'a moral trabalhista, um sentimento de profundidade no homem que trabalha, uma filosofia do próprio trabalho, assim como existe o interesse de o indivíduo ser uma pessoa, através do ressaltar e aperfeiçoamento de suas potencialidades.

O empregado de hoje é uma *pessoa humana*, o que não era até ontem, em relação à sociedade, sujeito aos vendavais dos maís fortes. O próprio Estado veio em seu favor, robusteceu a sua posição, conferiu-lhe o reconhecimento de sua dignidade individual e profissional.

Esse procedimento mesmo gradual despertou estímulos e vocações, através de medidas de ordem administrativa e outras de teor diferente no campo sócio-jurídico, igualando a todos no mundo social e extinguindo diferenciais no espírito da lei.

O empregado pretende realizar-se, ascender, subir como se diz na linguagem comum. E esse ascendimento será uma consequência da grande reforma econômica que estamos a assistir e mesmo a tomar parte, através do ordenamento estatal e da democratização do capital por meio da iniciativa privada. Essa compreensão desses direitos sociais não dá, entretanto, o direito de se desconhecer prerrogativas e direitos do empregador, a ponto de só admitirmos opiniões favoráveis ao empregado. Não seria uma Justiça e sim uma tomada de posição em uma guerra.

Não se deve obscurecer o raciocínio com as inclinações sentimentais, se estas não têm uma razão lógica ampla. Sim, razão lógica ampla porque há quem defenda até o emocionalismo nas opiniões e nos próprios julgamentos, conquanto estejamos diante de um problema de delicada configuração e de polêmica no campo da Filosofia, inclusive do Direito.

Não obstante a nossa reserva em não fazermos uma apreciação mais demorada sobre *Gurvitch* e sua doutrina, não é demais ressaltarmos a importância social que deu ao Direito do Trabalho, estabelecendo um método de interpretação na própria configuração da sociedade.

Daí a sua paixão por uma sociedade jurídico-política, na qual divide atividades políticas e atividades econômicas, sem qualquer movimento de interpenetração entre umas e outras, constituindo-se assim uma fórmula *pluralista* da democracia industrial, conduzindo-se pelo contrato coletivo do trabalho e o estatuto autônomo da empresa.

É mais uma demonstração de seu interesse em divulgar sua idéia capital da formação do Direito sem ser subordinado ao Estado, ou sem ter sua origem no Estado, não necessitando desse batismo estatal para ser Direito. Esse movimento jurídico teria de ter inspirações na luta social entre as forças de produção e o empregado, desde quando o contrato no sentido clássico já não representava coisa alguma em relação à paz social. Foi exatamente o contrato coletivo quem deu uma forma de solidez às relações empregatícias, reivindicando critérios de maior importância de direito social.

Sabemos, entretanto, que não há uma chamada "integração" desse contrato coletivo, posto que ele funciona na sociedade de iniciativa privada. Se fosse "integração" seria absorvido pelas forças sociais que são subordinadas à ordem jurídica estatal que mantém essa "paz" social. Ser instrumento de luta sem vinculações ao Estado é ter no mais alto sentido a concepção de que tudo evolui, dentro do campo

da própria discussão, sem necessidade de se ir à guerra física ou deturpadora dos princípios da ordem.

Nenhum exemplo mais convincente do respeito à ordem do que o fenômeno (sim, chamamos fenômeno porque é um paradoxo nos Estados Unidos) onde a pujança do sindicato é uma realidade inegável, e não se cogita de mudar a estrutura do Estado para certas concepções de mais forte coloração social. Ao contrário, o sindicato norte-americano é preponderantemente conservador. E mais ainda: o respeito que as autoridades votam aos contratos coletivos é uma demonstração desse vigor do *social* em uma sociedade, a mais capitalista do mundo. Logo, os receios que muitos possuem ou que são cultivados em face ao desenvolvimento dos contratos coletivos são muito mais o reflexo de uma frágil estrutura sócio-política de um povo do que da própria realidade do respectivo contrato, com o seu poder extraordinário de aglutinação.

O VALOR DA JURISPRUDÊNCIA SOCIOLOGICA

Como se a História sempre se repetisse, naturalmente guardadas as proporções de certos fatos que permanecem como verdadeiros marcos de uma época, a jurisprudência sociológica foi uma resultante das modificações econômico-sociais nos fins do século XIX, desafiando os juristas de então, amparados por métodos antigos e já em plena esclerose.

Juristas renomados e segundo se afirma — *Holmes, Cardoso, Pound e Brandels* — disseram que muitos dos princípios regulamentadores da conduta humana do *Common Law* já não correspondiam às solicitações dos momentos então contemporâneos da História, impondo-se u'a nova interpretação, em face de novos acontecimentos (autores citados por *Recasens Siches*, v. bibliografia).

Concluíram então que o sistema antigo, ou seja, a interpretação nova das antigas normas, não seria conseguido através de operações de simples e herméticos métodos dedutivos.

Havia de se fazer uma *valoração* ainda desses novos fatos sociais se se quisesse estar em dia com o espírito da época e com o Direito em seu sentido mais dinâmico e realista.

Essa atitude não justificaria um desprezo pela especulação filosófica, pois não se constituiriam em verdadeiros demolidores dessa valoração anterior de processos considerados adequados à busca da verdade. Não fariam a secessão do corpo de tudo o que poderia permanecer, não somente por amor à tradição, mas, também, pela contribuição valiosa que essas pesquisas e conclusões iriam fornecer aos próprios renovadores, na elaboração de seus propósitos teóricos.

Aí é onde está realmente o bom senso do homem de ciência: não romper com aquilo que lhe parece uma conquista, mesmo por-

que seria confundir o subjetivismo da vaidade humana com o objetivismo da própria realidade científica, incluindo nessa concepção, segundo pensamos, os problemas de natureza prática.

Vale a pena ainda considerar que os chamados problemas *práticos*, encarados assim pelos juizes ou juristas daquela época, não poderiam, a nosso ver, nem poderão em tempo algum ser desunidos dos problemas *científicos*, sendo irrelevante essa distinção que se pretenda estabelecer, quando sabemos que essa nova interpretação do chamado “prático” vai se arrimar no próprio julgamento de base científica, isto é, ligada às conquistas *científicas* do novo tempo.

E quando estamos a visualizar questões práticas em face dessa interpretação *teórica*, não vemos como desligar também uma realidade da outra, notadamente em problemas de posicionamento de juizes ou de conceitos para interpretação. Em verdade, nada há de teórico que não tenha muito de prático e vice-versa. Por seu turno, ao se tentar configurar o homem de ciência — e no caso aqui o jurista, que é hoje metade pensador jurídico e metade homem de ciência — temos de acrescentar que não há também preocupação de expulsar a Lógica do âmbito desse conjunto de meios coadjuvantes, para a conquista da verdade, pois, não é possível admitir-se o Direito sem Lógica.

A preocupação desses reformistas foi exatamente a de considerar as descobertas e as conquistas sociológicas, com sua estrutura heterogênea e em busca de unidade cultural. Foi a de se aferir o fator econômico, as pressões de ordem política, quer nacional, quer internacional, todo o termômetro, enfim, da vida social, na qual o homem tem de aparecer com sua totalidade, suas virtudes, seus propósitos e ambições, e não apenas como u’a máquina de raciocínios lógicos e imutáveis.

Se a posição do jurista é esta, e em verdade deve ser, consideradas as razões antes apontadas, avaliemos o que representa ele, jurista (juiz, advogado, professor), diante do mundo de hoje, em que a revolução científica é a maior de todos os tempos, exigindo com uma brevidade impressionante reconhecimentos imediatos, em virtude de se ter chegado a uma conclusão altamente perigosa (porque há um limite aí), com algum fundo de *verdade*, de que *nem sempre a pressa é inimiga da perfeição*...

O conceito de eficiência, hoje, salvo engano, está ligado à brevidade das soluções. Fora daí, extingue-se uma oportunidade na qual a sociedade, com suas conquistas técnicas exige uma regulamentação imediata. Esse, o *conhecimento* de parte do jurista moderno, é exatamente o suporte que lhe dá condições para a configuração de normas de caráter universalístico ou geral, e também de natureza in-

dividual. Somente assim poder-se-á fazer *justiça*, na relatividade humana.

Façamos um traslادamento desse quadro de raciocínio em face da realidade de nossos dias, e mais ainda em frente do princípio *filosófico e social da ação humana que é o trabalho*, e veremos claramente quanto de justiça se faz necessária, e quanto essa concepção de justiça se *desindividualizou*, para crescer, agigantar-se, na expressão máxima de *justiça social*.

Se tais reformas eram pregadas diante de um Direito que apenas esboçava novos sentimentos de maior amplitude, avaliemos o que significa hoje essa dilatação de limites no campo do Direito do Trabalho. Então, muito menos lógica dedutiva para a solução de problemas sociais imediatos, e mais princípios filosóficos e sociais, sem a exclusão total da lógica.

É preciso salientar que ao usarmos as palavras *justiça social*, aqui, o fazemos em sua universalidade, jamais sob o critério descritivo e geral dos fatos. Nesse *social* estão incluídos os fins *econômicos, políticos, éticos, morais, etc.*

A nossa exposição cinge-se, no momento, à interpretação e não aos fins do Direito do Trabalho, embora reconheçamos que na justa interpretação não é possível omitir-se essa visualização.

O zelo que certos juristas cultivam, para que não seja permitida a menor dúvida em relação aos fins do Direito do Trabalho e sua função, precisaria ser ressaltado. Sabemos que estamos em face de um Direito cujo objetivo imediato é *regulamentar o trabalho subordinado*. Porém, a nosso ver, esse é o aspecto *imediato* do Direito do Trabalho, no que se prende ao funcionamento da maquinaria social.

Não há necessidade de distinguir fins jurídicos *imediatos* com fins *jurídicos*, os quais poderíamos chamar de *mediatos*. Se ele tem poder para realizar determinado sistema de comportamento coletivo, está evidentemente com um *fim social*. Se a aplicação de uma sentença ou uma deliberação do poder público altera o salário, ele está com um fim inicialmente *econômico*. Se ele proíbe o rebaixamento de função na empresa, está cumprindo um fim *ético*.

São aspectos constitutivos de seu *fim* que é o jurídico, ou o *fim jurídico*, compreendida nessa expressão o sentido social.

O quadro social já não era o mesmo. Tudo se modificava, como hoje tudo se modifica.

Em capítulo outro, abordamos o fenômeno da empresa moderna ou contemporânea, que é uma contribuição impressionante para um fim *social* do Direito do Trabalho. Até mesmo sob o ângulo da própria Sociologia, reclamando certas conotações específicas.

Com semelhantes responsabilidades históricas, impossível seria limitar a interpretação lógica do Direito do Trabalho a uma opera-

ção *pura* e simplesmente lógica. Seria retornar ao Direito de gabinete...

Ninguém de bom senso vai advogar a aceitação desse tipo de método interpretativo com a predominância absoluta dos *atos sociais*, isto é, desde o seu começo até o fim. Se assim ocorresse, desapareceriam o objetivo de um julgamento e sua razão de ser na sociedade. Tanto é assim que há uma preocupação essencial de se fazer *justiça*, porém, a nosso ver, encarando-a como uma realidade concreta e possível, direta e breve. Não é uma justiça através de torneios de cavalaria medieval de natureza mental, com raciocínios lógicos próximos e remotos, em busca de uma conclusão puramente de forma. A nosso ver, essa justiça a que se refere essa revolução jurisprudencial tem um sentido mais imediato e mais prático, menos dedutivo do que a outra. Menos trabalhosa e mais real, mais social e menos individual.

Essa *justiça* estaria de mãos dadas com o *fato social*, visando o bem comum, desde quando outros métodos não foram capazes, pelo menos em tempo hábil, para resolução dos problemas de interpretação imediata ou que pela sua natureza necessitariam de maior objetividade. E muitos esperavam que os fatos sociais somente fossem regulamentados assim que os intérpretes os entendessem logicamente, com suas soluções dependentes de rodeios intelectuais.

Seria entregar a decisão às teorias e às interpretações que surtissem dessas operações abstratas. A despeito dessa posição metodológica, o outro óculo pelo qual a realidade deveria ser vista somente poderia ser historicista ou racionalista. Não se tinha, a princípio, coragem de sair desses caminhos. Somente a independência, a cultura — ou melhor, a sensibilidade humana — poderia criar novos processos de comportamento capazes de disciplinação de novas atitudes humanas.

A jurisprudência sociológica não esqueceu o problema da valoração. Não foi uma atitude inconsequente de rompimento radical com as conquistas antigas, repetamos. Não foi, vale a pena insistir, pôr de casa para fora a Lógica, da qual não pode prescindir o Direito. Temendo os exageros, e naturalmente certa de que seria desgovernada para o caminho do *fato social puro*, jamais se poderia falar de um sistema jurídico capaz de interpretar o Direito, se esse fosse a seu rumo.

Teve também a sua preocupação axiológica.

Entregar semelhante patrimônio a um jurista despreparado é, por outro lado, um dos maiores perigos à unidade da própria Justiça.

Correr o risco de se encasular na Sociologia, sem o prévio conhecimento de outras questões e especializações culturais, apaixonar-se pela beleza do fato social — eis aí o perigo das improvisações,

como acentuamos. É preciso não confundir fim social com predomínio da Sociologia ou Sociologismo.

Vale a pena insistir que o *social* sobre o qual falamos faz parte da Sociologia, porém nela não se esgota. Todos nós temos a conotação social, pois é na sociedade que nós nos realizamos, procurando atingir os valores ou conquistá-los.

A comunidade é exatamente onde se concretiza a *existência*, através dessa união para o bem, transcendendo assim de um puro conceito de fatos sociais agrupados, em relação ao homem.

É através dessa interligação que é de infravaloração, que podemos conseguir a nossa supervaloração, transpondo os limites temporais imediatos para chegarmos a uma supratemporalidade que pode ser em face de dados materiais construindo marcos históricos ou tendo em vista a eternidade. Daí por que nos colocamos como ponto de partida ao lado da Filosofia Social como detentora do poder de aferir o fato social, pois somente esta possui capacidade para fixar os princípios evolutivos da sociedade (e mesmo em seu campo onde se impõem as chamadas *regras práticas* no processo das relações humanas), a fim de estes proporcionarem ao homem o acesso aos seus altos objetivos. Eis a razão por que ligamos o *social* não totalmente à Sociologia e muito menos ao Sociologismo (não obstante o seu ângulo prático), mas convocando outros caminhos que nos levarão à compreensão desse *social* contendo outros valores. Dessarte, é impossível, além de tudo, aceitarmos os raciocínios de *Durkheim* concedendo ao fato social existência própria, impondo-se ao próprio homem, independente do homem, fixando-se, em síntese, no empirismo fenomênico (v. bibliografia).

É exatamente no domínio da ponderação, nesse joeirar de conhecimentos e até mesmo de previsões, de juízos e estimativas de natureza individual e de cunho social, na antevisão e previsão dos fatos econômicos, no espaço de suas possibilidades, é claro, onde está muitas vezes escondido o intérprete. Ele não pode ser um grego, porque está em Roma. Nem pode ser um simples romano, porque de vez em quando vai à Grécia. Tem, por isso, a moderação dos atenienses e sabedoria jurídica dos romanos.

Aí é onde se caracteriza a *técnica de interpretação* que, a nosso ver, é uma dádiva da Providência. Mas, é, também, uma condição relativamente conquistável, se temos a prudência e a obstinação pela Verdade e, no caso, Verdade Jurídica. Não exige, o Direito, homens perfeitos na interpretação das leis. Mas, exige o bom senso.

O bom intérprete do Direito do Trabalho não pode ensimesmar-se em uma torre de marfim, aplicando, esclarecendo ou sufragando o que representa o *justo* na concepção de hoje. Mesmo porque semelhante aferição, além de sofrer de restrito subjetivismo, não

pode ter um sentido de absoluta permanência, como de resto qualquer direito ou conquista científica. Mas, no Direito do Trabalho, essa flexibilidade dos fatos sociais é muito maior do que em outros ramos do Direito, razão por que deve sempre haver u'a margem de possibilidade de encarar certos acontecimentos considerando-se a mudança relativa e às vezes inopinada de suas fisionomias.

Notemos que não dissemos só mudança de fisionomias: fizemos questão de entremearmos a expressão "relativa", mesmo porque há algo de fixo e de relativamente permanente nas concepções humanas, e em qualquer tipo de ciência.

A título de exemplo, quando se pretende elastecer o direito de férias, de vinte para trinta dias, haveria evidentemente uma alteração na própria concepção legal. Haveria a interferência de outros fatores, de maneira direta ou indireta, que colaborariam na necessidade de assim ser feita a modificação. O que permanece íntegro e imodificável é o direito às férias. Se a duração do trabalho amanhã for alterada, isto é, diminuída, naturalmente fatores novos e predominantemente científicos exigirão reformas.

No primeiro caso, a influência da defesa da saúde do empregado, as conquistas novas da ciência médica, ou mais especialmente da Medicina do Trabalho, sugeriam a dilatação do período de descanso. E, por outro lado, com a observação de que assim procedendo não haveria menor percentual de rendimento da empresa, desde quando não sobreviesse prejuízo. Tudo isso, se não foi, deve ter sido matematicamente medido, observado, a fim de que tal iniciativa ou lei não seja de caráter sentimental.

Há, por assim dizer, no segundo caso, mesmo com a redução do horário de trabalho em favor do empregado, outras perspectivas correspondentes ou relativas à produtividade, pois esta não seria ou não deveria ser prejudicada.

Aí falariam, como devem falar aos técnicos, os homens de Medicina do Trabalho ou de Psicotécnica, bem assim os economistas. Todavia, é preciso insistir que sempre em uma determinação legal no Direito do Trabalho, prevalece, de ordinário, o interesse social acima do interesse individual. Essa tônica é inevitável e dela não se pode esperar uma desunião, como também não se pode emparelhar a preparação de um intérprete de Direito Comum com um intérprete de Direito do Trabalho.

Não há qualquer superioridade de um para o outro. O problema é de formação e de sensibilidade para esse tipo de Direito. Os valores entre os juizes e os juristas, quer sejam de um Direito ou de outro, são os mesmos. O que difere é a maneira de ver os acontecimentos, ajudados por outros instrumentos de interpretação.

Esse capítulo que se referiu à Jurisprudência Sociológica tem de

ser encerrado respeitando os conceitos iniciais. É que ela vem retornando, o que deve ser feito com aquele equilíbrio sobre o qual fizemos alusão.

Não é o intérprete simples aplicador de raciocínios fáticos embasados na história ou no racionalismo, para citarmos apenas duas orientações. Não se satisfaz apenas com a enumeração de fatos sociais e critérios comparativos para daí extrair o *justo*, que é a preocupação do Direito. O observador do intérprete não deve fazer a abstração do indivíduo, daquele que interpreta, para verificar se ele é um ser *subjetivista*. Porém, não pode, por seu lado, o intérprete, subestimar o valor da lógica na elaboração de seu juízo, quer como juiz, legislador ou jurista em sentido geral.

Não pode o intérprete esquecer também o critério axiológico. Sem uma referibilidade mais alta ou finalista, impossível achar-se a utilidade daquilo que se faz. É verdade que esse conceito de "utilidade" implica em várias conotações, o que não é de nosso interesse, agora. Pode ser uma utilidade *prática* imprescindível para o Direito e para a sociedade, assim como pode ser *teorética*, com o mesmo valor para a vida humana.

O importante é que sejam respeitados esses aspectos na maneira de ver as coisas. Repetindo, a volta a uma Jurisprudência Sociológica tem suas limitações objetivas e exige limitações subjetivas. Mesmo porque a "nova" conduta ainda não está satisfatoriamente configurada. Está na fase experimental.

O CONCEITO DE AUTONOMIA COMO AUXILIAR DA INTERPRETAÇÃO METODOLÓGICA NO DIREITO DO TRABALHO

O título deveria ser dispensável. Por uma questão de lógica, não se pode falar de Interpretação sem atender-se à Autonomia, principalmente no campo do Direito.

Aqueles que negam a autonomia do Direito do Trabalho, negam *cientificamente* a sua vida, afirmando apenas existir um apêndice a outros direitos. Felizmente trata-se de u'a minoria inexpressiva que não pretende abrir as janelas de seu gabinete, por onde entre a luz do Sol.

Enxergam nele um desdobramento do Direito Civil em relação às normas de fundo privado, e de Direito Administrativo em relação às normas de aspecto público.

Não cremos necessário bater nessa tecla, porque seria reconstituir todo o passado do Direito do Trabalho, tão discutido.

Se o Direito do Trabalho dispõe de largos horizontes, que, por sinal, mais se alargam, abrangendo sempre novas formas de ação humana, decerto que esse é um dos característicos de sua autonomia.

Se o seu corpo doutrinário é autêntico e sua substantividade lógico-científica é diferente dos outros ramos do direito, possuindo os meios de raciocinar e resolver seus problemas dentro de sua própria doutrina geral e não contraditória nos seus aspectos fundamentais, estamos em face de um ser (se assim podemos chamar) autônomo. Porém, o mais importante para nós é a posição metodológica que usa o Direito do Trabalho para a busca e apreensão da verdade jurídica, diversificando-se dos roteiros inerentes aos outros ramos. Esse marco é de importância fundamental na consolidação dessa autonomia, porque aí é que se opera o ingresso à sua interpretação, *diferente* da interpretação de outros direitos, conquanto haja a inclusão de alguns pressupostos dos mesmos *outros*, para a própria configuração unitária da doutrina interpretativa.

Cremos que não seria demais uma volta ligeira ou um retrospecto ao seu historicismo jurídico: a preocupação pelo débil econômico, social e até psicológico, amparando-o, na medida do possível, e onde surja uma oportunidade de demonstrar o seu específico interesse.

A presença do Estado no próprio contrato individual de trabalho, de u'a maneira muitas vezes ostensiva, suprimindo aquela menoridade econômica, psicológica e social do empregado para que tenha o mesmo nível em contratar, chegando a ponto de se dizer que tal contrato não existe porque está todo no corpo da Lei, seja como for, é uma prova a mais dessa proteção, desse amparo. Ajunte-se a imperatividade de suas determinações, não permitindo a renúncia de benefícios que são atribuídos à classe empregatícia. Tem um critério amplo essa preocupação universalística a que chamaríamos de *social*, colocando o *coletivo acima do indivíduo*. Essa proibição — sabemos — sofre restrições, como, por exemplo, com o FGTS, mesmo assim com a presença do Estado, em sentido amplo.

No que se refere à especificidade, ninguém poderia obscurecer os contratos coletivos de trabalho, o direito de associação profissional, as sentenças normativas e tantas outras peculiaridades, sobrelevando a organização paritária de uma Justiça específica, que é pluralística, por conseguinte, não-individualista ou supra-individualista. Essas notas distintivas são de seu corpo.

Esses elementos, dados assim à primeira vista, e mais outros que compõem o Direito do Trabalho vão servir de suporte à instalação da matriz interpretativa desse Direito. Não se pode igualar a sua interpretação àquela do Direito Comum, se tem, o Direito do Trabalho, características próprias e individuantes, diferenciais e afirmadoras de sua originalidade.

No que se prende à metodologia, não nos aprisionamos a um nem a dois métodos, com suas severas ou intransponíveis significa-

ções. Cremos que não se pode pôr de lado certos aspectos configurativos da vida humana, sobretudo no Direito do Trabalho, e ficarmos dependentes, por exemplo, do método jurídico-social, no sentido estritamente sociológico, na elaboração dos seus conceitos e na sua aplicação, pois o *sociológico*, mesmo importante, não absorve o *social* em sua totalidade, como dissemos.

Preferimos uma posição de ecletismo, na compreensão desse social, com o cuidado na composição a que chamaríamos de química. Ninguém pode desligar-se das relações: História da Filosofia, da Sociologia, da Política Social, da Axiologia, na interpretação do Direito do Trabalho, o que determina o ingresso no seu íntimo.

Cremos que para captura do *social* aludido abrir-se-ão vários caminhos, desde quando se imponham necessidades para a interpretação desse Direito, considerando-se as afinidades científicas correspondentes aos casos indicados, conquanto esses mesmos caminhos confluem para o *jurídico*, como ponto insubstituível de integração. Afinal, a nossa pretensão não é condicionar a interpretação do Direito do Trabalho aos aspectos da lei. O que desejamos é que se tenha uma visão global deste Direito, e não apenas em função da lei.

Por aqueles mesmos caminhos seriam colhidos ou restaurados valores, correlativos às hipóteses, e poderiam surgir outros rumos que propiciariam a obtenção de valores correspondentes, até mesmo espirituais. Se inserimos tais referências no método jurídico-social, decerto que ele pode exaurir a realidade rebuscada. Porém, se o intérprete fica, apenas, isolado em uma concepção, se o jurista, por exemplo, se fixa, inamovível, na relação do trabalho subordinado, e se não se volta ao *social*, se este não é concebido como a sede da idéia de fins ou valores que imediatamente transcendem à amostra daquele trabalho subordinado, se a Moral não projeta a sua fisionomia e a sua essência nessa relação do trabalho, então esse método eleito, onde faltam esses componentes, não corresponde à realidade. Aquelas referências são apenas exemplificativas, pois há critérios, co-

NOTA: Vale a pena ressaltar o drama psicológico no qual tomaram parte as moças telefonistas de Nova Iorque.

Quando se fez a modificação do sistema, substituindo-se os aparelhos telefônicos, muitas dentre elas adoeceram. A princípio, ninguém descobriu a causa, chegando-se mais tarde à conclusão, através de psiquiatras, que o motivo da doença fora a perda do contato com os aparelhos antigos, aos quais estas moças dedicavam, já, muito afeto.

Então, o que se viu foi o tratamento intensivo destas empregadas para a *restauração* dos valores de suas personalidades.

Como interpretar, no caso, o Direito do Trabalho, sem essa ligação profunda com a Psiquiatria Individual ou Social, conforme definam os médicos?

mo o de Psicologia, Psicologia Social, Psiquiatria Individual, Social, do Trabalho, etc., que devem pesar na pesquisa apresentada.

Não é que estejamos a confundir valores com métodos. Apenas, alegamos que não é possível falar-se no método jurídico-social sem se ater a critérios variados de valores aplicáveis à matéria que pretendemos investigar. Nem se pode captar os valores sem uma atitude metodológica. São convocações imprescindíveis de uma realidade que deve estar sintetizada na mesma expressão — jurídico-social. Esta, não pode ser analisada ao pé da letra. Tal proceder seria a ordenação do pensamento para atingir àqueles fins predeterminados ou previstos pelo intérprete.

Quando o Direito do Trabalho sufraga o método com a expressão complementar — social —, deve fazê-lo com um espírito de transcendência, isto é, não preso ao *dado* exclusivamente material, pois tem de dar uma *espiritualidade* à sociedade.

Por outro lado, sob o aspecto do Direito propriamente dito, abandona certos princípios e complementa aquele individualismo da revolução liberal, com o sentido mais dilatado do *eu*, no complexo *social*, em busca ainda de novas realizações mesmo no campo prático. Essas realizações virão com o tempo, e para que tenhamos u'a noção, basta verificar a extraordinária evolução do direito internacional do trabalho constatada em nossos dias.

Não cremos seja necessário enumerarmos princípios imutáveis, ou pelo menos definitivos no Direito do Trabalho, como se fizessem, somente eles, parte desse Direito. A não ser alguns que, pela ordem natural, não poderiam ficar em segundo plano. Por exemplo: de qualquer maneira, o primeiro princípio será o *direito ao trabalho*, o que não é praticamente o mesmo que direito *do* trabalho, sem deixar de ser teoricamente este mesmo, porém em se olhando o problema de maneira genérica.

Nesse direito *ao* trabalho está uma sociedade que exige trabalho a prestar, e que deve proporcionar condições de trabalhar a todo ser humano, afora exceções previstas e sabidas. Isto, porque não é somente um direito, mas também um *dever* no complexo da maquinaria social.

Dentre alguns, poderíamos apontar o da *irrenunciabilidade* de direitos, já referida, embora com as reservas apontadas, o que seria mais uma demonstração de que o trabalhador não é o dono exclusivo de direitos que lhe parecem totalmente individuais. Não há, por assim dizer, essa figura *individual* dentro do Direito do Trabalho, a exemplo do que ocorre com outros direitos. O *indivíduo*, notadamente o empregado ou trabalhador, tem sempre uma referibilidade social, uma composição social, uma partícula importante que limita

e constringe o uso amplo de certas liberdades. Aparentemente, seria uma injustiça tal princípio, mas, em profundidade veremos que não é bem esse raciocínio que deve predominar, e sim o oposto, isto é, a constrição à vontade do mais forte, para que haja uma sociedade mais equilibrada. Se há certa renúncia no Direito do Trabalho, mesmo assim ela não está a depender de decisões e processos individuais: é regulamentada, dirigida, orientada pelo Estado, sempre com a limitação ao exagero do uso da liberdade individual, e em favor do empregado.

No que diz respeito ao empregador, verificamos também uma série de limitações de ordem legal. Ele não é o mesmo homem do passado, senhor absoluto de sua vontade.

A legislação em vigor, a exemplo do Brasil, representa uma série de medidas cujo cumprimento não depende da vontade do empregador. O conceito de moderno de empresa (assunto já estudado) experimenta uma verdadeira revolução jurídica, em busca de maior paz social. O comportamento mesmo individual está delimitado pelos dispositivos das leis trabalhistas, consolidações, leis esparsas, determinações, decretos, etc.

A aplicação de *norma mais favorável* seria, como é, um dos princípios imutáveis do nosso estudo, considerando-se a fragilidade do empregado e a necessidade de se recompor, tanto quanto possível, um quadro social, por menor que seja, em sua harmonia. Essa aplicação não poderia nem pode fugir ao bom senso da interpretação. Ao contrário, deve ser uma faculdade da possibilidade de se decidir entre normas de força equivalente, e que aplicada, uma delas, a um caso, poderia resolvê-lo. Todavia, requer-se do aplicador a pesquisa para saber qual seria a norma mais favorável, isto é, aquela que apresentasse maiores vantagens para o trabalhador. Decerto que não seriam vantagens que implicassem em uma contradição insuperável. Essa norma mais favorável deve ter um conteúdo *ético*, pouco importando que se lhe seguisse um procedimento pragmático honesto em favor do trabalhador.

Outro, o da *ignorância da lei* como pertinente ao Direito do Trabalho, transformando toda uma concepção tradicional de que ninguém pode nem deve ignorar a lei.

Se é verdade que, mesmo em tese, ou melhor, generalizando o que está enunciado, já existem juristas que fazem reservas a esse ponto de vista, mesmo no direito comum, admitindo em certas oportunidades essa ignorância, no Direito do Trabalho não se trata de exceções, porém de um postulado geral.

A invasão de novos fatores sociais e econômicos resultantes da expansão material da sociedade criou dificuldades à manutenção ina-

tingível desse mesmo princípio, no próprio direito comum, segundo se depreende de certos estudos. Nem se diga que os meios de comunicação resolveriam, porque outros aspectos se avolumam nesse raciocínio, sobretudo nos países de dimensões continentais e de difícil acesso aos centros civilizados. Há de tomar em conta, como reforço de argumentação, o baixo grau cultural e mesmo o analfabetismo nas classes pobres.

Mas, voltando àquele enunciado: o trabalhador pode ignorar a lei. A chamada *responsabilidade sem culpa*, que é um enunciado decorrente do acidente do trabalho, e que não se pode prescindir na civilização contemporânea, na qual os fatores econômico e social se complexificaram muito mais do que na época em que essa mesma teoria foi lançada, divulgada e aceita. É preciso atender que a essa responsabilidade sem culpa sucederam várias teorias, mas, nenhuma delas firmou a responsabilidade subjetiva do empregador. *

Então, aí veremos claramente — e a título de repetição de nossas idéias — a valoração social do Direito do Trabalho, chegando-se a ponto de estranhar-se de como *alguém* pode pagar sem culpa, naturalmente raciocínio de civilistas ainda atrasados no tempo.

Eis, aí, um problema que mereceria uma discussão: então a verdade *fática e social*, que deriva da situação de uma grande maioria, deveria sucumbir em face de preceitos jurídicos que amparam a minoria de pessoas?

Quando os fatos são mais fortes do que certas regras regulamentadoras da conduta humana, não se exige uma reforma nesses preceitos, para se poder fazer a adequação entre o jurídico e o social? Decerto que sim. E é exatamente no acidente do trabalho, onde vamos encontrar essa responsabilidade *objetiva*, mesmo em suas modalidades recentes, predominando, olhando muito mais a sociedade do que o indivíduo. Pena é que a legislação ainda esteja a depender de apreciação de parte do Direito comum e os processos não se integrem na Justiça do Trabalho. Tal aspecto foi muito bem exposto pelo prof. *Solano Magalhães*, em seu livro sobre acidente do trabalho, estranhando que suas causas transitassem no foro comum (“Competência da Justiça do Trabalho para Julgar as Ações de Acidentes de Trabalho”, Recife, 1971).

Aspecto de fundamental importância é o uso do Direito de greve, particular ao trabalhador, embora oferecendo certas modificações no direito brasileiro, quanto ao seu exercício, sem, entretanto, ter desfigurado o seu mérito e o seu valor. Ele é uma forma de protesto, de descontentamento que o trabalhador manifesta em

* A própria Teoria do Risco de Autoridade adotada hoje no Brasil não é subjetivo-individual. Ela decorre do risco objetivo da empresa.

relação ao empregador, e do qual faz questão que toda a opinião pública saiba — a Sociedade e o Estado.

Sua repercussão é intensa no complexo social, motivo pelo qual a sua regulamentação, pelo menos no Brasil, veio obstar as surpresas que poderia provocar, no âmbito da produção, o que implicaria em perturbação da boa marcha da paz social.

Toda essa pequena exposição tem um caráter sintético, e vem somente para colaborar com nosso ponto de vista de que ao intérprete não pode escapar tais conhecimentos, além de muitos outros.

Não poderíamos esquecer o aspecto que se liga à autonomia de uma justiça própria, bem como à autonomia administrativa. O problema da fiscalização é hoje convertido em uma realidade, pelo qual se observa o cumprimento das leis trabalhistas e a aplicação de sanções nos casos indicados.

No que se liga à autonomia jurisdicional, ninguém vai esquecer a organização de uma Justiça especializada, cujo objetivo é e deve ser a *paz social*, através do cumprimento de suas decisões.

O PRINCÍPIO DA OBJETIVIDADE DO TRABALHO NA INTERPRETAÇÃO

A ostensiva manifestação do trabalho prestado constitui um dos aspectos mais importantes para a própria interpretação do Direito do Trabalho. A sua validade é das mais relevantes, tanto quanto subverte certos juízos clássicos do direito comum, dentre eles o chamado *princípio das nulidades*. Daí, advém a aceitação da *irretroatividade das nulidades*, evitando o enriquecimento ilícito do empregador.

Claro que a exposição feita sucintamente não discrimina as teorias que pregam certas distinções. Todavia, o que predomina na irretroatividade das nulidades é a situação do empregado, que já prestou serviços e perdeu suas energias, no caso em que seja anulado o seu contrato.

Aquelas *condições mais favoráveis* antes referidas desfiguram a inflexibilidade de certas leis, escolhendo-se aquela que seja mais humana. Em suma, ainda é a preocupação *social* do Direito do Trabalho, temperando, em certas oportunidades, o corpo da aplicação legal, e lhe dando maior flexibilidade realística.

Exemplo convincente temos assistido na doutrina e às vezes, na prática, ao se discutir o problema da *estabilidade*, desde quando o intérprete fique ligado exclusivamente ao aspecto legal — ou seja, aquele característico do art. 492 da Consolidação das Leis do Trabalho. Dessarte, sem aquele completamento de prazo, não é possível falar-se em estabilidade, excluindo-se, é lógico, as hipóteses que a desfiguram e previstas no mesmo artigo consolidado.

Argumentam juristas que não é proibido reconhecer-se a própria estabilidade, através do caminho *contratual*, com tanta validade quanto o dispositivo legal. Nada mais justo.

Apenas nos reservamos o direito de dizer ou acrescentar àquele caminho — o *contratual* — outros que não precisam ter a *forma* de um contrato com as características fundamentais deste.

Um *reconhecimento*, prévio e documentado, por exemplo, de parte do empregador, da estabilidade, pode produzir os mesmos efeitos legais em relação à estabilidade legal, desde quando ele seria a parte mais interessada em contestá-la. E é ele mesmo quem vai afirmá-la. * Porém, *formalmente*, não é um contrato e sim um *prévio reconhecimento*, um processo de espontânea manifestação de vontade.

Dir-se-á que tal hipótese é inexistente na prática. Diremos que não é tão rara assim, sobretudo em grandes empresas que, após certo período de atividade, verificam a dedicação de seu empregado, e antes dos dez anos, resolvem dar-lhe a estabilidade. É preciso confessar a raridade do exemplo nos dias atuais, no Brasil, onde o sistema FGTS é o preferido pelas classes patronais. Porém, pode haver casos em que, por necessidade da própria empresa, o empregador reconhece a estabilidade, desde quando esta lhe ofereceria melhores oportunidades na produção. Entretanto, tem havido a discussão da estabilidade alegada pelo empregado, e que muitas vezes não dispunha dos dez anos (aliás, para ser tão exigente, a lei fala em *mais* de dez anos ou, a nosso ver, *dez anos e um dia*) e havia o propósito obstativo. Então, manifesta-se a estabilidade *jurisprudencial*, que se baseia em um recuo de seis meses, o que, de resto, não atende à proibição da deliberação de parte do empregador de despedir o empregado.

Era sempre a luta entre o Jurídico e o Tempo. E este colaborava em favor do *forte economicamente*, porque o patrão ia recuando o mesmo tempo até à medida de suas possibilidades.

Ajunte-se ainda aquilo (nós chamamos “aquilo”) a que se chama de estabilidade *provisória*, como se fosse possível haver uma coisa e não haver ao mesmo tempo, ou como se algo pudesse ser e deixar de ser contemporaneamente, ou como se fosse possível ser e não ser...

Não há estabilidade *provisória*. Quem o diz assim, nega a própria estabilidade, que quer dizer fixação, inamovibilidade. Porém, deixemos este aspecto que foi já apreciado em nosso livro (“Curso de Direito do Trabalho”, 3 vols.).

Aquela estabilidade seria por *delegação*, desde quando se prendia a uma representação legal no complexo trabalhista.

* Aspecto já previsto. Apenas, concordamos.

Tais aspectos vêm comprovar a índole protecionista do Direito do Trabalho em relação ao empregado, cercando-o de garantias legais para enfrentar as dificuldades da sua existência.

A GARANTIA ESTABELECIDA PELO INQUÉRITO E SUA CONDIÇÃO MAIS FAVORÁVEL

Retirou a CLT todos os poderes individuais do empregador no uso do chamado *direito de despedir*, no caso dos estáveis, acusados de falta grave. *

Quis dizer que da *acusação* somente pode decorrer o direito a uma suspensão, isso mesmo em termos de *querer ou não querer* o empregador assim proceder. A própria lei diz: “Art. 494 — O empregado acusado de falta grave *poderá* ser suspenso de suas funções, mas a sua despedida só se tornará efetiva após o inquérito em que se verifique a procedência da acusação” (a palavra “*poderá*”, em relevo, é nossa).

Ora, o que diz o dispositivo legal é que *poderá ser ou não suspenso*. Essa suspensão não é um julgamento, sabemos, porém é uma restrição que se faz ao empregado, talvez com o objetivo de defender a ordem na empresa. Por outro lado, não diz *deverá*, o que implicaria em um sentido imperativo e não alternativo.

Deu, com isso, uma coloração individual, isto é, a depender da vontade do empregador. Por aí se verifica um prévio procedimento judicial que desfruta o estável, antes de se caracterizar a despedida, que, para ser tal, necessita de ser reconhecidamente justa.

Fora desse pressuposto, estamos em pleno campo das conjecturas ou atribuições, sujeitas à elaboração de provas e julgamento, a fim de que o empregador tome uma decisão que será do domínio ou direção da empresa: a despedida, sem respaldo legal.

Pouco nos importa se hoje a estabilidade está se extinguindo, colocado o problema no ângulo de nossa discussão; o que é evidente é que os dispositivos relativos à estabilidade ainda permanecem. Além do mais, o nosso estudo não se prende somente ao Brasil. E tais dispositivos e exigências legais, bem como as respectivas reparações, estabelecem, dentre elas, a de readmissão, “pagando-lhe os salários a que teria direito no período da suspensão”.

A nosso ver, semelhante critério da lei tem mais importância do que o art. 496, combinado com o art. 497 *in fine* deste, ou seja, a indenização paga em dobro.

É mais fácil indenizar do que admitir ou reintegrar e, no âmbito profissional, a indenização é uma rutura da relação do traba-

* Assunto apreciado especificamente mais adiante.

lho e não uma recomposição. Dessarte, sob nosso ponto de vista, tais artigos não fortificam a relação do trabalho. Ao contrário, a desintegram, tanto quanto são uma espécie de compensação pela perda do emprego, o que é assunto de relevante importância.*

Além da providência suspensiva que é um ato de deliberação exclusiva do empregador, a lei estabelece o prazo de *trinta dias* para a instauração do inquérito, conforme preceitua o art. 853 da CLT, a partir da data da suspensão do empregado.

É preciso fazermos alusão ainda, mesmo de relance, ao que dispõe o art. 499, § 3.º, com suas implicações (o fato de se obstar a aquisição da estabilidade).

A título, apenas, de comentário, temos a fazer uma restrição ao espírito da CLT, quando o art. 492 preconiza que “o empregado que contar mais de dez anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido, senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas”.

Essa comprovação está a depender do inquérito aludido. Mas, faz uma restrição aos estáveis, no sentido genérico da expressão, pois ninguém é estável, apenas em virtude de um dispositivo legal.

Vamos verificar o que dispõe o art. 855, ao dizer: “Se tiver havido *prévio* reconhecimento da estabilidade do empregado, o julgamento do inquérito pela junta ou juízo não prejudicará a execução para pagamento dos salários devidos ao empregado até a data da instauração do mesmo inquérito”. Ora, quem diz dessa maneira, “*prévio* reconhecimento”, fala de u’a maneira geral, não especificando o meio pelo qual esse reconhecimento é ou deverá ser feito. Se determinada empresa, através de documento hábil, *reconhece previamente* a estabilidade de seu empregado, é claro que este é mesmo estável, não se cogitando do prazo de mais de dez anos que é de critério exclusivamente legal.

Admitindo-se que o empregado conte com nove anos e seis meses, e tenha cometido falta grave, querendo a empresa despedir o mesmo, manda a prudência que se instaure de modo livre, de parte do empregador, o respectivo inquérito, a fim de não correr o risco de, amanhã, se dizer que foi uma intenção obstativa à despedida do mesmo empregado.

Nesse caso, pedindo-se a instauração do inquérito, reconheceu o empregador a estabilidade de seu empregado, dando-lhe até mais do que aquilo que a lei manda, pois essa hipótese não há no artigo anterior citado, sob qualquer referência específica.

Seria até u’a medida cautelar de parte do empregador. Nessas condições, houve, de parte do empregador, boa fé, maior teor de

* A indenização aqui se prende ao art. 406 e parte final do art. 497.

respeito à lei, em geral, escrúpulo e reconhecimento da estabilidade através de sua manifestação objetiva e jurídica.

Admitamos que nos termos do art. 492, combinado com o 482, seria sob outro aspecto o escoamento das imediatidade e contemporaneidade ou imediação e atualidade da falta cometida, pois seria necessário esperar-se seis meses para que houvesse o tal prazo estabelecido de dez anos.

Pretender-se anular um inquérito pelo fato de não ter sido correspondida aquela exigência *legal*, mesmo com um reconhecimento *prévio e declarado* de parte do empregador de que o seu empregado era estável, é contrariar ainda o princípio da brevidade processual, e restringir até o campo de defesa que teria o empregado para responder ao inquérito, com toda a liberdade de provar sua inocência.

Eis aí mais uma contradição em relação à Interpretação ao se anular naqueles termos o inquérito, no Direito do Trabalho, embora feita com boa intenção, porém que vai atritar-se com os princípios fundamentais de lógica jurídica e do método jurídico-sociológico.

Atribuir a tal inquérito uma *nulidade* é ampliar o mesmo conceito de nulidade em Direito do Trabalho, que é restrito. É diminuir a capacidade e as limitações de defesa do empregado, é não aplicar raciocínio ou interpretação mais favorável.

O próprio artigo 794 da CLT estabelece que “nos processos sujeitos à apreciação da Justiça do Trabalho *só haverá nulidade* quando resultar dos atos inquinados *manifesto* prejuízo às partes litigantes”.

No caso em discussão, a interpretação dessa nulidade (como critério benéfico ao empregado) não tem razão de ser, pois não houve qualquer prejuízo às partes litigantes, e muito menos *manifesto* prejuízo. Ao contrário, o requerente (empregador) ampliou as condições de defesa do requerido (empregado), dando mais do que a lei estabelece, dilatando, assim, as possibilidades favoráveis do mesmo requerido.

O art. 795 da CLT diz que “as nulidades não serão declaradas *senão* mediante provocação das partes, as quais deverão argüi-las à primeira vez que tiverem de falar em audiência ou nos autos”. E mais adiante, no § 1.º: “Deverá, entretanto, ser declarada *ex officio* a nulidade fundada em incompetência de foro. Nesse caso, serão considerados nulos os atos decisórios”. Além do mais, impõe o art. 796 que a nulidade não será pronunciada nas seguintes hipóteses: “a) quando for possível suprir-se a falta ou repetir-se o ato; b) quando argüida por quem lhe tiver dado causa”.

Além de subordinar a nulidade à provocação das partes, delimitando, também, a sua declaração *ex-officio* (incompetência de fo-

ro), teve o cuidado a CLT de restringir o campo de seu pronunciamento, o que vem ao encontro da economia processual.

Nessas hipóteses restritivas, não há por onde manifestar-se, ex-officio, o Poder Judiciário, em relação ao fato de considerar nulo qualquer processo em que se fez a instauração de inquérito para apuração de falta grave já em mãos do Tribunal (comprovada a culpa em primeira instância), sem observância daqueles dispositivos. Aquele não pode, assim, anulá-lo sob a alegação de que o requerente não tivera a estabilidade legal.

Ao pretender despedir o empregado com nove anos e seis meses — exemplificando — quis o empregador, com o pedido de inquérito, demonstrar sua boa fé e maior dose de respeito ao Direito e à interpretação jurisprudencial que se tivesse de dar amanhã.

O que o empregador fez foi obedecer mais do que a ordem pública determina, colaborando com o seu espírito dessa observância. Por aí se vê quanto de tempo foi consumido, sem alteração do julgamento, que será quase sempre o mesmo, ao declarar a culpa de parte do empregado. Eis uma das hipóteses de interpretação. Apenas um exemplo de como deve funcionar o aparelhamento judiciário da Justiça do Trabalho, incluindo alguns aspectos. Conclui-se, sem quaisquer dificuldades, que o critério deste Direito é assistencialista para com o empregado. Desse modo, ao se falar de nulidade, deve haver o pressuposto de que ela mais frutifica contra tudo o que possa reduzir as vantagens dadas ao empregado, como, por exemplo, em se tratando de acordos. Sempre que for possível aplicar soluções mais favoráveis, decerto que estas são aceitáveis.

Vê-se que o primeiro plano do Direito do Trabalho na interpretação e aplicação é saber se há tais condições. Parece até que não se toma conhecimento em primeiro lugar de outros elementos, se estamos em face de circunstâncias *fáticas* mais humanas em relação ao trabalhador. O papel do intérprete ou do jurista, no caso, é procurar uma adequação jurídica a tal situação anterior: colocar o jurídico sobre o *fático*, como quem veste uma roupa.

Claro que deve ser uma obra de cuidado, pois não é possível sufragar-se um absurdo, isto é, o que venha contradizer frontalmente o sistema jurídico. Porém, há uma liberalidade interpretativa, deixando-se à margem — ou pelo menos deveria ser — certos requisitos ou exigências de caráter predominantemente *formal* e que constituiriam óbices à realização dessa justiça.

Temos a impressão de que a nota fundamental aí é o interesse coletivo ou *social* do trabalhador, pois este, mesmo *individualmente*, está agindo em *bloco*.

Essa inclinação protecionista vamos ver na hipótese anteriormente sugerida, isto é, no caso da conquista da estabilidade sem esta

ser exigentemente legal, se se quiser a inserção de cláusula expressa no contrato individual do trabalho.

Para nós, essa cláusula expressa seria incluída, à primeira vista, em um contrato escrito. Mas, nos contratos de natureza verbal, quem impede de o patrão ou o empregador escrever à parte uma declaração, dizendo reconhecer ou antecipar a estabilidade a seu empregado?

Grande parte, ou senão a maioria de nossos contratos de trabalho, na prática, não são escritos. São normalmente verbais. Se fôssemos reduzir a manifestação dessa estabilidade antecipada a uma cláusula expressa, muitos ou a grande maioria dos contratos não teria a sua inserção.

Para nós, uma declaração escrita, mesmo sem ser uma cláusula junta ou inserida em u'a manifestação dessa espécie, produziria o mesmo efeito legal. Houve a manifestação de vontade livre de parte do empregador.

AINDA O PROBLEMA DA AUTONOMIA E OUTROS PROBLEMAS INTEGRADOS NA INTERPRETAÇÃO

Para nós, preferimos a corrente que sufraga a autonomia do Direito do Trabalho, tomando-o como um direito *especial*, sem qualquer dependência em relação com outro ramo de direito. Daí porque, ao defendermos essa autonomia, não nos interessa a aceitação de subordinação a outro direito, como seja o civil, pois, se assim pensássemos, estaríamos a sufragar o seu conteúdo no próprio direito civil.

Sabemos da complexidade enorme de suas relações com outros ramos jurídicos, bem como de sua conexão profunda com uma série de ciências, inclusive sociais. Por seu turno, não cremos que ele possua uma única finalidade, qual seja a de amparar os trabalhadores, como se fosse, também, seu restrito objetivo.

Há um sentido muito mais vasto, um critério de maior superfície no Direito do Trabalho, abrangendo o *social*, que é a coletividade, regulamentando a situação de empregados e empregadores.

Surge do processamento das medidas apacadoras dos conflitos entre as duas classes a pergunta pela qual se interroga até onde deve ir o juiz ao dilatar a interpretação dos textos, apresentados em face à justiça de sua construção, com o fim de conseguir para o trabalhador melhores condições.

Não cremos também em uma resposta prefabricada. Não admitimos limitações absolutas como se estivéssemos submissos a uma prisão, na qual não possamos sequer dar um passo à frente dessas mesmas limitações. Os raciocínios herméticos têm a desvantagem de

asfixiar o poder criativo do homem e, no caso do Direito, com intensidade maior, porque se trata de uma ciência que, espiritualmente, depende mais do *homem*.

O problema, como todos os problemas que se apresentam à vida, tem de ser conduzido com prudência. Há fatos, minúcias, discriminações, detalhes aparentemente inexpressivos e que em determinados casos assumem uma importância extraordinária, constituindo um bloco somente — uma questão a resolver — desafiando a argúcia do poder julgador, do intérprete, do jurista.

Por trás, muitas vezes, de majestosas figuras definidas, há pigmeus que valem por gigantes. E esses pigmeus são as *circunstâncias* que atuam, que nos rodeiam, ora ostensivamente, ora secretamente, desfigurando um quadro ilusório de uma realidade que se apresentava sob uma só face.

Não nos deixemos levar pela inflexibilidade ou rudezas simples do *fato social*, como também não devemos conduzir-nos somente pela força impressionante de uma lógica que não funciona mais com aquela totalidade do passado.

O que deve predominar no jurista do Trabalho é a preocupação *social*, com idéia de *justiça*, conotando-se nessa conduta o sentido *axiológico*, o que é óbvio nas conquistas humanas.

O trabalho, na sua complexidade moderna, gerou uma série de situações que ultrapassam a individualidade física do trabalhador.

Há outros aspectos ligados à era científica que atravessamos e que, muitas vezes, se sobrepõem à realidade contemporânea ao fato ocorrido, desafiando uma aferição jurídica. Surgiram modificações profundas nos conceitos de empresa e propriedade privada, inclusive gerando aquela o fenômeno contemporâneo: o da *gerenciação*.

A sociedade comercial contemporânea não é mais a de ontem. Ela é pluralística em sua organização, tem uma nítida divisão de trabalho, há um racionalismo na distribuição de responsabilidades e, conseqüentemente, uma *diluição* do poder diretivo do patrão, transitando para uma fórmula de maior flexibilidade, sem ser por bondade ou indulgência, mas por um princípio de sobrevivência.

A escolha dos mercados, por exemplo, no que se prende à praça capaz de receber tal percentual de artigos, é planejada através de técnicos em várias especialidades. Não é o comerciante no sentido vulgar da palavra que vai decidir da colocação de seus produtos em determinado lugar. Ele é o simples aplicador e orientador de certas medidas, jamais o cérebro propulsor da força econômica da empresa. Esta tem de dispor de uma equipe de técnicos, até mesmo em Sociologia, a fim de verificar de que maneira pode ser recebido determinado produto, a reação que pode provocar tal política, a colocação dessas reações em parcelas para fazer adiante a subtração e

verificar se há saldo na operação. Tem de dispor de psicólogos, de artistas na apresentação de seus produtos, de entendidos em distribuição, de economistas para a aferição do poder aquisitivo, e até de observadores na possível simpatia que possam despertar suas atividades no meio consumidor, com suas conseqüências sociais.

Imprescindível também será o técnico em Direito do Trabalho; este vai considerar as vantagens de aumento salarial, considerando esses mesmos elementos, a qualificação profissional superior, a aplicação de uma política de equilíbrio entre seus empregados, homens ou mulheres melhor categorizados.

Em linhas gerais, tudo isso é matéria do Direito do Trabalho de nossos dias.

Outro aspecto importante é o conhecimento relativamente exato do *peçoal* que trabalha, pois hoje todos desejam progredir dentro da organização do trabalho, porém, de modo mais humano. A seqüência de cargos hierarquizados de uma empresa é uma fonte de estímulos para aqueles que desejam ascender na vida. Mas, para tal, impõe-se um critério de observação do *peçoal* que trabalha na empresa, a fim de que não se verifique a promoção injusta, nem se confunda o bom comportamento com a subserviência, o que pode determinar maiores prejuízos do que o sistema fechado, sem relações pessoais entre chefes e dependentes. Isso não quer dizer que todo o complexo trabalhador vai ter de progredir.

Seria pueril falar-se assim, mesmo porque há de se constatar a seleção dos valores. Em compensação, se os comandantes de empresa quiserem, podem ainda instituir processos de vigilância na produção, acautelando esse mesmo braço trabalhador do excesso de desgaste de energia, através de método indicado.

Aí é que se impõe a necessidade de Direito do Trabalho, a fim de emprestar à medida o caráter verdadeiramente científico, razão por que o Direito do Trabalho, como afirmamos antes, não está na relação de emprego, somente.

Ainda temos de avaliar o grave problema do acidente do trabalho, o que constitui um capítulo à parte, e mereceria, por si só, um livro especializado. Desse modo, de relance, poderíamos dizer da importância de uma política de prevenção acidentária funcionando verdadeiramente dentro da empresa, o que representaria u'a medida de caráter relevante para a sociedade. Não seria somente episódico esclarecimento sobre o assunto em fase do ano.

O que se discute aqui é muito mais o aspecto técnico-humano do que mesmo o aspecto econômico.

Sob o ponto de vista técnico, na ausência de um programa intensivo com uma fiscalização rigorosa, vai se dilapidando o patri-

mônio bio-psicológico do trabalhador, diminuindo assim a capacidade para a mão-de-obra.

Não é com facilidade que se improvisa determinada equipe de trabalhadores. Quer no sentido profissional, quer em sentido moral, tudo isso requer tempo, obediência e obstinação.

Em futuro próximo teremos a educação moral do trabalhador que, em equipe, gozará o direito de discutir os assuntos profissionais com o direito de discordar. E o fará sem a quebra do poder hierárquico que é, em última análise, integrativo do poder da empresa.

Essa prerrogativa, que já existe em alguns países, ainda é trêmula e tímida. É muito lógico, porque ainda não foi valorizado suficientemente o *humano* dentro do meio empresa x trabalhador.

A COLABORAÇÃO TÉCNICO-CIENTÍFICA NA INTERPRETAÇÃO EXTENSIVA DO DIREITO DO TRABALHO

A chamada estrutura técnica está cada vez mais ligada e dependente da Ciência, se se deseja a corporificação de grupos de treinamento especializado. Desse modo, as empresas têm de voltar as suas atenções para esse aspecto, imitando, na medida do possível, as universidades ou, pelo menos, andar, com estas, de mãos dadas, se querem mesmo permanecer vivas.

As inovações ou atividades inventivas, a cada momento, subvertem técnicas velhas e criam novas interpretações científicas e aplicação de técnicas diferentes. Tudo isso, não mais em função exclusiva de um lucro (apesar de ser o objetivo primordial da pessoa física do empregado), porém, em função de uma relativa perpetuidade da empresa, como célula integrativa e permanente do corpo social no mundo moderno. Nesse particular, não seria demasiado o aproveitamento de mestres de ciências sociais dentro da empresa, o que já ocorre em determinados lugares. A sua missão seria não somente observar o que se passa nessa unidade, porém ensinar, modificando u'a mentalidade, considerando-se a importância do entrelaçamento *pessoal* de parte de empregadores e empregados, reduzindo-se progressivamente a tensão social.

Não desapareceria, assim, o humanismo, mesmo junto à aplicação de medidas integrativas de outras ciências. Ao contrário, aquele se fortaleceria, em face da própria colaboração de novos recursos científicos.

Com essa união forçada pela História entre o humano, a ciência e a técnica, tomada essa expressão no mundo dos negócios empresariais, verificaríamos, como já se esboça, a redução da importância atribuída aos diretores de qualquer complexo industrial ou co-

mercantil, válido até ontem pelo capital privado de que dispunham e pelos seus postos de comando.

A consideração que se dispensa às suas pessoas não tem aquela dimensão do passado. Estão, muitos deles, integrados na companhia, porém já sem perda de contato permanente e indispensável com os homens de pesquisa, aqueles que colocam a ciência e a técnica a serviço dos negócios.

O século é o da valoração do homem de ciência, que foi convocado de seu gabinete, ou de sua faculdade onde ensina, para defrontar-se com a sociedade consumidora.

Apenas, aí estão alguns aspectos da realidade trabalhista de nossos dias, em marcha para um aperto de mão entre patrões e empregados. Trata-se de um escalão superior de homens, técnicos, especialistas e até semi-autônomos se é possível dizer, que integram o complexo industrial das grandes organizações, com seus salários ajustados, com direito a tudo o que dispõe a legislação trabalhista em seu favor, embora com as características de empregado. Porém, virá em seguida, com dignidade igual, nessa esteira de renovação, o próprio obreiro, sem qualquer vinculação ideológico-política.

Então, interpretar e mesmo aplicar tais medidas é missão difícil, e muito difícil. O intérprete vulgar, despreparado no domínio da cultura, repetidor e automático, medíocre e teimoso, vaidoso e vazio, este não fará nem sequer a exposição do fato, e muito menos dará contribuição interpretativa à altura dos acontecimentos.

Esse Direito do Trabalho já não é mais de um futuro longínquo. Já estamos entrando em sua fase, abrindo perspectivas para outras conquistas científicas, das quais vão depender reformas que alterarão sistemas de trabalho, desde os processos materiais à sua forma de regulamentação. Então, se não dispõem, certos países, de uma elite capaz de apreender esses ângulos, que sejam feitos ou organizados cursos especiais de interpretação, tomada esta expressão agora no sentido mais dilatado, como um desdobramento da própria carreira universitária, sem esquecermos essas ligações profundas com a Sociologia em seu campo mais dinâmico — administrativo e industrial, contendo esta palavra o comércio e a agricultura como uma só realidade. Seria outra visão da interpretação. Mesmo porque, no mundo de nossos dias, é difícil estabelecer fronteiras intransponíveis entre o mundo comercial agrícola e o mundo industrial.

Aqui, se quisermos usar o verbo *industrializar*, queremos dizer produzir, fazer, tomar a iniciativa, colaborar.

Essa revolução é científica e é a prova de que não se pode viver sem o talento, a cultura e as especializações na vida humana. Qualquer uma concepção que se proponha a desmoronar esses prin-

cípios é pura demagogia, pois não se pode coexistir, em todas as épocas, sem o intelectual e, no caso, sem uma referência específica ao jurista.

Este é o coroamento de toda essa obra, pois esta é a sociedade na qual começamos a viver, mesmo em seus inícios. Por sua vez, a concepção de *assalariado* deixou de conter aquela referibilidade demeritória que é uma sobrevivência sociológica do mundo antigo. A sua compreensão é mais vasta, cresceu, enobreceu o seu significado, porque representa, antes de tudo, *valor*, na sociedade, de vez que tal julgamento é uma retribuição àqueles que são úteis, que fazem algo para a coletividade, que ajudam a construir o mundo.

A palavra *cidadão* — que era uma conquista da revolução liberal-burguesa, e valia como um título de apresentação sócio-econômica — já não tem o mérito de ontem, nem transcende a uma simples realidade histórica ultrapassada comum e ligada a uma transformação de princípios e métodos políticos. Isso não quer dizer que o homem especialista ou o técnico tivesse *descido* até à condição de assalariado, se a este se assemelha. É justamente o oposto: é a definição de *assalariado* que evoluiu, que apresenta u'a nova conotação, que enobrece o homem, que não obstante abrange uma certa categoria de seres que trabalham e que são inferiores em seu grau de educação e preparo intelectual para enfrentar a vida, *tem hoje o seu lugar condigno*. Não; são as próprias leis, e, entre nós, a CLT, que não estabelece diferença entre trabalhador comum, braçal, ou físico e trabalhador intelectual. Emparelhou ambas as condições, não deu títulos nobiliárquicos, não fez distinções odientas e injustificáveis.

O que há de novo é a multiplicidade desses técnicos em virtude da revolução científica a que estamos assistindo. É o nascimento de uma flora de homens especializados, exigindo-se com rigor maior o conhecimento exato ou relativamente exato das coisas, até em profissões ontem consideradas humildes. É o império da Ciência aplicada às atividades humanas que não mais se conformam com as improvisações.

Sentir essas modificações, interpretá-las a nível dos fatos e das inovações, ajustá-las ao complexo desses mesmos fatos que se avolumam e se interpenetram, esse é que é o grande problema do intérprete do Direito do Trabalho, em sua acepção mais vasta e coerente com a Cultura de nossos dias.

O PROBLEMA DO LAZER EM FUNÇÃO DA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA

Discute-se, inclusive no Brasil, a possibilidade de se aumentar o número dos dias de férias, passando para trinta. É uma idéia que tem muito de importante no temário trabalhista, notadamente no

domínio da Psicotécnica. Claro que irá trazer muitas controvérsias. Afinal, estamos na fase opinativa. *

Vamos, agora, dar um salto: apreciarmos o *lazer* que é assunto já muito estudado e debatido, quer no aspecto teórico, quer sob o ponto de vista prático.

Por maiores que sejam as vantagens atribuídas a um período maior de lazer, há quem pense de modo restritivo, recorrendo a princípios não menos científicos, no sentido do aproveitamento dessas horas de desocupação ou ociosas, em face da sociedade e mesmo do indivíduo *em lazer*.

Admitem certos estudiosos e apontam os males que poderão decorrer dessa *desocupação permitida*, sobretudo se essas horas forem empregadas para fins desintegrativos dos valores da personalidade humana. Se esses instantes forem aproveitados em outros fins nobres, então já não são mais lazer. É uma transposição ou transferência de finalidades, não havendo qualquer *preocupação para com a despreocupação*.

A redução da semana de trabalho e, conseqüentemente, de dias no mês (somando as horas) implicará no chamado tempo a fruir, de parte de quem trabalha. Porém, tal concepção está, de certo modo, presa ao trabalho como uma *pena*, um castigo ou uma prisão. Claro que para certas pessoas, ou muitas pessoas, ou talvez a maioria, o trabalho oferece *prazer*, o que se contrapõe ao desprazer e ao próprio lazer.

Trata-se de uma solução que não está a depender de um critério rígido e totalmente *objetivo*, de parte do Estado. Nele, toma parte de maneira impressionante a *eleição subjetiva*, ou seja, a livre manifestação da vontade do trabalhador de qualquer graduação, inclusive no que se prende ao seu interesse em ganhar mais, no desempenho do trabalho, que seria extraordinário, em relação ao horário anteriormente estabelecido. Logo, somente aí, haveria necessidade de uma regulamentação sobre esse tipo de trabalho extraordinário, se o mesmo *lazer* chegasse a ser objeto de nossas leis.

Em rápida conclusão, semelhante assunto está a depender de estudos mais aprofundados não só específicos (o que não é o objetivo do presente livro), incluindo-se aí Sociologia e Psicologia industriais, além de u'a minuciosa pesquisa baseada em Psiquiatria Individual, Psiquiatria Social e Psiquiatria do Trabalho, a fim de, com outros auxílios científicos, chegar-se às conclusões, pelo menos relativamente aceitáveis, ou em parte razoáveis (alguns aspectos já referidos).

* Já em vigor o Decreto-lei n. 1.533, de 13.4.1977, que altera o capítulo IV do Título II da CLT, relativo a férias, e dá outras providências. Começa pelo gozo de 30 dias, embora o diploma legal mereça estudos confrontativos (com o dispositivo legal anterior) e especiais.

A título de exemplo (embora somente ligado à saúde do trabalhador), convém recordar as observações de um dos maiores espíritos de nosso tempo, não só pela sua capacidade organizacional como pelo seu poder de visão dos acontecimentos possíveis — *Henry Ford* — a respeito de uma série de empregados — ou melhor, desempregados — que chegaram a tal condição, em virtude de serem compulsivamente considerados incapacitados para o trabalho, em face de distúrbios circulatórios de natureza relativamente sombria. Estes homens tinham sobre suas cabeças a condenação de uma vida determinada até certo número de anos (normalmente uma época reduzida), claro que numa perspectiva médico-presuntiva. Pois bem; *Ford* os convocou para a sua empresa e para que o mundo, notadamente o científico, ficasse pasmado, esses homens viveram muito mais do que aquele prazo fatal e aparentemente irrecorível. Achava *Ford*, e com muita razão, que o homem considerado inválido estava muito mais próximo a morrer com a ausência do trabalho do que se estivesse trabalhando.

Em que pese sermos ignorantes no assunto em profundidade, queremos admitir que se trata do sentimento de utilidade e de colaboração sociais. Ninguém quer ser posto à margem, não obstante essa luta desesperada pela vida, porque todos querem ter valor, e o *valor* se adquire na luta pela existência. Por aí se verifica quanto intrincado é o Direito do Trabalho, que não se limite a simples interpretações de artigos consolidados.

É preciso que essa interpretação transcenda às limitações legais, e atinja o reino verdadeiro da Cultura.

A SEGURIDADE SOCIAL COMO UM PRESSUPOSTO DE INTEGRAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Por mais que se pretenda estabelecer diferenciais ou marcos em relação aos campos do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário, tal ponto de vista serve apenas para efeito de metodologia de ensino, dada a expansão enorme que tem hoje este último Direito. Ajunte-se tal progresso ao desenvolvimento que vem experimentando o Direito do Trabalho e então veremos ser impossível uma disciplina somente conter as duas especialidades.

Quem diz previdência está a dizer seguro social, e em face da evolução dessa matéria em nossos dias, em certos casos, pode-se dizer, já, Seguridade Social. Claro que não é no sentido completo da expressão. Mas, poderemos afirmar que as leis previdenciárias no Brasil já estão transpondo as fronteiras do simples Seguro Social, concebido este na sua forma até então clássica e limitada.

Vários exemplos temos a anotar nesse sentido, o que seria um estudo especializado. Bastaria lembrar aqui, de momento, o que significa o seguro para trabalhadores domésticos. Para nós, sempre com uma relação de trabalho, mesmo que se trate de um contrato “sem fins de lucro” (como se diz vulgarmente) e somente com o objetivo de amparar economicamente o empregado doméstico, como uma precaução aos riscos.

Quem diz amparo ou *seguro de fim econômico* diz fim *social*, pois hoje é impossível desligar-se uma realidade da outra.

Foi mais além a própria lei; ao invés de seguro social, é uma lei que se aproxima da *seguridade social*, o que, no fundo, a nosso ver, não se diferencia de *justiça social*. O que há é um intermediário e este intermediário é a *seguridade*, pois sem esta não é possível falar-se em Direito de qualquer espécie, tomada a expressão anterior em seu sentido universalístico, e muito menos falar-se em Direito Previdenciário.

No quadro brasileiro verificamos uma certa e séria preocupação pelas chamadas leis previdenciárias, dando-se maior ênfase a um direito social, que é, na discussão, fundamentalmente, direito do trabalho.

Agora mesmo tivemos oportunidade de verificar a Consolidação das Leis da Previdência Social, o que é uma demonstração inequívoca dessa preocupação importante de parte dos Poderes da República. Sabemos que o objetivo das Consolidações é reunir, ajuntar, ordenar a matéria, oferecendo maiores possibilidades de brevidade e clarividência.

Esses exemplos são manifestações episódicas do que poderíamos perceber como *seguridade* no Direito, compreendendo essa expressão como um de seus objetivos para alcançar a *justiça*.

Quem diz *seguridade social* defende uma sociedade mais justa, evoluída, e na qual predominasse um espírito de solidariedade muito grande, fundamentalmente inspirado no cristianismo. Uma sociedade na qual os erros ou faltas de outrem tivessem em nossa pessoa também um agente, do mesmo modo como os seus acertos e êxitos tivessem a nossa colaboração. Seria baseada em um direito solidário, uma grande interpenetração de valores e interesses, sem ser necessária essa luta de competição extintiva dos mais fracos.

Um mundo no qual não predominassem a violência e o temor, porém simplesmente a compreensão de direitos e deveres. Como tal objetivo é utópico, impossível pretender concretizar o ideal em realidade. Porém, nem assim temos o direito de cruzar os braços e não procurarmos, na medida de nossas possibilidades, meios que conduzam o homem a um tipo menos imperfeito de vida em sociedade. E, no temário em discussão, tivemos mesmo iniciativas que

transcenderam o campo do próprio Trabalho e foram para o terreno do Direito Social.

Sabemos da relatividade, do precário e do frágil no gênero humano e, conseqüentemente, de suas criações. Porém, isso não nos impede de uma peregrinação, passo a passo, conquistando mais algo de valioso para o ser humano no próprio domínio do Direito.

É de se pôr em evidência a idéia de *finalidade* que predomina em todas essas conquistas, pois não é possível falar-se em Direito sem se ter em mente a palavra anterior.

Pondo à margem as convicções subjetivas, interessa-nos até um alvo final de objetividade, pois há de existir em todo o comportamento humano, sejam quais forem as divergências, um denominador comum para o qual todos confluem, sobretudo se estamos a tratar de Ciência.

A chamada *segurança* é objeto de sinonímia — como *certeza*.

Aquele conceito anterior de *seguridade* tem uma significação ampla e, por isso, reformuladora de princípios básicos da sociedade. Nessa hipótese, é mais aconselhável, dentro da realidade dos fatos, no sentido imediato, falarmos somente até sobre *segurança* do direito que é a própria *paz social*. Desta, aí partem os outros elementos — há quem aponte — a *finalidade* e a *justiça*.

Nesses raciocínios não pretendemos entrar. Mesmo porque há tanto entrelaçamento entre os três aspectos, tanta interdependência, que não se pode afirmar, segundo nos parece, se se pode isolar um elemento de outro para se dizer qual deles deveria ser o primeiro. Ou melhor, cada um deles isolado é uma síntese dos outros dois — parece-nos. E nenhum direito precisa mais socorrer-se desses elementos do que o Direito do Trabalho, cujo objetivo fundamental é a *paz social*, através de uma Justiça social que tenha embasamento de *segurança* ou *seguridade* jurídica.

É a certeza de que o direito postulado tem condições de se tornar uma realidade concreta através do trânsito muitas vezes de fato, para a configuração do próprio direito, respeitando-se os princípios ajustáveis a essas transformações.

Ela, a interpretação, não pode basear-se em decisões ou opiniões que deixem maiores dúvidas no conteúdo da discussão, sendo a missão do intérprete retirar do corpo da lei tudo o que for conveniente à sua aplicação, conquanto que não existam insuperáveis contradições, dentro do critério das possibilidades. Sim, sem esta reserva, estará sujeita a erros de adequação à realidade. Porém, a margem de erros deve ser tão pequena quanto possível.

Nossa interpretação, sobretudo em um campo vasto como é o Direito do Trabalho, transpõe o intérprete os limites estreitos, ou assim considerados à primeira vista, da lei, a fim de lograr um juízo,

a seu ver lógico e adequado ao fato. Todavia, é preciso salientar (se já não o fizemos em outra parte) o poder criativo de quem interpreta, se está em face de novas requisições. Dá à própria lei uma flexibilidade. Somente assim se é capaz de corresponder aos problemas surgidos.

Não se poderia fazer uma interpretação de um fato sócio-trabalhista, seguindo-se o que estabelece o individualismo filosófico-jurídico de ontem.

As lutas do passado se fixaram nas liberdades religiosa, civil e política. Foram exatamente as tônicas desse movimento, que teve seu mérito e sua beleza, e, na fase relativa de historicidade, o seu valor. É claro que tais conquistas chegaram até nós com pensamento filosófico e econômico e, subseqüentemente, com as idéias de um *Kant* e com o predomínio do liberalismo, conforme todos nós sabemos, pela exposição da História. E sabemos que muitos de seus valores permanecem.

Tal individualismo baseado em um critério somatório já fora chamado de atomista; quer significar a semelhança entre o conteúdo de um a de outros corpos. É uma espécie de divisão da ciência, em sua orientação atomística. Logo, diante desse quadro, estamos em face de um Direito que vê somente o indivíduo, e só a este cabe considerar-se na relação jurídica. Pouco importavam os problemas nascidos *socialmente*, se não era essa a preocupação do século ou do tempo, ou se sua existência ainda não estava clarivamente definida. Logo, qualquer interpretação que não participasse destes princípios sociais e não chegasse a tais fins pressupostos não estaria correspondendo à realidade social e jurídica de hoje.

Em contradição, com o decorrer do tempo, e para o embasamento do próprio Direito do Trabalho, estamos diante do Solidarismo Jurídico que não é, entretanto, a absorção do *indivíduo* pela sociedade, ficando reduzido a um autômato. Nessas condições, e em relação à nossa disciplina, se assim fosse, bastaria uma determinação do Estado para que se resolvessem todos os problemas trabalhistas, inclusivamente os contratos.

É preciso compreender que *indivíduo*, aqui, finalmente, em nossa concepção chega a ser *pessoa*, e, como tal, uma síntese de valores que se não incorporam aos valores do Estado, nem nessa conceituação totalitária de sociedade.

A participação de cada um na sociedade não implica no desaparecimento da própria personalidade humana, porque ela não se funde ao Estado nem à sociedade.

Aquela *seguridade* não é, como se diz, nem poderia ser, o valor supremo do Direito, restringindo-se apenas à sua *funcionalidade*, razão por que se coloca na altura dos valores mais altos a Justiça e

seus valores desdobrados, como por exemplo o bem-estar social, dentre eles.

Essa seguridade do direito, ou de sua interpretação e mesmo aplicação, tem como tudo na existência um sentido de relatividade, e tal asserto é vulgar. Porém, queremos ir mais adiante: essa *seguridade* se torna mais relativa em face da produção legislativa do Direito do Trabalho, atendendo-se às suas flutuações, modificações, até substituições, considerando-se o seu espírito profundamente dinâmico. O que não é relativo é a sua essência. *

A *seguridade* e a *certeza*, que, em resumo, são sinônimos, na exposição têm necessariamente esse critério, como dissemos antes.

O que se pretende é o estabelecimento de medidas que sejam um obstáculo ao antijurídico, evitando, dentro do possível, o predomínio da injustiça. Tal injustiça seria, em nosso Direito, a *social*, porque está mais proximamente ligada ao Direito do Trabalho.

O que se exige em nossa matéria é um corpo de leis consentâneo com os tempos atuais, é o comportamento inteligentemente flexível do Poder Judiciário na interpretação da lei dentro das fronteiras do razoável, é a vivência do advogado ou professor, dos doutrinadores mesmo, com os vultos e as realidades da História, em outros domínios afins. Sem esse alicerce se afigura impossível cimentar uma certeza ou uma seguridade, mesmo relativamente, para o alcance de meios *funcionais*, a fim de atingir o *justo*, ou pelo menos o *relativamente justo*, ou mesmo o *jurídico*.

É o Direito do Trabalho aquele em que mais dinamiza a transição da conceituação pura do sociológico para o reino do jurídico. Isso porque ele tem de ser breve, rápido, em ritmo de civilização contemporânea, sem a perda dos cuidados para evitar contradições.

Essa rapidez, é preciso acentuar-se, tem de ser cautelar. Direito requer reflexão, confronto, meditação, cultura e, sobretudo, talento.

A seguridade tem uma grande importância em todos os aspectos da realidade jurídica, no que se prende também à elaboração de leis, haja vista a necessidade que se tem de examinar o quadro social onde se vai fazer a sua aplicação.

Ninguém poderia falar de um salário mínimo sem antes haver um levantamento geral da infra-estrutura do meio ou da região em que ele deverá incidir, a fim de serem evitadas contradições prejudiciais à boa ordem econômico-social. Nesse levantamento colaboram técnicos no assunto, pesando as consequências econômico-financeiras e sociais, razão por que exige um planejamento, e, sem este, nada se pode fazer de duradouro.

* Estamos empregando, agora, *seguridade* como *segurança*.

A EQUIDADE NA INTERPRETAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho, dadas as premissas de nosso breve ensaio, tem um largo campo onde se inspirar e realizar a aplicação da sua Justiça. Dispõe de grandes horizontes, tendo naturalmente a preocupação de não se fixar em critérios unicamente fáticos. Há, por outro lado, valores que não são imediatamente jurídicos, porém que devem fazer parte de indagação e referência na tarefa de aplicação desse Direito. Dentre eles, estamos em face do princípio da Equidade, que se não é exclusivo desse direito, é e deve ser exatamente nele onde mais predomina e deverá, de logo, assumir sua posição de realce. A proposição da questão se embasa na conquista da *Justiça social* e, se para esta são falhos os meios anteriormente expostos, ou se outros que existam não coincidem com os interesses coletivos, decerto que o aplicador deve ir à Equidade.

É preciso o intérprete ter a prudência de não confundi-la com um *seu* desejo pessoal, com esse entusiasmo que é profundamente humano quando fazemos o bem. Toda a precaução está em não se deixar trair pelos sentimentos puramente de natureza pessoal, ou o domínio exclusivo dos mesmos critérios fáticos.

Não vê *Aristóteles* diferença entre os valores da Justiça e da Equidade. Constituem cotas diferenciadas para que se consiga o mesmo e único valor jurídico.

A Justiça visualiza o exemplo *individual* em uma questão ou litígio, segundo se afirma, sob o ponto de vista da norma geral, enquanto a Equidade se preocupa em colher a lei emergente do *caso individual*, conquanto o objetivo final seja a transmutação em *lei geral*. Nessas condições, teria a Equidade o privilégio de fazer a justiça em cada um caso isolado, embora diferente da justiça que está na expressão literal da lei, condicionando o caso à lei no seu sentido abstrato. Todavia, parte também da própria *justiça*. Vale a pena sobrelevar a consideração de superioridade em que ela é colocada, porque ao invés de ser o *justo* da lei, trata-se do *justo natural*, decorrente da individuação material do caso.

Ajunta, ainda, o grande filósofo, que o direito positivo está baseado em *regras universais*, o que dificulta muito a compreensão da universalidade para todas as hipóteses que surgem ou se transformam em problemas a resolver, com a aplicação daquelas mesmas regras.

Com o surgir de um problema que não esteja incluído ou regulamentado pela lei de caráter universal, não é possível paralisar-se a decisão, ou permanecer a omissão dessa própria regulamentação, o que, ocorrendo, seria muito mais *injusto e prejudicial*.

O que é preciso — e somente o bom julgador pode fazer — é determinar ou manifestar a opinião que deveria ser manifestada pelo próprio legislador, se a hipótese àquele tempo da elaboração da lei lhe fosse apresentada.

É preciso acentuar que ninguém está à cata de juízes perfeitos ou videntes. Claro que essa concepção de coincidência de julgamentos deve ser um meio-termo, uma aproximação, uma relativização. Ou mais ainda: exige-se que o legislador dissesse o mesmo que diz o juiz de hoje, se, àquele tempo, houvesse *previsto* o mesmo caso. Mas, este tem de vir à tona, naturalmente.

A aplicação, aí, da *equidade*, é a realização do *justo* muito mais justo do que o da lei. Nessas condições, e segundo o pensamento aristotélico, examinado por juristas, a sua *equidade* é uma correção da lei positiva, de vez que a configuração desta estava imperfeita em face de sua pretendida universalidade.

A faculdade do legislador, nos limites de sua competência, seria, assim, estabelecer normas gerais, em face da semelhança de hipóteses, aguardando os resultados previstos.

O que ressalta aí é a presença de fatos que não são abrangidos pela lei. É preciso não confundir que se trata de uma antecipação de certas previsões legais, porque, segundo nos parece, de acordo com a interpretação que fazemos do grande pensador, não haveria saldo em favor da sociedade. São ocorrências que surgem reclamando soluções. Seriam leis contraditórias à realidade emergente. Ora, nenhum Direito precisa mais da equidade do que o Direito sobre o qual estamos a escrever.

Não dispomos de uma codificação ainda, e vivemos sob o sistema da Consolidação, o que é uma forma ainda de procura à unificação. Não pretendemos fazer qualquer comentário a um Código, isto porque é assunto muito complexo em uma sociedade em desenvolvimento, notadamente em relação ao Direito do Trabalho. Porém, afora esse aspecto, muitos casos na Justiça do Trabalho estão longe de ser previstos. Todavia, em relação a outra hipótese, isto é, à aplicação de critérios legais já previstos e não usados em virtude de seus efeitos, se posta em evidência a lei, serem desastrosos, não cremos que tal posição seja consistente. Temos de contradizer essa opinião, se é que alguém a possui em Direito de Trabalho, no fato de já existir objetivamente muita colisão em jurisprudência trabalhista, havendo mesmo tipificação demasiada para justificar decisões conflitantes em hipóteses iguais. Essa verdade, infelizmente, ninguém poderá negar, podendo entretanto justificar-se, o que não é fácil.

Em conclusão, a aplicação da Equidade é no sentido de não negar os valores *essenciais* do Direito e impõe-se uma atitude: des-

cer das alturas e colocar os pés no chão, se estamos em determinado momento a apreciar os problemas de proximidade humana, de realidade palpável, de ocorrências que podem e devem influenciar a conduta social, exigindo-se uma regulamentação das necessidades sociais.

Estamos nos domínios das normas de comportamento, com suas variantes, isto é, ora aceitando certos sistemas de conduta, ora os repelindo e considerando ainda o que pode acontecer dentro do quadro de probabilidades. Nessa hipótese, temos de visualizar o que há *realmente* de *ostensivo* ou *agressivo* aos nossos olhos, convocando o bom senso, o equilíbrio, a formação humanística, a cultura em geral, e, na falta de tudo isso — excepcionalmente —, a vocação do talento privilegiado para ser intérprete, quer como juiz, jurista ou advogado.

Para essas circunstâncias que afloram no complexo social, impõe-se o recrutamento daquela convocação: a humana possível de enxergar a realidade imediata, sem precipitação (é lógico), porém com o espírito bem preparado para ser objetivista e verificar a lacuna de certos dispositivos legais, que estão reclamando um preenchimento, a fim de não cair no comportamento omissivo, individualista e indiferente, o que não pode ser próprio do jurista, dada a sua grande responsabilidade histórica.

Sabemos que a lei tem um sentido de previsão do próprio comportamento humano, se pretende realizar a *justiça*. Porém, ao lado desse *legalismo* temos a visão do *caso concreto*.

Diz-se que no primeiro aspecto estamos diante da existência da *justiça*, enquanto, no segundo, nos fixamos em face da *equidade*.

Aristóteles admite essa justiça fora do corpo da lei, ou justiça do chamado *caso singular*, adequando-se a este mesmo caso a *lei abstrata*. O juiz, sob tal ponto de vista, é um dos criadores ou “modificadores” da própria lei.

As diferenças não são substanciais tanto quanto ambas orientações procuram a justiça, pouco importando a origem dessa busca, se de maneira geral ou de maneira particular.

Se o Poder Judiciário é um criador da lei, desde quando a mesma lei não existe para tal caso, é claro que não se pode incrustar essa orientação na primeira concepção, mesmo fundamentada no campo do direito positivo que tem já estabelecidas as fronteiras legais.

O problema se apresenta muito complexo, mas, ninguém pode refugir, segundo nos parece, de uma opinião de participação nesses dois aspectos, havendo prevalência, a nosso ver, nas circunstâncias indicadas na última concepção, isto é, do caso concreto e singular, exigindo-se do juiz o direito de fazer a própria lei.

Evidencia-se, como critério diferencial, talvez o *abrandamento* mais a liberdade de, fazendo a lei, receber as influências sociais, econômicas, morais, políticas e históricas da época em que o *caso singular* ocorre. Mesmo porque, fora dessa realidade vivente, não poderemos jamais entender Direito, sobretudo Direito do Trabalho.

Essa aplicação da *equidade* é talvez a pedra de toque definitiva do poder do intérprete, ao menos, em nossa disciplina.

A CONCILIAÇÃO

O conhecimento dos problemas sociais em seus aspectos mais decisivos, com a formação de u'a mentalidade baseada em critérios filosóficos e sociológicos além de outros apontados, faz do juiz um verdadeiro intérprete no sentido mais individual do Direito do Trabalho.

O juiz não diz o que pensa, em profundidade, às partes, no primeiro encontro, não usando palavras técnicas, pois o empregado é quem menos entende do complexo trabalhista. Deve ser simples e objetivo ao propor o acordo. Convoca as partes para uma conciliação, visando a extinguir o conflito mesmo de ordem individual, porque sabe da repercussão social que o mesmo causa, especificamente na comunidade empregatícia.

No passado, no Direito brasileiro, essa conciliação houve, embora fundamentada em outros princípios, e em resumo, se limitava em poupar as partes do gasto de suas "fazendas", isto é, evitar o desperdício de dinheiro no prosseguimento do litígio (*Gentil Mendonça*, "Curso de Direito do Trabalho", 1.º vol.). Após, veio a extinção da figura com o diploma legal que se seguiu, embora com exceções permanentes e típicas.

No Direito do Trabalho, essa conciliação tem um fim social, sobretudo porque o seu objetivo é fazer desaparecer o atrito entre as classes. É bem verdade que há de se ver um aspecto de natureza econômica. Porém, este não tem a importância maior que tem o ângulo social no Direito em foco.

É natural que a proposta deve ter um embasamento de preparação cultural subjetiva de parte do magistrado, que deve saber porque a faz, situando-se sempre no centro dos acontecimentos sociais.

Não pode, assim, deixar de aferir a ressonância, a repercussão da intransigência, quando não for aceita.

Não há negar que a aplicação da providência é de importância decisiva no Direito do Trabalho. E, recentemente, com o novo Código de Processo Civil, vamos ver a restauração da conciliação através do art. 447, tendo assim valor de sentença, conforme o art. 449, quando o respectivo termo é homologado pelo juiz.

A IGNORÂNCIA DO DIREITO OU DA LEI *

É princípio normal de Direito de que as leis devem ser conhecidas por todos, não havendo, por isso, justificativa em ignorá-las. Claro que se assim não fosse, muito difícil — diz-se — o bom comportamento social, desde quando este resulta da idéia de conhecimento que se tem do *certo* e do *errado*. *

O princípio é tão absoluto que, em se admitindo o ato de *A* ignorar a própria lei, conclui-se que este tem as mesmas obrigações que teria *B*, se este conhece a mesma lei. Logo, há uma presunção de que o ignorante deve conhecer a lei...

Paradoxal e até certo ponto desumana a concepção, pouco importando de onde venha, isto é, as suas origens por mais ilustres que sejam. Dessarte, um homem simples, mesmo que não seja operário, porém com certa categoria social, está na obrigação de *conhecer as leis*.

Colocamos aqui a expressão no plural porque o problema assume relevo maior nos países onde a produção de leis é muito grande, chegando-se mesmo à conclusão de que muitos advogados não conhecem tal ou qual lei, ou tais ou quais leis. Por outro lado, com o avanço da civilização e o princípio da especialização, que se multiplicou, é impossível a um advogado, mesmo militante, conhecer as leis que configuram outras especialidades de Direito, para as quais não voltou as suas atenções profissionais.

Imaginemos esse princípio transferido para o homem *absolutamente* (se é possível dizer) simples: então não pode prevalecer, do mesmo modo como já há grandes restrições a ele, sob o critério antes referido.

Em Direito do Trabalho, principalmente, este assunto não mereceu um estudo eficiente e esclarecedor, conquanto salte à primeira vista que não é possível essa restrição de não se dar a razão a alguém pelo fato de ignorar a lei ou o Direito (aqui é sinonímia).

O obreiro comum não sabe de seus direitos, e até mesmo certos empregados relativamente categorizados estão em idênticas condições, isto porque o Direito do Trabalho está se movimentando a todo instante, através de modificações, retificações, alterações — uma série enorme de diplomas legais que acompanha as inovações científicas e sociais. Ajunte-se, quando a jurisprudência é contraditória, o que é um problema até para os advogados. Por outro lado, a missão ampla do Poder Judiciário em julgar cria, por assim dizer, critérios de comportamento com efeito de lei em que as partes não são obrigadas a prever. Nasce de circunstâncias. Não é que o juiz, em Direito Comum, não tenha também essa missão suplementar.

* Assunto já referido ligeiramente.

É que em Direito do Trabalho é muito maior o seu campo de ação, dadas as características predominantemente sociais desse direito. Tal atitude significa aceitar muitos aspectos do conhecimento obrigatório do Direito do Trabalho, o que não se concilia com a verdade histórico-sociológica. Nós não aceitamos nem essa redução, dando-se um percentual de validade ao mesmo princípio.

Achamos que deveria ser desse modo: a ignorância da lei justifica-se em favor do empregado, opinião de grande parte de juristas.

Somente quando tivermos uma sociedade relativamente culta e consequentemente organizada é que poderemos partir para essa redução do número dos "ignorantes". No momento, e em toda parte do mundo, não se pode conceber tal vigência, mesmo porque a evolução científica vem se operando também no domínio das especialidades e tornou o homem comum sem condições de conhecer o seu direito do trabalho.

Transferir o Direito do Trabalho, em sua essência, para outros aspectos que não são do seu ramo não nos convence. Por exemplo: o ato desonesto é sempre desonesto e previsto em lei, não cabendo a ninguém ignorar. Logo, aí, é admitir a justificativa de uma realidade já fática e mesmo ética no campo do Direito.

Nessas hipóteses, não se pode permitir ignorância. Mesmo porque cada um de nós tem um juiz dentro em nós próprios, julgando nossas ações contrárias à sociedade, independentemente de manifestações jurídicas ou legais.

A DOUTRINA

Imprescindível é a colaboração da doutrina na interpretação do Direito do Trabalho, não obstante a ausência de um fundamento, digamos, oficial, isto é, de ser uma fonte que lhe dê obrigatoriedade. Todavia, a nosso ver, a exemplo da jurisprudência que tem extraordinária força, esta não haveria, se não recorressem, os juízes, à mesma doutrina, pois é ela quem prepara o caminho, abre as estradas, esclarece complexos problemas que não viriam à própria jurisprudência sem uma visão clarividente. Daí a sua importância na elaboração dos conceitos de nossa matéria. Além disso, ela vai rebuscar aspectos mesmo desconhecidos, prevendo situações sociais que podem advir, ou que já estão em evidência, à procura de verdadeiro sentido de inteligência.

Nesse particular, a despeito de ser um direito novo, vamos encontrando proliferação de estudos, através de livros, artigos, conferências, discussões, enfim, que são importantes para a interpretação do Direito do Trabalho.

Sem a doutrina não se teria uma sólida compreensão do fim *social* dessa disciplina, porque é ela que vai pesquisar as implicações filosóficas, sociológicas e jurídicas. Impossível compreender a evolução desse conceito social para inseri-lo dentro do âmbito do Direito do Trabalho, sem ser através de exposição minuciosa das escolas de Filosofia Social dos séculos anteriores e da Sociologia também nascente no século dezanove, época em que a revolução industrial explodiu de maneira mais impressionante na Inglaterra, e cujos efeitos foram de conhecida importância em todo o mundo. Fizemos apenas uma referência, aqui.

Seria um capítulo grande, uma apreciação sobre o seu valor, porque teríamos de abordar o problema das leis sociais, desde os seus princípios, tendo reflexos nas Constituições, a começar pelas idéias de *Robespierre*, quando falou na declaração dos direitos sociais do homem, até os diplomas legais de após primeira grande guerra, na Europa central. Para maior esclarecimento, deveriam ser consultadas as escolas filosóficas do século XIX em sua parte *social* tão substanciosa. Logo, não é de segunda ordem a inclusão da *doutrina* na interpretação do Direito do Trabalho, como se pretende, de certo modo, atribuir, com simples referências.

Ademais, em se tratando de sua preocupação social, essa doutrina tem de assentar-se em indicados alicerces para construir o pensamento jurídico.

Há de se considerar, para efeito de colaboração, o pensamento de certos estudiosos que se justificam assim: as contradições e as dúvidas existentes na legislação e a desarmonia jurisprudencial necessitam da presença da doutrina, pois ela vai esclarecer muitos caminhos que poderão ser examinados, para daí eleger-se o mais razoável.

Não é que essa eleição seja uma propriedade da própria doutrina; ela entra como uma espécie de ajudante, no grande laboratório do raciocínio humano, quando nos defrontamos com dificuldades que não podem ser superadas sem a sua contribuição.

Nem se vá inferir que há obrigação de se acatar as opiniões emitidas, desde quando ela não é uma fonte de direito. Porém, é supletória e vai servir como base a um raciocínio jurídico, na ausência do direito escrito, sobretudo no Direito do Trabalho. Decorre daí a convocação sempre que imprescindível do jurista-doutrinador, pois, sem ele não é possível, nessas circunstâncias, a compreensão de um direito.

“IN DUBIO PRO MISERO”

Em se observando a lei, e na impossibilidade conseqüente de um dispositivo em caráter expresso e convencedor, gera-se a dúvida

na interpretação do direito. Nessas condições, atendendo-se à situação *de fato* do trabalhador, que na concepção trabalhista é a parte pobre, e por conseguinte miserável, a Justiça não hesita e faz desse princípio um escudo, inclinando-se para essa mesma parte débil.

Estamos, evidentemente, em face do critério do *justo* sem um embasamento *legal*, porém suscetível de convencer ao mesmo intérprete, em função da disparidade econômico-social existente entre as duas categorias: empregado e empregador.

Não resta dúvida de que nessa interpretação toma relevo especial um suporte sociológico, com a colaboração de elementos históricos, em virtude da seriação de ocorrências que determinaram as fases da própria História, no decorrer dos tempos.

É, por assim dizer, uma solução conjuntural, resultante também da amplitude que desfruta o Poder Judiciário em aferir os pressupostos legais com a predominância do fator *social*.

Ajunte-se a concepção de que, no todo, houve u'a manifestação histórica de parte do legislador ao fazer as leis trabalhistas, sempre de fundamento amparatório ao trabalhador.

Desde quando não se manifesta a lei de forma clarividente, ou o faz de modo ambíguo e impreciso, o Poder Judiciário se transforma em legislador, complementando o legislador específico, desde quando o objetivo é o mesmo — o de resguardar a paz na sociedade, que não pode ficar à espera de casos insolúveis. Seria uma paralisação da própria Justiça, o que não se compreenderia, agravada em virtude do caráter dinâmico desse Direito.

Implica tal interpretação na presença de decisões equilibradas, o que significa a automática expulsão de *tendências de vontade pessoal* do julgador ou do intérprete, pois, ainda mesmo nessa encruzilhada, deve prevalecer um apanhado geral das circunstâncias, a fim de que não se cometa uma injustiça quando se pretendia fazer *justiça*. Esse ângulo sempre colocamos em evidência: o perigo do subjetivismo.

Essas decisões, longe de constituírem um arbítrio, se realmente têm fundamento sólido, representam a própria lei, como se esta realmente tivesse abrangido o caso. É apenas uma transferência de situações, que, de resto, não maculam a ordem jurídica. Ao contrário, tomando-se em conta a importância do fenômeno *social*, o que verificamos é um julgamento que, apesar de não estar incluído em critérios legais predisponentes, estes são supridos, em face da superfície maior do Direito do Trabalho e do poder de sua interpretação não menor.

A sua dignificação está, por sua vez, no objetivo a que se destina, que é exatamente o aspecto finalista do princípio adotado. Assim, existindo mesmo um dispositivo legal e que ofereça dificuldades

em sua interpretação, vale-se o intérprete desse mesmo sistema — o de usar o chamado *in dubio pro misero*. Sim, porque, de acordo com o que está escrito, não se pode distinguir qual foi o alvo que a própria lei quis atingir. É, a nosso ver, de qualquer modo uma lacuna, mesmo com outra fisionomia menos ostensiva.

Não nos parece razoável que o intérprete não tenha uma fundamentada *intuição*, pois se o intérprete se vale, aí, de seu poder extenso, não obstante, esse poder deve ter uma infra-estrutura mais sólida e que lhe permita o seu uso. Afinal é o jurista quem está falando. E este deve ser possuidor daquela *intuição* mesmo bergsoniana, sobretudo porque os domínios da razão não são tão seguros. Essa *intuição* é que daria a *certeza* do direito *certo* e o ponto de partida para a elaboração da sua opinião ou decisão, conquanto em união com outros meios ou métodos, escolhendo aquele ou aqueles que mais afinidade têm com a verdade rebuscada.

Pouco importa que nessa *intuição* haja quem pregue a possibilidade da presença absorvente do mundo individual. Isto porque não estamos a defender a supervalência desse intuicionismo. Antes, chamamos atenção para outros valores sociais que devem entrar na composição dessa mesma interpretação, como falamos. O importante é usá-la com ponderação.

Com a ajuda desses rumos é que se possibilita o julgamento sob uma interpretação justa, desde quando esta não é propriedade exclusiva ou sentimental de quem deseja, sob sua preferência subjetiva, abster-se da conexão com outros meios, para conseguir o objetivo desejado. *

ANALOGIA

Partindo do pressuposto de que o comportamento humano deve estar inserido no sistema jurídico, uma vez que nada há genericamente que aí não possa estar, verificamos muitas vezes, e acontece sempre, a ausência de processos regulamentadores em relação a certos casos singulares surgidos.

Nas condições em que estamos a falar de lacunas, admite-se que à época em que foi feita a lei, não existia a hipótese ou o caso a ser apreciado, ou porque não houve uma perspicácia em prever a solução do mesmo problema ou outra razão capaz de justificar o desencontro da contemporaneidade entre o fato e o dispositivo legal.

Nessa situação é que vale a *integração* da norma que deverá ser feita pelo jurista, intérprete ou legislador, a fim de que se corporifi-

* Convém repetir que ao empregarmos as palavras *justiça*, *justo* ou *justa* é no sentido relativo.

que a unidade do Direito. É o chamado àquela fração que ficava à margem do todo jurídico.

O intérprete tem de se valer da analogia. Porém, quem diz analogia, diz necessariamente uma operação racional que deverá ser feita de maneira cuidadosa e com os devidos preparos. Aí, não é possível escapar aos domínios da Lógica, buscando-se os sistemas de raciocínio — indução e dedução.

OS PRINCÍPIOS GERAIS DE DIREITO

Têm a sua influência na interpretação do Direito do Trabalho os *princípios gerais de direito*, não obstante a distância entre o Direito comum e o nosso, o laboral. Distâncias que são em virtude de formação e cuja responsabilidade histórica é acentuada nesse diferencial. Todavia, há critérios de semelhança que não podem ser olvidados quando temos necessidade de uma interpretação, e não dispomos de outros recursos. Ou se dispomos de outros meios, impondo-se o fortalecimento da argumentação, não vemos por que não recorrermos aos chamados princípios gerais.

Especificamente não é fácil enumerá-los. Isto, em virtude da mocidade desse ramo jurídico, ainda não totalmente liberto de influências de outros direitos. Entretanto, pelo fato de ter horizontes mais largos, não há por onde deixar de tipificar alguns deles, que valem pela sua autenticidade. Dessarte, alguns tratadistas se referem, por exemplo, ao direito de propriedade, ao direito sindical, etc.

Para nós, muito mais justo seria dizer-se hoje, ao invés de direito de propriedade, no complexo trabalhista, direito empresarial, visto que o tipo de relação de dependência entre empregador e empregado é a base do emprego e, por isso, a discussão não se faria em face do conceito de propriedade do direito comum. Claro que se partiria, teoricamente, do direito comum de propriedade, porém com o objetivo de implicar este no direito da nova empresa. Aquela parte anterior seria somente o marco inicial, isto é, como origem e sua valoração no decorrer dos tempos.

Quanto ao direito sindical, preferíamos dizer direito de associação, pela sua maior amplitude, e por conter nele o próprio sindicato. Além disso, ele é uma etapa histórica, sucedendo à Revolução Francesa com suas normas proibitivas de associar-se.

Em conclusão, segundo pensamos, falta ainda muita coerência e unidade para se ter u'a noção acentuada sobre como recorrer-se aos princípios gerais de direito aplicáveis ao direito do trabalho. Esta dificuldade decerto, segundo dissemos antes, está na singularidade de suas origens, e mais ainda na galopante marcha sociológica dos fatos sociais.

O PRINCÍPIO RESTRITIVO DA LIBERDADE

A sua aplicação é relativa, posto que não se discute o problema a fundo da liberdade individual. A se querer partir do Direito *ao* Trabalho, para se chegar ao Direito *do* Trabalho, há uma liberdade que está condicionada a princípios rígidos dos códigos e consolidações, bem como à interferência constante do Poder Executivo na elaboração de dispositivos legais para a regulamentação do trabalho.

O próprio direito de associar-se, ou não, é simples figura de retórica, pois sabemos da importância do sindicato, como centro de confluência e de poder da classe trabalhadora, pouco valendo aquele empregado (se é que ainda existe) que não pertença a um sindicato. É uma obrigatoriedade defensiva, não cabendo aí qualquer uso dessa liberdade que seria prejudicial.

Além desse exemplo, outros mais afloram, como o do salário mínimo, que não pode sofrer alteração para menos, isto porque o princípio de direito público assim não permite. Ajunte-se a irrenunciabilidade de certos direitos e mesmo a renunciabilidade permitida, porém submissa a critérios imperativos, até porque existe um percentual mínimo em determinadas ocasiões em que se chega a acordar com o estável, percentual que limita a liberdade de renúncia total.

Teríamos de fazer uma análise muito extensa dos direitos do empregado e do cancelamento de qualquer visão de liberdade total deste em face daquelas limitações, o que não se concilia com o sentido de liberdade que é característico de direito comum. Porém, tais limitações foram paradoxalmente uma defesa do trabalhador, pelo Estado.

O ARTIGO 8.º DA CLT E O DIREITO COMUM

Assim estabelece a nossa Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 8.º As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, *decidirão*, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único — O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste (grifo nosso).

Trata-se do *direito supletório*, pois ele vai preencher a lacuna deixada pela não presença de dispositivos de natureza expressa que deveriam estar nos códigos, leis específicas ou nos contratos. Claro

que tais aplicações não devem ir de encontro às leis trabalhistas em seus altos objetivos, no que se liga ao interesse social que é o “interesse público”.

Não vamos deixar de frisar que entre o Direito do Trabalho e o direito comum haja determinadas similitudes ou analogias.

Não pode, outrossim, ficar à margem essa contribuição, notadamente em casos em que, por exemplo, a decisão trabalhista, sem respeitar um dispositivo substancial de Direito Civil ou de Direito Processual Civil, se torne obscura, confusa, inaceitável e até contraditória à menor noção de Direito.*

Naqueles princípios e normas gerais aos quais se refere a lei, está incluída a predominância do Direito do Trabalho.

A interpretação é a adequação, sob o ponto de vista do Direito, ao caso, não sendo o bastante invocar o direito positivo. Ademais, quantos novos horizontes se abrem na própria interpretação e, sobretudo, no Direito do Trabalho, inserindo nela, em nossos estudos, a aplicação. Muitas vezes vem outro direito que se junta ao corpo da interpretação, naturalmente com as afinidades científicas e casuísticas indicadas, na ordem gradualmente definida no artigo citado.

Não será, por isso, tal interpretação uma cópia do sistema do direito comum. As singularidades do primeiro (o do Trabalho) impõem uma tomada de posição peculiar que, nesses momentos, se afasta do mesmo direito comum, embora fazendo o seu uso fracionariamente. Não o repele, entretanto, considerando os seus elementos fundamentais para o preenchimento de uma lacuna que, em verdade, se preenchida, vai *compor o juízo* de um enunciado trabalhista subjacente no seu fundamento básico, conquanto não satisfatoriamente explícito, nos termos laborais que seriam exigidos, a não ser quando se trata do socorro às normas gerais de Direito do Trabalho.

Quanto aos outros aspectos referidos na lei — jurisprudência, analogia, equidade — estes já foram analisados. Deixamos à margem as disposição contratuais, porque tal assunto não faz parte, no momento, do alvo de nosso estudo. Ademais, estas últimas são muito simples para a sua compreensão.

O que fica mais uma vez patenteada é a profunda relação *social* do direito em discussão, tanto quanto referiu-se à “classe” e ao termo “particular”, ficando, todavia, essas expressões, para nós, com um conteúdo hesitante, inadequado, impreciso e tímido. Ora, há interesses *particulares* que fazem parte do interesse público e que, muitas vezes, não perdem sua função no incrustamento dos anseios públicos. Entrementes, esse interesse *particular* aí em confronto com o interesse público quis dizer interesse *individual* em face do interes-

* “Substancial” é no sentido de afinidade para com a hipótese.

se *social*. Por isso, distinguiu “interesse de classe” de “interesse particular”, mas não foi clara.

Se se quisesse dar uma fórmula exata à construção, traduzindo o que o legislador pretendeu dizer de outro modo, seria: interesse *privado* ou de classe, em face do interesse *público*, pois o oposto à expressão “público” é o termo “privado”. Havia, assim, três interesses: o de classe (empregador e empregado), o privado (individual ou particular) e o público (social).

A própria lei dá a entender que houve uma equivalência entre usos e costumes, para os fins a atingir, tanto quanto eles são para muitos estudiosos de grande valor, em se tratando de sua convocação para interpretar o Direito do Trabalho. No *uso habitual*, houve uma corporificação dos primeiros em relação aos segundos.

Os costumes, tornando-se, assim uma regra, implicam em coerência, harmonia, unidade, socorrendo-se o intérprete de seu valor.

Em Direito do Trabalho eles ainda têm certa evidência, acentuando-se tal presença em virtude da formação de uma opinião de base coletiva.

A posição de alguns doutrinadores, de que eles não podem ter esses méritos neste Direito, não cremos ser aceitável, sobretudo porque se trata de um direito em plena evolução.

DIREITO COMPARADO

O critério comparativo pode ser feito entre dispositivos da lei em face de outros dispositivos, da mesma lei, ou ainda em face de outras leis de nosso Direito. Todavia, a parte mais delicada, isto é, aquela em que se exige maior preparo do intérprete, está no comparativismo entre nossas leis e leis de outros povos, naturalmente consideradas as afinidades de elaboração e tipicidade casuística.

DISCIPLINA JURÍDICA PARA INTERPRETAÇÃO

Diante da complexidade do problema sucintamente exposto em suas linhas fundamentais, impõe-se a criação de uma disciplina no *curriculum* de ensino das faculdades de Direito: a Interpretação do Direito.

Colher o título de bacharel em Direito, jogar-se à luta pela conquista de um lugar na Justiça do Trabalho, como de resto em todo o campo do Direito, não é a prova indicada para que se tenha um conhecimento relativamente exato do que estamos a discutir: a Interpretação. Tal sugestão não retira a verificação que se pode fazer de verdadeiras vocações para a Justiça, incluindo o Ministério Público; essas, são as pessoas portadoras de talento, de paixão pelos estudos jurídicos, que não se afastariam de outras ciências interligadas

ao Direito do Trabalho (esse é o objetivo de nossa apreciação) e sem as quais é inteiramente impossível ser um intérprete.

Aquela figura do intérprete de ontem, parado ou parálítico diante dos textos da lei, não tem mais lugar. Ele constituiu um passado que jamais voltará. Não é que se deseje um homem enciclopédico. Aspira-se a uma formação cultural sólida para certas missões, inclusivamente para os advogados, pois estes são de inestimável valor na contribuição interpretativa do Direito.

Certas escolas, anteriormente estudadas e até predominantes em certo tempo em outros ramos do Direito, não têm lugar na constelação trabalhista. Quando falamos em escolas, estamos a visualizar a Interpretação, incluindo-se nesta, em nosso livro, a própria aplicação em se tratando do julgador. Isso também não quer dizer que estejamos a defender um direito livre. Longe dessa conclusão estão os propósitos deste ensaio, desde quando não vamos desprezar os valores clássicos e muitos dentre eles eternos, de várias escolas, que, sem a sua participação não configurariam a verdadeira interpretação.

O que negamos é a exclusividade da predominância de uma ou outra escola, em um direito cujos alicerces são bem diferentes, e cujo presente se exterioriza com singularidade notável. E mais ainda, deixando um percentual de previsão de inovações muito maior de que os outros ramos dessa Ciência.

As leis trabalhistas não se limitam, como certos doutrinadores pensam, em regulamentar a relação de trabalho subordinado. Seria restringir a grandeza desse direito, aprisioná-lo, mediocrizá-lo em uma função burocrática e quase administrativa.

Esquece-se com facilidade que, em sendo um Direito que se prende ao fenômeno *social*, com embasamento *social* (no sentido mais amplo que defendemos), e de visão *social* do homem em sua complexa configuração e destinação, ele abrange uma série de grandes problemas e reivindicações, e não tem apenas a missão de *fiscalizar* o trabalho subordinado. Sim, seria u'a mera fiscalização.

Despreza-se, com facilidade, o que há de mais importante no quadro jurídico, notadamente trabalhista, que é a condição de *pessoa* do homem, que deve estar protegida contra a erosão de seus valores, desde os que lhe são iminentes até os valores transcendentais. Tal posição de indiferença é a mesma do individualismo egresso da Revolução Francesa. E, nessa condição, não valeria a pena tanto esforço sem qualquer repercussão no grande panorama "hominal" e valorativo desse Direito.

Tal visão do Direito do Trabalho não é uma utopia, sem tirar os *pés da terra*. Quando se estabelece que ninguém pode ter rebaixamento de salário e função, não se está protegendo apenas este mes-

mo salário, porém a honra do empregado ou trabalhador. Quando não se pode fazer anotações na Carteira Profissional, anotações de caráter demeritório, está se cumprindo um princípio com base nessa mesma honra, do empregado despedido, mesmo que se tenha outro objetivo também a colimar: o novo emprego. *

Quando se fala sobre férias, preestabelecendo-se em lei como elas devem ser gozadas em relação ao tempo, não são consideradas um simples recreio ou prêmio. É o cumprimento de leis científicas de Psicotécnica, evitando-se a estafa, o que viria prejudicar não o emprego somente, nem a empresa, porém a própria personalidade do empregado. Quando nas grandes empresas e até universidades, há a projeção de filmes sobre o Infortúnio, o que se tem em mira é preparar o empregado para não ser vítima do acidente.

Quando as autoridades no mundo científico estudam a redução da carga horária de trabalho, preparando-a para uma sociedade na qual o mesmo trabalho seja realizado com menos horas, já são tomadas em consideração as conseqüências do *lazer*, ou sejam, as horas de folga, o que se vai fazer desse vácuo na vida do empregado, principalmente do operário comum. Então, manifesta-se o receio de que esse *lazer* possa contribuir para males sociais dele decorrentes ou desdobrados dessa não-ocupação, sobrecarregando a sociedade de maiores responsabilidades sociais e econômicas. Teme-se a taxa de aumento da delinqüência, pois, sem o-que-fazer, e incidentemente com maior interferência em certas individualidades, o que se verá — pelo menos é o que se pensa — é o desvio do comportamento, para os desvalores, de certo número de pessoas.

Quando se preocupam, as autoridades, com o problema habitacional, fazendo o possível para libertar grande número de pessoas de condição miserável das suas moradias degradantes, não se trata apenas de um direito social, mas, também, de uma decorrência do Direito do Trabalho, pois essa população é, na sua quase totalidade, composta de trabalhadores humildes. Quando se procura dar aos sindicatos outra missão, que transpõe os limites do órgão de defesa dos interesses profissionais, apenas com atribuições novas e recebimento de benefícios e, dentre eles, educação, não se está somente regulamentando o trabalho subordinado *especificamente*.

Tem muita razão o prof. Amauri Mascaro quando afirma que “as leis trabalhistas são diretamente voltadas para o homem” (“Iniciação ao Direito do Trabalho”, pág. 39, LTr, S. Paulo).

Sim, o homem como *centro* de todas as coisas, a exemplo do que dizia o velho *Protágoras*: “O homem é a medida de todas as coisas”. Logo, citando alguns exemplos, porque teríamos muito mais

* Vale a pena repetir, aqui, alguns tópicos.

a citar, não se compreende que o Direito do Trabalho tenha uma interpretação esclerosada nos textos das leis e em sua literalidade asfixiante.

É preciso, antes de tudo, *sentir* o Direito do Trabalho, pois, sem essa participação do próprio *sentimento*, ninguém o interpretará de acordo com as requisições contemporâneas.

Ao usar o raciocínio frio de um princípio legal não cremos que se consiga ser um bom intérprete, assim como nada de importante se faz sem paixão, na tradução livre do velho *Hegel*. Essa paixão não é nem deve ser compreendida na sua acepção vulgar, aquela que cega a visão real das coisas, é claro. É a paixão consciente, tanto quanto precisamos, como antes dissemos, da colaboração do que há de útil em várias escolas.

Todos esses juízos devem estar voltados para a sociedade, e não para o indivíduo em sua unidade isolada. Daí por que a expressão *homem* deve ser *homem social*, sem prejuízo de sua transcendência.

A regulamentação do trabalho subordinado não seria uma realidade separada, à margem, dissociada do próprio homem. A despeito de sua atual *especificidade*, trabalho *subordinado* e *homem* serão, não uma soma, porém uma *síntese* valorosa e, por conseguinte, interpenetrada de seus valores.

Estudar-se um elemento de maneira isolada no Direito do Trabalho não é ser o seu jurista ou intérprete, quer na doutrina, quer na lei, quer na jurisprudência.

Se assim fizermos, ficaremos presos somente à materialidade das *coisas*, afastados e distantes da visão mais profunda desse direito que reclama transcendência e *espiritualidade*, podendo-se tomar o significado dessa última expressão em todos os sentidos, até mesmo no sentido religioso, para aqueles que crêem na gradação dos valores em que se chega até Deus, como responsável pela nossa destinação.

Estudar-se o Direito do Trabalho, por outro lado, através das escolas que não percebem o jurídico unido ao social, e este ao axiológico, para citarmos aqui apenas duas relações, seria sufragar uma realidade *anorgânica* e, até certo ponto, caótica, pois somente veríamos o dado material das coisas. Seria, poderíamos dizer, também, o trágico em nosso mundo de interpretação.

Não se poderia compreender esse Direito de maneira *estática*, pois, sendo um ramo de direito de maior movimentação, considerada a sua finalidade em relação ao *trabalhador-homem*, impõe-se a presença do dinâmico, para que se tenha uma verdadeira unidade.

Interpretar esse Direito, em nossa opinião, é fazer a aplicação de um critério operacional de constante *mensuração* entre o homem e sua relação de trabalho, num procedimento de fusão entre a sua

pessoa e o mesmo exercício do trabalho, se quisermos ampliar o espírito de um dispositivo literalmente legal, que não deve ficar interpretado, cingido à exteriorização de fórmulas, porém deve associar-se ao mundo de interioridade da personalidade humana, no caso do empregado, mesmo que se tenha de transpor aquelas limitações indicadas.

Para isso, requer-se uma perspectiva *intuicionista*, desde quando o intérprete deve ter também intuição do mesmo modo como os poetas, os musicistas, os pintores, os grandes profissionais liberais, a fim de que o mesmo empregado não seja um indivíduo submerso no limitado mundo *pragmático e casuístico*, a espera de um episódio julgamento de seus pleitos ou reivindicações.

Sem a inteligência desse *todo* que deve ser percebido pela figura do intérprete desse Direito e sem esquecer jamais que o trabalho seja o ponto de partida (o dado material suscetível de uma regulamentação), através de processamentos jurídicos, não nos parece aceitável uma justa interpretação.

A polivalência de critérios ou referibilidades que se ligam ao jurídico e que devem servir em determinada interpretação não retira desta essa unidade que pregamos, desde que implica em uma ascensional co-participação de valores entre o empregado, o empregador e a sociedade.

No que se prende ao uso de uma *técnica* para tal fim, tem o jurista a necessidade de socorrer-se de outros domínios culturais, que não são, de resto, exclusivos do Direito, porque estão fora de seu absoluto âmbito. Unem-se a esse tipo de Direito, conforme anteriormente fizemos referências.

Sem uma preparação cultural sólida, na qual os conhecimentos sejam multiformes e convergentes àquilo que se pretende atingir, aprisiona-se o poder de visão do jurista entre as fronteiras de critérios legais, frios e inflexíveis, sem uma seteira, sequer, por onde entre a luz de outros focos de sabedoria.

A CODIFICAÇÃO E AINDA SEGURIDADE SOCIAL

Há quem afirme que a solução melhor para os problemas de Direito do Trabalho seria a adoção do processo de codificação. Porém, ao se dizer desse modo, tem de se tomar em consideração a impressionante flexibilidade do Direito do Trabalho, vivendo de mãos dadas com a Sociologia, marchando de par com os fatos sociais.

As modificações constantes e as inovações, que esse Direito tem como uma de suas características, implicam em convocar uma elite especializada para não ser surpreendida com textos que não podem ser feitos sem consonância com as solicitações sociais.

Nesse sentido, a Sociologia tem de desempenhar um importante papel, se não se quiser estrangular ou asfixiar a marcha desse nosso ramo jurídico.

Vale a pena situar aqui o otimismo de *Manuel Alonso Garcia* em seu livro “La Codificación del Derecho del Trabajo” (Madrid, 1957), que teve a preocupação de embasar esse Direito na “raiz” sociológica, sem desprezar, entretanto, os pressupostos legais. Des-sarte, não admite, como não admitimos, que o Direito seja “uma série de mandatos desordenados, de frios esquemas vazios de sentido”, acrescentando que em seu íntimo há relações que, em suas palavras, “por baixo de sua abstração conceitual, correspondem a evidentes fatos sociais cuja origem está nessa própria inter-relação humana”.

Vai adiante, deixando até o campo do Direito do Trabalho e su-fragando o princípio de que o contrato de compra e venda é “uma realidade *social* originada pela transação entre duas pessoas que entraram em contato” (pág. 53 — grifo nosso). Daí para chegar ao Direito do Trabalho é um passo muito simples, dadas as suas características. E aponta a associação profissional — no que estamos de acordo — como um fenômeno também dentro dessa esteira de raciocínio, sem subestimar a tendência humana, naturalmente para associar-se, antes de ser uma “realidade jurídica”. . . . Todavia, o ponto que nos interessa mais de perto é aquele em que o autor se precata contra a paralisia dessa codificação, preconizando a adoção do elemento sociológico, pois, do contrário, não objetivaria (segundo entendemos suas palavras, dando maior extensão ao seu pensamento) os fins a que se propõe.

Concluindo que o “elemento sociológico está na base da norma” e chegando a declarar que é “o substrato do Direito”, faz críticas a *Kelsen*, negando que a norma seja “*puro dever ser*”.

Em verdade, para nós, ser jurista ou intérprete do Direito do Trabalho implica naquela preocupação de formação cultural da individualidade, conforme fizemos alusões em várias páginas, tendo aquela formação predominantemente um sentido *social*.

Afigura-se-nos a parte mais concreta de seu livro — e o assunto seria indagação nossa — aquela que se liga à seguridade social.

O que prende mais a nossa atenção é que a seguridade social não é um tema isolado do Direito do Trabalho, como certos doutrinadores assim pensam, dando-lhe um conceito que não se afina com a realidade. Ela é e será sempre, por maiores que sejam os seus domínios, a evolução de um Direito Previdenciário — esse o nosso ponto de vista —, contudo ligada, presa, ou uma “derivação das relações de trabalho”.

É preciso não confundir seguro social com seguridade social, visto que essa última expressão significa uma retificação na própria sociedade conforme dissemos.

Interpretar o Direito do Trabalho sob critério único é reduzir o campo evolutivo, dadas as suas profundas conexões sociais e incluindo-se as políticas. Aí, entra como um dos elementos importantes a Política Social, que deve integrar o esquema interpretativo desse Direito, sem a perda de outros fatores anteriormente expostos.

Dessa união entre esse Direito e seguro social, evoluindo para a seguridade social, rejuvenesce-se o próprio Direito do Trabalho, se quiser estar de acordo com o surgir dos novos fatos.

A história do seguro social vai buscar as suas raízes em um passado longínquo, a partir do incremento do comércio, época em que as cargas eram ressaltadas nas estradas, periclitando também a segurança física do comerciante.

Na Idade Média vamos encontrar, na fase do corporativismo, uma forma indicadora de providências que culminariam com a defesa do trabalhador, de sua família, indo atingir a casos de morte. Tais medidas foram tomadas pelas corporações, irmandades e confrarias, em um movimento de confraternização humana de grande relevo.

Quando se permitia que a mulher chegasse à mestria, estava em foco a preocupação de garantir à família, sob uma forma de plano de seguro. Daí para diante, o que vimos foi o predomínio do seguro privado, sobretudo na Europa, principalmente na Inglaterra. Logo, a origem desse seguro social está no seguro privado, assumindo uma fisionomia de vulto nos Estados Unidos, chegando a pesar em sua própria balança econômica, financeira e social.

Esse seguro social evoluía também na Alemanha, graças à perspicácia e genialidade de *Bismarck*.

Foi a Revolução Industrial do século XIX que, cheia de problemas, provocou a aplicação dos seguros sociais. Dessa complexidade relacional entre o Homem e a Máquina surgiu o acidente do trabalho em sua corporificação mais autêntica, reclamando medidas amparatórias e *sociais* em favor do trabalhador.

A assistência ou benemerência tiveram um caráter de concessão, de esmola, de caridade, dando-se a esta última um sentido restrito. Daí sobreveio a exigência de um direito ao seguro social. Não obstante esse quadro, ainda estava em evidência a polêmica de como esse seguro deveria ser: facultativo ou obrigatório. Aceitar-se o primeiro sistema seria ainda um prêmio ao individualismo da Revolução Francesa, o que implicava em não se tratar, em verdade, de um seguro *social* e sim de um seguro *individual*. E o que vimos foi a figura do seguro obrigatório surgir dessa discussão como a alter-

nativa vitoriosa, em face das condições de debilidade total do trabalhador. E nem poderia deixar de ser assim, desde quando o Direito do Trabalho é aquele que sofre maior interferência do poder público, considerando-se a condição tutelar desse mesmo Direito.

Essa totalidade *social* do Direito do Trabalho acentuar-se-á mais na marcha evolutiva do seguro para a seguridade, no tema que estamos a apreciar, embora esta transponha o quadro do trabalho. As próprias teorias de caráter individualista sofreram as restrições, na forma contratual, combatendo o absolutismo da vontade, através de *Morin, Consentini, Perreau, Josserand, Saleilles, Ripert, Démogue* e tantos outros. Tudo ia ao encontro de um direito *solidarista*.

Diante de tamanha crítica resultante da modificação estrutural da própria sociedade, na corrida para o progresso tecnológico, surgindo daí novos males sociais e agravando ainda os residuais, somente, segundo os seus idealistas, a seguridade social seria o caminho para melhor estabelecer-se o respeito a um sentimento *social*.

O plano de *Beveridge* pode ser considerado inatingível. Todavia, ninguém poderia negar os seus méritos.

Esse sentido *social* do Direito do Trabalho abrangeria uma série de outras manifestações, isto é, de parte da complexidade *empresa-trabalhador*, que não poderia estar somente dentro do plano de seguro social e sim do vasto domínio da seguridade social. Este, o pensamento de seus idealistas. Essa contribuição de política social tem grande valor na interpretação do Direito do Trabalho.

O ASPECTO ÉTICO-SOCIAL DO DIREITO DO TRABALHO

Essa preocupação do Direito do Trabalho em resolver os seus problemas em função *social* do trabalhador, e, no caso, do *homem* que trabalha, não fica apenas circunscrita, como sempre dizemos, à manifestação material do ato de trabalhar e suas decorrências diretas e prejudiciais.

Assim é que dentro dos marcos sociais há uma confraternização com o fator *moral*, exigindo-se, por isso, uma Justiça que vá ao encontro da *pessoa* do trabalhador, e não somente ao encontro do *indivíduo*.

Temos em mãos um livro do prof. *Lionello R. Levi Sandri* ("Istituzioni di Legislazioni Sociale", Milano, 1963, pág. 3), no qual se reporta a um dos objetivos do Direito do Trabalho que é de "eliminar situação substancialmente injusta, determinada em parte pela posição de inferioridade *moral* e econômica na qual o trabalhador (subordinado) se acha em face ao outro sujeito da relação..." (grifo e tradução nossos). Ora, essa inferioridade *moral*, raramente posta

à luz por tratadistas, tem, evidentemente, não um sentido puramente individual, porém um sentido *social-confrontativo*, segundo nos parece, diante da posição privilegiada do empregador, que é outra parte contratante dispondo de todas as prerrogativas, até ontem abusivas.

Não é que seja atingida a sua moral (dele, trabalhador) no que há de mais sagrado e puro. É u'a maneira de ver a moral sob o ponto de vista social.

Essa eliminação de "situação *substancialmente* injusta" vem sendo feita através dos dispositivos do Direito do Trabalho, preenchendo lacunas, retificando situações, limitando a liberdade *absoluta* do empregador, inspecionando, fiscalizando e estando, em suma, *presente* à relação do trabalho.

A posição de inferioridade deverá estar, pelo que se depreende de seu escrito, na condição de ser subordinado, porém, segundo nos parece, em termos totais, rigorosos e pessoais. Isto, porque é improvável, na relação do trabalho, deixar de haver o fator subordinação.

O que se pode corrigir é tudo o que seja prejudicial ao trabalhador, como consequência de uma subordinação "injusta", que deflui de um poder absoluto do empregador, com o uso de um direito penal próprio.

Se esses males não forem extintos e se não houver a intervenção do Estado como força maior para a racionalização jurídica desse poder, decerto que essa injustiça vai atingir a moral do empregado, porém sua moral sócio-profissional.

Tudo é com o objetivo de defender o trabalhador, pois, o autor adiante disse que *ele não pode fazer frente com sua só força* (tradução nossa, com certa liberdade de mudar colocação de expressões).

O FATOR SOCIAL NA INFORTUNÍSTICA

O princípio da responsabilidade individual ou subjetiva em relação ao acidente do trabalho cedeu ante à teoria da Responsabilidade Objetiva, que não mais se limitava a uma série de exigências para a sua comprovação. Nesse particular, deve-se a sua adoção à jurisprudência, sobressaindo-se *Josserand* e *Saleilles*. Argumenta-se que se tratava de uma limitação ao direito de propriedade, tomado este em sentido amplo. Assim, se alguém se beneficiava das atividades de *outrem*, é claro que esse alguém devia ser responsável pelo dano daí decorrente.

Dessa maneira, a "culpa" transcendia à subordinação de uma vontade psíquica, atribuindo-se aos elementos materiais a origem

dessa responsabilidade, que passou a ser uma resultante da técnica do trabalho.

Marcharam, assim, as idéias para o *risco profissional*, que é também *desindividualizador*, havendo uma transferência de culpa ou transferência de responsabilidade, atribuindo-se, esta, à *máquina*.

É preciso esclarecer — e nisso deveriam insistir os doutrinadores — que a expressão *máquina*, aí, não é tipificada, isto é, tomada por nós, em sua concepção estreita e limitativa do próprio objeto. Ela quer dizer paradigma de uma época nova da civilização, em que o domínio da mecânica se sobrepõe às atividades, muitas vezes, de libertativas do homem. É, em suma, um conceito histórico, filosófico e sociológico, jamais uma definição constringente.

Prevaleceu o trânsito dessa responsabilidade para a *profissão*, predominando aquele princípio de que aquele que desfruta do trabalho alheio tem de pagar os prejuízos que decorram para aqueles que exercitam esse mesmo trabalho. Nessa hipótese, o que está subjacente é o interesse *social* que não pode deixar de ser estimado, tanto quanto coloca em posição de confronto o empresário (o que desfruta de vantagens oriundas do trabalho alheio) e o empregado ou operário, procurando estabelecer um critério de equilíbrio social.

O embasamento seria, como é, a *profissão* com seus perigos iminentes. Entretanto, para nós, a parte em que se define com rigor e maior autenticidade a responsabilidade está na teoria da *responsabilidade* ou *risco social*. Aí, a expressão *social*, integrante da definição, não enseja sequer, dúvidas quanto ao seu valor na própria concepção do risco.

Pouco nos interessa a opinião de alguns estudiosos de que estejamos diante da “exclusão da responsabilidade patronal”. Naturalmente tal objeção deve limitar-se ao sentido individualista patronal, e não à visão total da palavra, pois há um suporte patronal, visto que a inclusão de sua pessoa está no quadro sociológico da época. Ele configura também um dos aspectos *sociais* de nosso tempo.

O que se verifica é que o conceito de *risco* que está adstrito à atividade profissional vem cedendo lugar a uma conceituação mais ampla, que não deixa de ser um risco também — o *social*. Todavia, preferimos a denominação ou a expressão *responsabilidade social*, porque esta possui uma visão ampliativa da atividade do homem na sociedade.

Vê-se, aí, uma vinculação *solidarista* de Direito, constituindo uma estrada em abertura para a seguridade social, embora o acesso aos seus objetivos seja difícil em seu aspecto geral. Porém, não deixa de imprimir uma visão *social* mais profunda, desde quando, pelo menos a concepção de seguridade seria um ponto de confluência para onde se dirige a responsabilidade *social*.

Decorreram outras concepções, e até a do risco de autoridade (hoje, no Brasil), da qual não comungamos.

VISÃO SINTÉTICA DE NOSSAS CARTAS MAGNAS EM FUNÇÃO SOCIAL DO DIREITO DO TRABALHO

Não se pode falar na existência de preocupação para com o Direito do Trabalho, de maneira direta, nos princípios de nossa formação constitucional. Porém, de maneira oposta, vamos encontrar, a começar pela Constituição de 25 de março de 1824, a predominância *individual* de seus textos e até restrições de natureza *social* ao nosso lema.

A título de digressão, o seu art. 179 sufraga os direitos do cidadão, como sejam liberdade, segurança individual e propriedade. Tinha de ser assim, dada a época de sua elaboração. Porém, o que nos chama a atenção é o dispositivo do item 25, quando assenta que “ficam abolidas as corporações de ofícios, seus juizes, escrivães e mestres”, seguindo a linha traçada pela cultura e documentos públicos da França. Desse modo, o direito de *associação* foi proscrito.

Houve uma providência *anti-social*, com uma relação genérica contrária ao moderno Direito do Trabalho.

A Constituição de 24 de fevereiro de 1891, em seu art. 72, § 8.º, é diametralmente oposta, aceitando o direito de associação e, conseqüentemente, atendendo a u’a manifestação *social* de parte do ser humano.

O art. 72, assim, diz: “A todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas, não podendo intervir a polícia senão para manter a ordem pública”. Porém, o texto que fala de maneira clara e insofismável sobre o problema do trabalho é aquele que se refere ou contém as emendas à Constituição de 1891, em 1926, em seu art. 34, n. 28.

No início do referido art. 34, afirma que “compete privativamente ao Congresso Nacional”, dentre outras matérias, “*legislar sobre o trabalho*” (artigo e número acima).

Creemos que não precisa haver maior demonstração da visão do assunto, acrescentando a permissibilidade do direito de associação gravado no citado art. 72, § 8.º.

Já subsistem, assim, os princípios do direito de associação. Vamos mais à frente com a Constituição de 16 de julho de 1934, na qual há uma série de matérias trabalhistas incluídas em seu corpo, bem como a preocupação *social* de dotar o Brasil de uma Carta compatível com o progresso das idéias novas em relação aos direitos do trabalhador.

Este diploma legal estabelece em seu art. 5.º, que se inicia com a competência privativa da União em seu inciso XIX, letra *c*, legislar sobre “normas fundamentais do direito rural... da *assistência social*”, etc. Mais adiante, no art. 10, diz que “compete concorrentemente à União e aos Estados”, inciso V, “fiscalizar a aplicação das *leis sociais*”.

Segue-se o art. 113, com seus números 11 e 12, onde, no primeiro permite o direito de reunião e, no último, diz com nitidez maior: “É garantida a liberdade de associação para fins lícitos. Nenhuma associação será compulsoriamente dissolvida senão por sentença judiciária”. Aí se fala objetivamente no direito de associação.

O art. 120, em seu texto, dispõe que “os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei”. E em seu parágrafo único estabelece que “a lei assegurará a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos”. O art. 121 assim se expressa: “A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção *social* do trabalhador e os interesses econômicos do país” (grifos nossos nos textos legais).

O seu § 1.º fala desse modo: “A *legislação do trabalho* observará os seguintes preceitos, além de outros que visem melhorar as condições do trabalhador:

- a) proibição de diferença de salários para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;
- b) salário mínimo capaz de satisfazer conforme as condições de cada região às necessidades normais do trabalhador;
- c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei;
- d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 anos; e, em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres;
- e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos;
- f) férias anuais remuneradas;
- g) indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa;
- h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a este descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes do trabalho ou de morte;
- i) regulamentação do exercício de todas as profissões;
- j) reconhecimento das convenções coletivas de trabalho;

§ 2.º Para o efeito deste artigo, não há distinção entre o trabalho manual e o trabalho intelectual ou técnico nem entre os profissionais respectivos”.

Seguem-se outros dispositivos, inclusive sobre trabalho feminino, trabalho agrícola, etc.

Tem grande importância o que está no art. 122: “Para dirimir questões entre empregadores e empregados regidas pela *legislação social*, fica instituída a Justiça do Trabalho...”. * Vê-se aí que a Constituição identifica *legislação social com leis trabalhistas*, tanto quanto institui a Justiça do Trabalho, apontando e delimitando o seu campo de ação.

Em seu parágrafo único, assim se refere: “A constituição dos tribunais do trabalho e das comissões de conciliação obedecerá sempre ao princípio da eleição de membros, metade pelas associações representativas dos empregados, sendo o presidente de livre nomeação do Governo, escolhido dentre pessoas de experiência e notória capacidade moral e intelectual”. A esse tempo se reporta o parágrafo às comissões de conciliação, e não às Juntas de Conciliação e Julgamento.

O art. 123 insiste na expressão “social”, ao dispor: “São equiparados aos trabalhadores, para todos os efeitos das garantias e dos benefícios da *legislação social*, os que exerçam profissões liberais” (grifo nosso).

O art. 135 volta suas vistas para o percentual de empregados brasileiros que “devam ser mantidos obrigatoriamente... nos estabelecimentos de determinados ramos de comércio e indústria”.

O art. 139, dessa maneira, afirma: “Toda empresa industrial ou agrícola, fora dos centros escolares, e onde trabalharem mais de cinquenta pessoas, perfazendo estas e seus filhos, pelo menos, dez analfabetos, será obrigada a lhes proporcionar ensino primário gratuito”.

Como se vê, a preocupação foi o combate ao analfabetismo que deverá ser feito mesmo pelos senhores proprietários daquelas empresas, voltada para um fim *social* que é a alfabetização vinculada ao trabalho, conquanto ainda de maneira muito restrita, pois esse combate está submisso àquelas condições implícitas no mesmo artigo (mais de 50 pessoas).

A Constituição de 1937 (10 de novembro), em seu art. 16, atribui competência privativa à União para legislar sobre várias matérias, inclusive “o *direito operário*”, verificando-se aí u’a modifica-

* Grifos nossos.

ção: já não se fala em direito social ou direito do trabalho, porém, especificamente em direito operário (inciso XVI).

A contradição é flagrante, pois se trata de uma Carta que tentava superar a luta de classes e é ela mesma quem primeiro a reconhece, desde quando discrimina esse tipo de Direito, como se fosse somente *operário*.

O inciso XX do art. 16 da Constituição de 1937, dentre outros direitos, assegura a associação e a reunião, repetindo-se de outra forma, no art. 122, n. 9, a liberdade de associação em o número 10.

O art. 136 se expressa: "O trabalho é um dever social...". Refere-se até, no segundo período, ao dever de o Estado proteger o trabalho honesto, assegurando ao indivíduo "condições favoráveis e meios de defesa".

No art. 137 já não fala mais de direito operário ou mesmo legislação operária. Diz textualmente: "A legislação *do trabalho* observará, além de outros, os seguintes preceitos...". Seguem-se vários artigos e parágrafos.

A Constituição de 1946, em seu art. 5.º, diz que compete à União, dentre outros direitos, o de legislar sobre direito do trabalho (letra *a* do inciso XV).

Tem a preocupação também *social*, sobretudo quando diz taxativamente em seu art. 145: "A ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano".

Assegurou também, em seu inciso IV do art. 157, a 'participação obrigatória e direta do trabalhador em lucros da empresa, nos termos e pela forma que a lei determinar', atribuindo assim à legislação ordinária tais responsabilidades. E inclui outros direitos, essa Constituição.

Não nos interessa outro ângulo do problema nessa rápida exposição, senão a função *social* que as nossas Cartas Magnas têm. É uma das razões pelas quais sustentamos a objetividade social a que se propõe alcançar o Direito do Trabalho, somando-se esses elementos todos.

Aquela *participação* antes aludida era uma das finalidades desse aspecto e, em virtude de circunstâncias peculiares, não foi possível concretizar. Outros planos foram realizados. Ainda verificamos que a Constituição de 1967 fala na "integração do trabalhador na empresa com participação nos lucros e na gestão".

A Emenda Constitucional n. 1, de 17 de outubro de 1969, diz: "A Constituição de 24 de janeiro de 1967 passa a vigorar com a seguinte redação". E diz: "O Congresso Nacional, invocando a pro-

teção de Deus, decreta e promulga a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil". Dentre os direitos incluídos aí, resalta logo, para nosso estudo, o art. 160, ao dispor: "A ordem econômica e *social* tem por fim realizar o desenvolvimento nacional e a *justiça social* com base nos seguintes princípios" (grifos nossos).

Está incluída também, no art. 165, inciso XIII, "estabilidade, com indenização ao trabalhador despedido ou fundo de garantia equivalente". *

* Temos de considerar, a título de complementação, que o FGTS foi criado pela Lei n. 5.107, de 13 de setembro de 1966, aprovada e regulamentada pelo Decreto n. 59.820, de 20.12.1966.

RETROSPECTO FINAL SOBRE A INTERPRETAÇÃO

Resulta de tudo isso a dificuldade em que se encontra um intérprete a nível alto, em se tratando do Direito do Trabalho. As suas leis devem ser, como de resto, todas as leis, caracterizadas pelo sentimento de clareza, como o melhor número possível de oportunidades às dúvidas de várias interpretações.

Ninguém vai obscurecer que é impossível não ter a lei essa condição de refletir-se de modo não único, sobretudo em um direito de embasamento social, no qual, com intensidade maior, até o advogado pode sugerir e modificar uma interpretação de instâncias do Poder Judiciário. Porém, impõe-se a escolha de modo rigoroso daquele que legisla e também de seu intérprete. São, assim, duas figuras, e não uma só, se estamos a ver o problema de imediato, conquanto pode o intérprete — no caso, o juiz —, com flexibilidade maior, fazer a própria lei. Porém, aí é que está outra sutileza, sobretudo porque ele encarna três personalidades: a do legislador e a do intérprete, incorporando-se a essa última expressão outra — aplicador.

Ao se falar em *aplicador*, poder-se-ia exigir uma série de qualidades. Mesmo porque, muitas vezes, a interpretação não condiz com a aplicação, sendo esta maior ou menor do que a interpretação. Logo, essa interpretação carece de harmonia, tanto quanto não é possível haver divórcio entre uma atividade e outra. Dizer-se o que se pensa é muitas vezes feito com absoluta e cristalina visão. Aplicar-se o que se diz pode não traduzir o que se pensou.

O Direito do Trabalho tem em seu íntimo um elemento de real singularidade: o *poder de mando* de que dispõe o empregador, patrão ou empresa, conforme o nome que se lhe dê. Porém, esse poder decorre não de uma circunstância de caráter originariamente pessoal.

No Direito do Trabalho esse *poder de mando*, evidentemente, podemos encontrar, é verdade, até no contrato de trabalho, quando estamos em face da *dependência* de parte do empregado para com o empregador. Todavia, a origem desse poder está na coisa-proprie-

dade privada, no domínio da empresa, embora na condição de pessoa, mas, como o *proprietário*.

Esse mando não é uma resultante, apenas, do que está escrito nos livros, porém existe, amorfo, na própria personalidade do empregador, que desfruta até de um *direito penal próprio*, na empresa, estabelecendo ordens e certos princípios, às vezes de natureza verbal, que não estão predeterminados em critérios legislativos. Daí decorre, em caso específico, a chamada figura de *insubordinação* com um caráter predominantemente pessoal, de parte do empregado, sendo a sua configuração um resultado de uma operação mental de parte do empregador, ao aplicar as sanções que são indicadas, segundo a sua opinião.

Não vamos discutir a apreciação ou não, pela Justiça, dessas sanções, quando esta pode interferir em determinados ângulos do problemas. Porém, essa intervenção não retira do empregador a faculdade de dominar *pessoalmente* a totalidade da mão-de-obra trabalhista, assumindo ele, o empregador, a função de poder legislativo e poder executivo, e, até mesmo quando julga ou aplica a sanção, poder judiciário *privado*.

Há outro mundo, além daquele ao qual obedecemos, de parte do Estado. Dir-se-ia um pequeno Estado dentro do Estado, o que pode provocar — e dentro em breve ocorrerá — a maior interferência deste em tais domínios, a fim de que se corporifique mais uma vez o *mando social* e não puramente individual.

— Este *mando* está muito longe de ter uma configuração jurídica, pois, para isto, deveriam entrar em sua plenitude a Sociologia, a Economia, a Lógica e um mundo de conhecimentos que devem confeccionar a interpretação de um simples enunciativo legal. Não dispondo dessas qualidades nem dessa preparação, esse poder é de *fato* individual. Além do mais, ninguém pode exercer um poder tão dilatado, senão em virtude da ação do Estado. *

Somente o jurista e o verdadeiro intérprete de uma lei, mesmo “doméstica”, são capazes de aferir da procedência ou não dessa *justiça privada* da própria empresa. Fora do mundo do intérprete, a ninguém é dado esse poder, e muito menos ao direito.

A injustiça em uma ordem privada gera necessariamente o descontentamento de quem é obrigado a obedecê-la, e constitui um estímulo à coletividade profissional. Essa ordem, em princípio, não poderia pertencer a uma entidade privada se se tem em mira atingir melhormente o objetivo social de nosso Direito. E o descontentamento é uma reprovação, é u’a manifestação, pelo menos subjetiva, de que a ordem não é justa e, por conseguinte, não pode ser Direito.

* Poder de mando referido em outro local.

Representam, até, em certos casos, usurpação ao poder do Estado, tomada essa expressão em seu sentido universalístico, pois somente a este se deve tanta obediência.

Isto não quer dizer que a *desobediência* seja uma faculdade atribuída ao ser humano, para ser usada. Uma verdade não induz a um erro. Aquela, seria sempre desobediência. E para fazê-la cessar, *através do aparelho punitivo da lei*, somente o Estado pode dispor desses recursos, porque, em última análise, são aceitáveis na ordem social.

O que não está correto, em nosso ponto de vista, é o homem isolado ser legislador, juiz, intérprete e executor ao mesmo tempo. Sejam quais forem os seus interesses, a aplicação de certas medidas devem ser amparadas em critérios verdadeiramente legais. Sim, porque se assim não são, elas representam atos individuais e não manifestações sociais de um Direito. Tal raciocínio não retira ao homem ou ao empregador, em certos casos, o direito de, na apresentação de hipóteses indubitáveis de sua defesa, cujos resultados são favoráveis à sociedade, agir em benefício comum. Porém, dentro das limitações, com ponderação, e assistido por uma equipe de estudiosos, de advogados, juristas, que terão de se inserir mais ainda no organismo da própria empresa, dentro em breve. Esses darão um fundamento paralegal, sem prejuízo, todavia, de suas determinações serem apreciadas, nas oportunidades indicadas, pelo Poder Judiciário. Serviriam, assim, como anteparos às injustiças, pelo menos flagrantes, à espera de um julgamento de ordem superior. Isso evitaria o uso absoluto do campo da aplicação da pena, assemelhando-se àquele “exceso de fuerza en la mano del ejecutor, lo cual es facil y común porque este último tipo de injusticia permanece casi siempre desconocido” (*Francesco Carnelutti*, “Metodología del Derecho”, pág. 49, ed. União Tipográfica, etc., México, 1938).

Se o Direito do Trabalho é um direito *social*, no que se prende ao funcionamento da empresa, a *pena* deveria ter sua origem também *social*, com uma fisionomia mais aceitável e mais consentânea. Para isso, teríamos os *conselhos de empresa*, cuja composição deveria ser adequadamente organizada, fazendo parte de seu corpo representantes de ambas as categorias e, se possível, de um delegado do poder público, cuja presença daria mais um tom de legalização.*

Tal raciocínio não quer dizer que em determinadas hipóteses o Judiciário não modifique certos aspectos desse poder, dando-lhe uma interpretação mais ajustável à realidade trabalhista.

Por outro lado, nasce um novo Direito dentro do âmbito da própria empresa, desafiando critérios legais anteriores, já conhecidos. São tantas as modalidades pelas quais os fatos se apresentam nessa

* Assunto apreciado em outro local.

relação empregado-empresa que, a se querer ajustar-se o dispositivo legal, no Direito do Trabalho, com frequência, o que verificamos é o próprio fato desafiando o Direito. E este não pode ser uma prerrogativa de criação do mais forte, e sim uma síntese de interesses discutidos e julgados para se ter uma forma legal.

Servem essas “sentenças”, para a formação de um direito empresarial que não seja agrilhado aos interesses unilaterais de uma parte ou de outra. Porém, que seja, realmente, um Direito, resistindo à análise mais rigorosa, em virtude de sua solidez e proscrevendo o que é logicamente injusto pela sua procedência individualística, aspecto sobre o qual fizemos, já, referências.

Assim se fazendo, estamos humanizando ainda mais o Direito do Trabalho, porque ele não é uma simples regulamentação nem um amontoado de leis codificadas. É um complexo de homem-coisas, porém sempre partindo do homem e para o *homem*.

Há uma coletividade de trabalhadores em uma empresa que precisa ser orientada, partindo-se até de um critério pedagógico, como há uma célula, em cada unidade empresarial, de proprietários que necessitam de uma assistência legal. Não uma assistência litigiosa, porque esta é fácil e está a depender, somente, de critérios subjetivos, ocasionais e casuísticos.

O conceito de interpretação justa e unívoca é um objetivo a atingir, ou mais claramente, um ideal de justiça. Esta, já o dissemos, não existe, dadas as circunstâncias subjetivas de quem procura elucidar a lei, visto que o ser humano é portador de defeitos e particularidades que ainda não foram nem serão suficientemente analisados, sobretudo quando o sentimento das coisas e o mistério da sensibilidade invadem o campo do racional.

O que pode haver é a intenção deliberada de consegui-la, o que já é uma demonstração de boa fé, de pertinácia, de preparo intelectual e *vontade* para conseguir a verdade em discussão. Daí por que há menos dificuldade em realizá-la diante de um caso *abstrato*, no qual não existem interesses em jogo. Esses mesmos interesses, se presentes ao intérprete, trazem também um campo muito propício à paixão, que pode ser, como antes falamos, honesta, em relação ao aspecto subjetivo-objetivo.

Somos presas de simpatias, de atrações, de generosidades, que se acasalam em determinadas discussões em que certos indivíduos postulam seus direitos. E é muito difícil, embora não impossível, uma libertação completa dessas ligações ou liames, tão profundamente teóricos e humanos quanto honestos e confessáveis. Por outro lado, a tese em apreciação, se coincide com o interesse de *A* ou *B*, tornando a decisão casuística favorável a um ou outro, pode conter essas manifestações profundamente humanas e que, paradoxalmente,

são um obstáculo à concretização daquilo que certos juristas chamam de interpretação justa, que é pura.

Isso nós vemos constantemente na própria prática do Direito do Trabalho, na qual, em muitas oportunidades, a linha reta traçada por uma lei, dura e inflexível, tem de se curvar ante à realidade social, psicológica, econômica, moral, axiológica, etc., dos litigantes. Aliás, tal orientação já vem do próprio espírito do Direito do Trabalho que se afeiçoa de maneira quase paternalista em relação ao empregado, desprezando-se muitas vezes o fim literal que deveria ser atingido através de uma interpretação sem nervos e sem coração. Porém, até certo ponto se justifica tal proceder. Entretanto, quando há uma violentação completa a um princípio de Direito, ou de uma lei, na qual não haja a possibilidade menor de se prolatar um outro julgamento ou juízo, é impossível deixar-se de fazer uma interpretação *literal*.

Essa literalidade está no íntimo da lei. Mais difícil ainda é a pesquisa em saber o que propiciou a interpretação, em face da *vontade* do legislador, traduzindo-se o que o intérprete pretendeu expressar ao divulgar a sua opinião ou decisão ou o seu juízo. Isso é uma *operação* muito mais profunda do que se pensa: é a função do *intérprete do intérprete*.

Se estamos a discutir um caso concreto, deveremos ter em vista quais os fins que vai produzir, em breve, aquele juízo, em suas conseqüências, jamais o remoto, aquilo que está além da *objetividade* das coisas, pois a decisão, nesse sentido literal, deve ser presente, como a interpretação, sob esse critério, também assim deve ser.

Referir-se à interpretação *subjetivo-objetiva* não nos parece uma novidade, pois toda ela assim é, contendo mesmo muitas direções. O que varia aí é o *objetivo* que o intérprete tem como tal, o que não deixa de ser resultante de uma visão *subjetiva*. Esta peculiaridade é a matriz de toda interpretação, uma vez que parte da individualidade humana e dela não pode sair.

A concepção do *objetivo* é que pode ser diferente daquela que pensamos ser.

Acrescente-se, por outro ângulo, a tomada de posição para saber-se o que serviu de inspiração ao legislador, bem como procurar sua *vontade*, em confronto com situação não prevista, diante de um caso que se apresenta exigindo o seu procedimento.

A visão *objetiva* mais livre e não literal — e que se propõe ir à análise da lei — preocupa-se em colher o que há de mais sutil e escondido na própria, complementando-a através dessas descobertas, ao mesmo tempo em que focaliza novos acontecimentos sociais surgidos no desenvolvimento das relações humanas e que transbordaram a

limitação temporal da própria lei, quando este é incapaz de conceber o nascer desses mesmos novos conhecimentos.

Ninguém vai obscurecer a generalidade desse tipo de interpretação, sobretudo quando se confraterniza com os fatos sociais, indo muitas vezes além do que a lei diz. Não há, entretanto, contradição, uma vez que há um critério ampliativo, fundamentado, pelo menos, no Direito do Trabalho, em um panorama humanístico mais acentuado, numa concepção que não é literal.

Ajunte-se que os princípios *fundamentais* dessa lei, que *não atingiu* a determinados fins decorrentes de fatos novos, devem ter uma relação tão íntima com essa interpretação que seja capaz de proporcionar essa mesma maneira de interpretar. Do contrário, seria um erro, um absurdo, uma heresia jurídica fazer-se a explanação de um ponto de vista sem qualquer conexão, mesmo remota, com a lei invocada, o que implicaria em criar de modo autônomo e contraditório uma lei. Não; essa relação, que deve ser a base, deve existir, sob pena de não haver harmonia no raciocínio nem na maneira pela qual vai se comportar essa atividade racional.

Não cremos que a orientação *histórica* possa aproveitar de modo satisfatório às exigências interpretativas, haja vista a mutação constante dos quadros de certas hipóteses do Direito do Trabalho, em dinâmica marcha para um progresso de adequação tanto quanto possível aos interesses econômicos e sociais. Serve, salvo melhor juízo, para um contributo, a fim de provocar confrontos, dando à interpretação u'a mais erudita compleição. Poder-se-ia dar até maior relevo aos *costumes* em determinadas circunstâncias, conquanto eles não sejam a rota sugerida para configurar o mapa da conduta do intérprete, dadas as manifestações desse Direito tão movimentado.

Há, evidentemente, situações em que o *costume* tem um papel de certa consideração. Porém, jamais será uma linha exclusivista de caminho para abranger a maioria dos acontecimentos dentro do Direito do Trabalho. Ele será uma contribuição a mais.

Importância maior e não única, entretanto, possui a *analogia*, que é um socorro de que se vale o intérprete diante de um caso que não foi contemplado por lei, porém contendo certa similitude, e fazendo-se a aplicação dela, no caso previsto, em relação a outro caso não previsto.

Não se deve, por negligência ou desinteresse, usar sem os cuidados necessários a *analogia*, porque esta tem a faculdade de concentrar raciocínios e buscas, facilitando a tarefa, o que pode provocar a adoção da *lei do menor esforço*, dando-se uma interpretação improvisada. Não é tão fácil quanto aparenta, a *analogia*. Esta, requer muita sutileza e ductibilidade em seu aprofundamento, presidido por uma capacitação moral densa, suscetível de valorar o humano em

suas várias modalidades. Tem, em seu íntimo, muitos perigos e que podem determinar uma injustiça flagrante.

Soma-se, também, a tais sistemas, o da equidade. Para nós, tem um valor inestimável no campo do Direito do Trabalho. Reclama do jurista uma visão profunda e ampla dos acontecimentos sociais, da vida do trabalho em todo o decorrer *histórico*, da *moral* e do *moral* do empregado, de suas lutas e sofrimentos, da ação dos governos e da assistência social. Em suma, uma gama de valores que devem estar presentes no espírito do intérprete, pois dizer-se equidade não é o mesmo como vulgarmente se diz — um gesto de bondade na interpretação da lei, sem outras raízes.

Esta é mais subjetiva, aliás, como todas de resto também o são, embora em menor teor. Mas, há de ter uma complementação desse subjetivismo que, a nosso ver, não deveria nem ser considerado como única rota à interpretação. Daí por que consideramos o subjetivo como um pressuposto. Partir-se do subjetivo é partir-se do homem, de suas faculdades racionais, de seu complexo biopsicológico, de sua apreensão psicossocial no mundo dos valores. Mesmo porque temos de fixar nosso ponto de vista no aspecto *social* e *jurídico*, sem a perda de outros subsídios, inclusive o axiológico, dentro do conceito do *social*.

O Direito do Trabalho não está preso a uma tábua de mandamentos nos quais se diz que se deve interpretá-lo desde modo ou daquele. Isto porque é um leque de valores convocando várias atividades do espírito humano, de modo pacífico. Nesse espírito está o subjetivo em sua mais profunda significação, porque é dele de onde partem os juízos.

Referir-se, sob outra perspectiva, somente aos chamados *princípios gerais do Direito* não é interpretar satisfatoriamente. Há outros elementos que precisam ser joeirados para se fazer a composição de uma interpretação. Sobre estes aspectos já falamos anteriormente.

O que é mais honesto é confessar com humildade que é impossível escolher com exclusão dos demais métodos um tipo de interpretação. Esta constitui a pedra de toque do legislador, do juiz propriamente dito, do advogado, do jurista, enfim.

A verdade tem as variadas facetas pelas quais se apresenta, sendo impossível atingir-se ao seu âmago. O que representa já grande conquista é aproximar-se dela, ir à zona perimetral de seu reino, e, se possível, penetrar no seu edifício.

Os fatos sociais, notadamente no Direito do Trabalho, não estão a depender de hierarquia de métodos para serem interpretados juridicamente. Em um Direito tão rico de circunstâncias emergentes numa civilização tão rápida, não se compreende que o jurista fique

cerceado a um método, timidamente, quando dispõe de outros métodos para ajudá-lo, dentro das limitações e do respeito ao jurídico, porém atendendo ao despontar desses mesmos fatos.

A solução deve ser ponderada, jamais burocratizada. Ora, se o intérprete dispõe de um naipe de sistemas interpretativos, *subjetivamente* entra o campo do seu *eu*, e escolhe um ou vários métodos que, em combinação, se afeioem à hipótese, contanto que haja unidade na composição desse juízo que deve ser, assim, a título de exemplo, harmônico como uma sinfonia, sem esquecer o embasamento jurídico.

Estar preso a um método quando este não satisfaz e não pedir o auxílio de outro ou de outros é viver em um cárcere privado do espírito, é uma mediocrização de julgamento (mesmo sem o fato concreto), é uma prova de temor em não discordar.

Ninguém pode fazer uma interpretação coordenada sem partir, antes de tudo, de uma convicção filosófico-jurídica. Daí ser impossível, ainda, prescindir-se, também, da ajuda sociológica e axiológica no Direito do Trabalho. Quem o fizer, sem esse lastro, estará construindo uma *teia de aranha* que, ao menor contato com a vasoura, vai embora com toda a sua beleza artística...

Sem uma visão da *justiça*, como objetivo final, também não é possível interpretar aquela, que não é propriedade exclusiva de uma só concepção, excludente de colaboração de outros princípios nos casos em que a captação da verdade transborda os marcos predeterminados do sistema escolhido.

OUTROS PRINCÍPIOS SOCIAIS

Avulta, para exemplificar, nessa exposição, em que se procura salientar o aspecto *social* do Direito do Trabalho, o sufrágio da *participação nos lucros e excepcionalmente na gestão*, conquanto no início se reporte à *integração na vida e no desenvolvimento da empresa*, tudo isso “segundo for estabelecido em lei”. É o que preceitua também o art. 165, inciso V, da Constituição de 17 de outubro de 1969. Por aí se vê que os direitos a serem conferidos ao empregado, constantes da segunda parte do inciso citado, compõem o que primeiramente foi dito, isto é, *integração na vida e desenvolvimento da empresa*.

Essa *integração* dilui o princípio da individualidade do empregado em nosso Direito, transpondo as demarcações privatistas e desaguando em um campo onde existe ou predomina o direito social. Daí por que não se pode interpretar este direito como simplesmente individual, embora exista a preocupação pela melhoria do indivíduo, porém sim, com um objetivo social, cuja conquista é evidentemente a justiça no que diz respeito ao trabalho.

Por outro aspecto, o que se evidencia é a necessidade da reforma da empresa, conforme já falamos, o que já se acentua de maneira persuadente nos próprios quadros típicos do capitalismo, em face da invasão de novos fatores irreversíveis.

A opinião de *João XXIII*, emitida em sua "Mater et Magistra", ataca o problema de frente, pregando uma nova idéia sobre a empresa que, segundo a nossa crítica ao seu pronunciamento, não é uma soma de pessoas, na maioria assalariadas, porém uma síntese, conformando um corpo único, no qual tomem parte patrões e empregados com iguais direitos, dentro da relatividade de condições e circunstâncias existentes em cada uma das classes.

Octávio Bueno Magano ("Participação em Lucros e Programa de Integração Social", LTR, Abril, 1976, págs. 40/449 e segs.), em começo de seu trabalho assim diz: "De acordo com a doutrina aqui exposta, a participação em lucros não constitui apenas meio de propiciar maior justiça na repartição de riquezas, *senão também instrumento de realização da reforma da empresa*" (grifo nosso). E acrescenta: "Tudo, porém, numa contextura de microeconomia".

A parte que se liga mais aos nossos comentários é aquela que se refere à "reforma da empresa", assunto sobre o qual nos reportamos em capítulo especial.

Tem méritos a citação que faz de *Michel Despax*: "A empresa deve ser analisada não em termos *individualistas e contratuais*, mas, *institucionais e comunitários*; a empresa é uma *comunidade* de trabalho realçada por um interesse superior comum a todos os seus membros, no que há de inspirar-se o chefe, *sob o controle dos tribunais*, quando toma decisões em matéria econômica e social. Esta nova *concepção* (...) conduz a uma integração jurídica dos trabalhadores na empresa, que, num primeiro tempo, traduzir-se-á em representação do pessoal em sua gestão e, numa segunda etapa, num esforço de associação do pessoal nos resultados da gestão" (ob. cit. pelo mesmo autor e grifos nossos). Ora, o que todos depreendem de tudo isso é a preocupação social que domina a idéia sobre a empresa contemporânea, sem a perda da iniciativa privada, ou seja, sem qualquer propósito de estatização. Defende-se a participação do empregado em um organismo do qual ele faz parte de modo tão principal quanto os detentores do capital, pois um elemento sem outro não faz a síntese desejada.

Mais adiante, e no final de seu estudo, citando *Bloch Lainé*, e emitindo julgamentos pessoais, repete o que o último autor diz quando não se deve considerar "os assalariados meros fornecedores de trabalho remunerado em função de uma justiça *comutativa*, mas elementos componentes do seu todo com direito de participar de sua prosperidade e de sua gestão" (artigo citado, grifos nossos).

Em uma apreciação particular ao Brasil, diz ainda que, nesse sentido, não se pode falar de *integração* relativa ao PIS e ao PASEP. Porém, conceitua: “Contudo, considerando-se que as disparidades de rendas entre as diversas camadas da população constituem fatores de desagregação social, não há a menor dúvida de que o PIS e o PASEP, como instrumentos de redistribuição de renda, destinados a corrigir as apontadas disparidades, constituem uma forma de *integração*” (grifos nossos).

Vai-se voltando a atenção para um novo direito — o *empresarial*, que deve constituir elemento integrante do Direito do Trabalho.

Em um direito com essa fisionomia, que vai reformulando conceitos até ontem intocáveis, veneráveis e castos, não é possível traçar-se um método de interpretação sem um embasamento social. Querer cingir o raciocínio aos domínios exclusivos de uma *lógica clássica* (e cuja contribuição é válida, porém em combinação com outros meios) é pretender mutilar a própria estrutura desse Direito e não ver, por teimosia, o fato social.

Bastaria uma vista despretensiosa para a empresa, como exemplo que estamos a apontar no momento, embora tenhamos muitos outros, para vermos quanto de novo surgiu e quantos pedestais do Direito clássico foram abalados com os novos acontecimentos e com a arrancada do Direito do Trabalho, a qual não se pode conter.

Então, nessa oportunidade, o jurídico deve estar unido ao social, ao sociológico, em seu significado material — estes como elementos importantes para constituírem o complexo de condições para uma interpretação na qual entrem também outros valores. Ninguém vá fazer objeção à importância econômica, moral, axiológica, psicológica e até da psiquiatria do trabalho, e desprezar valores interligados, na interpretação desse Direito.

A lei fria, o dispositivo anterior ou mesmo ainda atual e não mais suficiente ou eficiente, as ordens emanadas da própria lei escrita até ontem, se não produzem efeito na sociedade, não têm eficácia, sob pena de, se aplicada, cometer-se uma injustiça.

Tudo isso tem um final a ser colimado: a Justiça Social, porque, sem este alvo, toda e qualquer movimentação carece de justificativa. E aí é que entram a Filosofia e a Filosofia Social, para, em conjunto com aqueles outros ramos do conhecimento, construírem um juízo ou um julgamento pelo menos aproximado, tanto quanto possível, do *justo*.

Ficar prisioneiro entre quatro paredes de *lógica* e fechar todas as frestas por onde entra a luz do sol, para se fazer uma interpretação *pura* de Direito, sobretudo de Direito do Trabalho, não nos pa-

rece u'a medida sugerida, e sim uma forma distorcida de ver as coisas.

Para nós, continuamos a proclamar a dificuldade que experimentam o legislador, o jurista e aplicador desse Direito em determinados casos que parecem simples. Se formos à sua profundidade, na maioria, estes não são tão singelos.

E aspectos anteriormente referidos, e que são totalmente *objetivos*, não satisfazem e não se juntam à inclusão de outros recursos interpretativos complementares para se oferecer uma exposição a contendo. Sim, porque nesse objetivismo, ou no suporte dessa visão, há iniludivelmente o social, relacionado com outros valores aos quais já tantas vezes voltamos as nossas vistas.

Firmar-se em uma concepção única na interpretação da lei ou do Direito do Trabalho, ter a precaução quase doentia de não deixar uma fenda à participação de outros elementos componentes, é sufragar uma forma de aprisionamento mental, assemelhando-se a um tipo especial de psicomетria, que mede cuidadosa e precatadamente a atividade intelectual.

Não aceitar, por outro lado, a prevalência de um só caminho, ou de um caminho onde a estrada é a mais acessível, pois tem as suas bifurcações. Do contrário, é ter prevenção contra a verdade e constituir-se em uma fêrula, ou ao menos em um querelante permanente.

Impossível aplicar-se um só método em situações como estas, bem como em outras, não apanhando o panorama vasto e polivalente desse Direito, o seu fim de Justiça Social e os objetivos axiológicos que estão ligados à própria classe trabalhadora.

Vamos aludir à gratificação natalina parcelada (Lei n. 4.749, de 12.08.65) e à criação do próprio FGTS (Lei n. 5.107, de 12.09.66), com sua visão liberal em relação ao recebimento de importância correspondente, mesmo pelo empregado despedido com justa causa, com certa restrição, o que descondiciona desta justa causa a aplicação de uma espécie de *pena*, isto é, não receber coisa alguma, como ocorria no passado. Pouco interessa a opinião ou a discussão de que essas importâncias depositadas não sejam propriamente uma indenização.

A nosso ver, elas têm, materialmente, muito de uma *indenização acumulada*.

Não cremos que, somente, mesmo neste caso, a interpretação jurídica, em seu sentido literal, seria capaz de esgotar o raciocínio e caracterizar o único meio seguido ou a seguir.

A assistência jurídico-social do empregado doméstico, através de contribuições à Previdência Social, transpôs os limites puramente de legislação trabalhista, até ontem consagrados, mesmo sem haver, co-

mo dizem, o chamado *intuito de lucro*. Aí, o que prevaleceu foi o conceito de um trabalhador da sociedade, um seu participante que empresta as suas energias e seu amor à execução de tarefas, tomada essa expressão não no sentido estreito, porém no sentido de comunhão social. Logo, pouco importou a ausência do chamado *intuito de lucro*, que dá fisionomia distinta ao contrato de trabalho de natureza comum.

Aliás, não deixa de ser um contrato de trabalho, embora especial, desde quando há a maioria dos elementos configurativos de seu corpo. Isto, sem querermos fazer uma retificação, certa ou errada (até nos convencerem do nosso erro) daquilo que se chama de *lucro*, como se este fosse só a auferição de vantagens financeiras.

Para nós (e a concepção apesar de avançada pode merecer reservas), lucro não é só isso. Lucro há na obtenção de bens e vantagens de qualquer natureza, sobretudo quando estes são uma resultante de uma contraprestação. Não é apenas o diferencial favorável em uma operação interpessoal. Lucro é tudo aquilo que se obtém em troca de qualquer coisa, desde quando o comércio jurídico não está limitado a critérios tipificadamente financeiros, e pode até ser de caráter estimativo-pessoal. Lucro tem o empregador doméstico quando desfruta das energias de outrem que lhe proporciona disponibilidades que apenas modificam a sua forma: ao invés de serem em dinheiro especificamente, são a materialização da alimentação, espécie de composição química doméstica, da assistência ao lar, das simples pessoas que arrumam as casas, enfim, de tudo que configura o *funcionamento* de uma casa, mesmo doméstica. Para ela é lucro. (Esta lei é a de n. 5.589, de 11.12.72.)

Visualizando a medida por outro lado, verifica-se a preocupação dos poderes públicos em conceder a todos o ingresso e a participação no desenvolvimento e marcha da sociedade, precatando mesmo relativamente o trabalhador de situações sobrevivências de sua unidade biopsicológica. Ao seu lado, há o amparo e outras situações inexoráveis, como a velhice, a invalidez, mesmo sem ser por doença, isto é, em face da idade do empregado doméstico, posto à rua sem qualquer assistência social.

Há, por conseguinte, uma igualdade humana e profunda que ainda é de Direito do Trabalho.

Para reconsolidar a nossa opinião a respeito do que se chama lucro, vale a pena transcrever literalmente como define a expressão *Aurélio Buarque*, em seu novíssimo dicionário: "Lucro. (Do lat. *lucru*). S.m. Ganho, vantagem ou *benefício* que se obtém de alguma coisa, ou uma *atividade particular*... P. ext. Vantagem, *proveito*, interesse, ganho, *utilidade*. Econ. Benefício livre de despesas que se obtém na exploração de uma atividade econômica". Se-

guem-se outras hipóteses não ligadas ao problema concreto (grifos nossos).

Ninguém vai negar que o empregador doméstico recebe *benefício* em face de uma atividade particular, nem também se pode obscurecer que há um *proveito* ou uma *utilidade*. Pode-se argumentar que o conceito é de pura Economia, e aí teria o lucro a significação de um “benefício que se obtém na exploração de uma atividade econômica”. No caso em discussão, não há uma atividade econômica. No trabalho doméstico não há um *lucro* procedente de uma atividade econômica. Mas, esse conceito de Economia, no livro citado, é posterior aos termos “proveito”, “benefício”, “utilidade”, etc. Porém, é preciso não esquecer que se trata de trabalho prestado, de *ação humana de trabalhar* que transcende as limitações do conceito de Economia nesse aspecto tão estreito. E mais ainda: por extensão, pode-se ter uma economia doméstica, uma atividade econômica em qualquer manifestação de permuta ou de comércio jurídico. Ainda assim, o certo seria dizer: finalidade não lucrativa *financeira* para complementar o art. 1.º da lei específica. Há até, conforme acentua o mesmo autor, “lucros intelectuais e morais”.

Há outros diplomas legais de importância social ou sociológica tão palpitantes e inegáveis que constituem verdadeiras reformas no cenário da própria sociedade brasileira. E dentre elas, para citarmos apenas as mais recentes conquistas nesse campo, apontamos algumas.

A Lei n. 6.179, de 11.12.74, amparando os inválidos que não exerçam atividades remuneradas, não tenham rendimentos ou não disponham de meios de prover o seu sustento, é uma demonstração a mais do critério sociológico (social) de nosso Direito. Vai além da relação — prestação de trabalho atual, atingindo os maiores de 70 anos, combatendo, dessarte, a indigência, e fazendo questão de discriminar duas hipóteses: inválidos e maiores de 70 anos. No primeiro caso, não há necessidade de explicação, o que não ocorre no segundo, pois aí é preciso fazer ligeira alusão ao problema daqueles que chegaram àquela idade, não dispondo mais de energias indispensáveis para o seu próprio sustento.

Ambas as condições estão subordinadas ao não exercício de atividades remuneradas, o que explica em poucas palavras: aqueles que não foram empregados porque já nasceram ou se tornaram inválidos em virtude de ocorrências não ligadas ao trabalho, ou que foram invalidados no desempenho do trabalho, ou que não sejam mais empregados, ou não tenham outros rendimentos ou não estejam em condições de prover o seu sustento, dando-se uma visão muito maior à expressão *meios*, sem necessidade de especificá-los.

É a preocupação social que domina todos esses diplomas, notadamente este último, indo ao encontro dos primeiros princípios de seguridade social.

Além disso, propiciou-se o salário-família aos filhos dos inválidos (Lei n. 5.559, de 11.12.68), bem como se criou o abono de emergência para o empregado (Lei n. 6.147, de 29.12.74), instituiu-se a bolsa de estudo para o empregado (Lei n. 4.506/64) e tantos outros benefícios.

Muitas dessas questões escapam ao intérprete que pretenda restringir o Direito do Trabalho simplesmente a uma interpretação jurídica, sem a sua complementação social e de outros meios que devem cooperar com essa mesma interpretação.

Há de ser uma interpretação naturalmente jurídica — e não poderia deixar de ser inicialmente —, porém ligada a todos esses aspectos.

Vale a pena repetir que não cremos, também, na possibilidade de o jurista e o intérprete, ou simplesmente intérprete, incluindo-se o juiz, apreender o *justo*, de maneira definitivamente *pura*.

Em primeiro lugar, é impossível pelo ser humano a apreensão do *justo*, no sentido *essencial*, uma vez que aquilo que se pode conseguir, como dissemos, é o que está *aproximado do justo*. Quanto menor for essa distância, maior e mais relevante terá sido o papel do intérprete, dadas as condições precárias do humano. A semelhança que se faz entre o jurídico e o justo não quer dizer que se obteve a penetração na profundidade desse mesmo justo.

Em segundo lugar, essa captação seria através de uma intuição *perfeita* e apriorística, o que não se concilia com o mundo do Direito.

Estariíamos, assim, em face da inversão do processo comum, visto que a dialética teria um valor inexpressivo ou nenhum valor, desprezando-se, sobretudo no caso de um julgamento, as oposições. Seria uma reta, um caminho escolhido para justificar o que já se obteve. O que pode haver, no caso em tela, é uma *perspectiva* do certo, sujeita às mutações.

A discussão é justamente o veículo para se atingir a verdade, verdade que é o chamado justo. E para tal correlação não haverá exclusividade em se usar esse ou aquele método, como o caminho único para o fim referido. Pode haver a combinação de um método com outro, ou com outros métodos.

Quantos julgamentos e interpretações precógnitos, feitos de maneira íntima e secretamente, por antecipação, são modificados com o decorrer dos fatos que surgem. No confronto de circunstâncias que se entrelaçam, para a configuração de uma peça homogênea, como aquele que faz um desenho, com seus fragmentos, uns maiores e ou-

tros menores nesse encadeamento de irregularidades simétricas, a mesma interpretação sofre transfigurações substanciais. Então, o intérprete que muitas vezes prejudgou de modo honesto, através de u'a maneira, se vê forçado, diante desses acontecimentos novos ou recentemente descobertos, a dar uma guinada de noventa graus e concluir o seu juízo de modo diferente daquele modo que lhe parecia correto.

A imediatidade em conceber diretamente o justo em seu *conteúdo total* pode ser uma atitude de espírito e de validade em determinados domínios culturais, porém, em nossa opinião, onde está em foco o fenômeno jurídico, sobretudo em se visualizando a interpretação, não cremos ser possível. Principalmente em uma ciência onde, em sua parte analítica, requer uma colheita de elementos para a comprovação da verdade que está em conexão com a vida *material* da sociedade. E esta não é possível consegui-la através de um sistema *irracionalista*, pois se assim ocorresse, conferiria ao intérprete esse poder extraordinário e com um toque divino...

Não é que a intuição não tenha o seu próprio valor na interpretação. O que não podemos aceitar é que ela sozinha possa estabelecer critérios de justiça, sem uma posterior fase discursiva de um problema no mundo jurídico, ressalvadas hipóteses excepcionais em que a ostensiva persuasão da verdade se apresente como se estivesse nua de polêmicas, de intermitências opacas, de opiniões disjuntivas. Aí, o jogo de raciocínios seria para justificar uma convicção.

Mesmo na primeira intuição, em outro campo do espírito, há uma conexão de relações, bem como se exige estar em face de um ser privilegiado, dotado de qualidades que nos momentos iniciais o libertem da preponderância do mundo comum — sensorial, embora faça uso deste como embasamento ou ligação para com o seu ponto de partida, a fim de chegar a uma visão plenária do objeto a ser conhecido.

Sabemos que no mundo do Direito, e principalmente, no Direito do Trabalho, o justo se atrela ao social.

Por mais sentimentais ou emocionais que sejamos, por maiores inclinações que tenhamos em relação ao empregado, nem assim é possível interpretar este Direito e suas leis exclusivamente de modo intuitivo, capaz de afastar outros critérios auxiliares.

Podemos ter uma convicção que às vezes corresponde à verdade. Todavia, para que se obtenha um juízo claro dessa concepção coincidente, são imprescindíveis a pesquisa, a busca, o método. Somente assim estaremos certos de que fizemos o possível para a conquista daquela verdade.

Acrescente-se que esse antagonismo aparentemente existente entre a *intuição* e o saber *discursivo* não existe de maneira radical. Há até quem defenda a presença da primeira como embasamento do se-

gundo, o que não deixa de ser uma posição que pode ser correta, em que se pretenda oferecer razões para aquele que deseje atingir o justo, através de um processo de combinação dessas mesmas atividades.

No caso em discussão, isto é, em relação ao Direito, o que pode ocorrer no máximo é a intuição *aparente* daquilo que *parece* justo, sem prejuízo de uma *discussão*, na qual, através de meios indicados, sejam articulados os elementos fundamentais do pensamento do intérprete.

Se conseguirmos colocar o Direito do Trabalho como objeto dessa operação mental delicada, temos de pôr em relevo a presença mais acentuada dos fatos sociais, de ocorrências intercaladas e inesperadas, de critérios sociológicos que se apresentam, exigindo uma decisão que não pode adstringir-se a uma intuição pura e excludente da fase discursiva, onde entram outros valores.

Decorre então uma interpretação mais desligada de unilateralismo de posições, em face desse direito de caráter predominantemente dinâmico. Diante dessa pequena exposição, se há uma intuição do justo, esta não será definitiva, indiscutível, isolacionista em relação a outros entrelaçamentos, onde se pode justificar a busca da verdade.

A polêmica assume especial importância se estamos em face, especificamente, do juiz que tem de prolatar uma sentença. Talvez, ele realize uma síntese paradoxal de qualidades, salvo melhor compreensão discordante. A sentença é um monólogo em um diálogo, na qual o julgador se encarna nas personalidades em litígio, debate de um lado e de outro, por meio de uma operação de elementos decomponíveis, o que propicia a fase analítica do problema, para depois chegar a uma síntese que é a sua decisão.

Por maiores que sejam anteriormente as convicções, isto é, a certeza subjetiva sobre a presença do justo em relação a *A*, nem mesmo assim deixará, no caso, o juiz, de usar outros meios — para dizermos melhor, métodos — que conduzam, em harmonia, o seu espírito à elucidação da verdade.

É o tipo de uma discussão com sua própria personalidade. Essa ambivalência na operação mental se dá em caso semelhante em se tratando do intérprete, mesmo sem ser um juiz.

A opinião que se defende, de modo instantâneo e concreto em relação à captura do justo, naquele sentido, de maneira imediata e total — vamos dizer — não cremos ser possível no mundo jurídico, no que se prende à interpretação, repitamos.

Seria apreender de um só golpe todo o *íntimo* das coisas, o que não é tarefa do intérprete, e muito menos, especificamente, do juiz. Pode haver, sim, uma intuição relativa, uma convicção até ulterior comprovação daquilo que se pensa como correspondente à verdade.

Com a intuição global, é preciso não esquecer que não serão emitidos conceitos, idéias e princípios cujo objetivo seja a solução de controvérsias compatível com o entendimento pessoal e geral, não podendo o próprio intérprete, com espírito assim posicionado, coordenar os elementos indispensáveis e tornar inteligível o seu juízo final.

Para atingir o objetivo final, há de acompanhar o raciocínio na discussão, que não está a depender exclusivamente de critério *intuitivo*.

O nosso objetivo aqui não é a penetração na interioridade daquilo que se chama “método”, explorando as várias posições intelectuais, ou melhor — pessoais. Não nos propomos a um estudo de maiores indagações sobre o método.

Fizemos um apanhado flagrante para dar a nossa posição, a de que o sistema intuitivo deve ser acompanhado de outra coadjuvação, qual seja a discussão antes aludida.

Tem muita razão o prof. *Heraldo Almeida* (“A Garantia da Justiça”, 1968, Recife, pág. 34), ao firmar que “o julgamento real autêntico consiste precisamente em fixar a *conexão de um conjunto de circunstâncias* e a convergência destas para a determinação da singularidade do caso” (grifos nossos). E, mais adiante: “Se o juiz tem por missão realizar a Justiça para assegurar o convívio social, essa realização será objetiva através do processo dialético, pelo método lógico de *controvérsias*” (grifo nosso). Ora, esse método lógico de *controvérsias* implica em uma discussão, na qual sejam apreciados todos os aspectos do problema em foco, colocando-se o intérprete ora numa posição, ora noutra, sobretudo se está com a atenção voltada para o que dizem as partes, através de seus advogados, os quais têm grande valor e papel na própria elaboração da decisão.

Quem diz *controvérsia* diz praticamente presença de antinomias, no sentido de oposição de conceitos e convicções, para daí deduzir uma conclusão que lhe pareça a mais acertada em relação àquela singularidade.

A interpretação já foi considerada como a tradução do que está contido na lei. Essa tradução não pode ser através de um caminho ou método, sobretudo se estamos diante do Direito do Trabalho.

Esclarecer, por outro lado, o pensamento inserido na lei, é tarefa muito difícil, isto porque tal pensamento tem uma largueza de horizontes cuja apreensão não pode ser aprioristicamente determinada.

Não vale como regra definitiva a precaução de que a *intenção* não possa ir além do sentido que de maneira presumida pode-se admitir como se estivesse presente no preceito escrito. Isto porque

essa intenção não pode ser percebida em todos os seus ângulos, ou concebida aos primeiros contatos com a lei, sem as observações essenciais à sua textura. Muitas vezes pensamos ser uma intenção a verdadeira, quando, para outros, a intenção não foi ou não é correspondente à verdade. Ademais, e com evidência maior, no mundo atual, em transformação, tem de se considerar que essa intenção não pode deixar de propiciar diversos critérios interpretativos que, em confronto, vão construir, por fim, a grande síntese do pensamento legal.

Nenhum exemplo mais convincente do que a interpretação dos contratos, com as suas inovações, modificando posições consideradas hoje anquilosadas, diante do fato social. Ninguém vai negar o fenômeno do dirigismo contratual que extrapola a livre manifestação da vontade das partes, porque há o bem comum ou um fim social mais importante a se colimar, restringindo essa mesma autonomia da vontade.

Cingir a interpretação ao que não é claro, ou ao que se entre-mostra portador de ambigüidade, ou de existência de obscuridade, não nos parece um juízo que conquistou a lógica de seu conteúdo. Mesmo porque, em qualquer hipótese jurídico-legal, há de existir a discussão ampla, com a obrigação de se esclarecer o que se interpreta, de maneira melhor, a tantos quantos se interessam pela verdade.

A construção de um juízo ou de uma interpretação, mesmo diante de um dispositivo que não imponha, à primeira vista, uma análise, em face de sua clareza, ainda assim, é devida. A justificativa do pensar do jurista deve ser posta em evidência, quer em casos abstratos (opiniões em relação a uma tese, por exemplo), quer em casos concretos.

Ninguém pode fugir ao princípio da adequação mesmo nas primeiras circunstâncias, discutindo-se abstratamente o que poderá acontecer, a título de indagação dos fatos hipoteticamente oferecidos, ou o fazendo em relação ao concreto e sensorial.

Sem a adaptação dessa vestimenta jurídica ao *fato* que se apresenta ou que se pode apresentar, não se pode falar em interpretação do Direito. De que valeria tanto esforço, se não estamos em condições de aplicar aos acontecimentos sociais o que pensamos.

Naquele conhecimento do *justo*, para daí eleger o método ou os métodos, considerando-se que o método é a “arte de bem dispor uma *seqüência de diversos pensamentos ou para descobrir a verdade quando a ignoramos ou para prová-la aos outros quando já a conhecemos*”, na lógica de Port Royal (grifos nossos), aquela operação é inevitavelmente discursiva.*

* Luiz Washington Vita — “Introdução à Filosofia”, ed. Melhoramentos.

A *intuição* é o ponto de partida, nessa hipótese em que certos juristas a defendem. Não nos preocupa a modalidade da mesma intuição, porém, a fixamos apenas sob o ângulo de nosso estudo. Precisa da colaboração discursiva, pois somente com esta se pode chegar a uma conclusão em se tratando de *interpretação*. Nesse conhecimento, unifica-se o agir-raciocínio com o agir-discursivo, sem querermos entrar em peculiares diferenças que existam nos papéis de cada um especificamente.

Quem diz melhor é *Luiz Washington Vita* em seu livro ("Introdução à Filosofia", pág. 104, ed. Melhoramentos): "Em suma, a verdadeira diferença entre saber intuitivo e saber discursivo consiste nisto: o saber intuitivo nos dá *diretamente* o objeto (a situação objetiva); o saber discursivo nos leva mediante *intuições sucessivas* ao objeto do conhecimento" (grifos nossos).

Ao se referir ao raciocínio diz que "todo ele não é senão um encadeamento de intuições" argumentando anteriormente que o "ponto de partida tem que ser uma intuição, alguma coisa evidente (ou provável, etc.) por si mesma" (pág. citada).

Estabelecendo-se a ligação entre tais observações e a interpretação do Direito ou de uma lei, ou do jurídico ou mesmo como se pensa, do justo, mesmo na intuição, impõe-se uma série de operações contributivas para o final que é a conclusão.

Se realmente estamos convencidos de que conhecemos o objetivo a atingir — justo ou jurídico —, nem assim escapamos da segunda fase da definição anteriormente citada, isto é, a de "dispor de uma seqüência de diversos pensamentos para prová-la aos outros quando já a conhecemos". (Aqui a concordância do verbo provar é em relação à verdade, como está no original, conquanto essa verdade, em nosso tema, seja o justo ou o certo juridicamente.)

Não basta ao intérprete conhecer o justo — vamos admitir esta expressão usada por juristas. Ele tem a obrigação de provar este mesmo justo à comunidade ou à sociedade.

Muito mais obrigação tem no caso em que não tenha esse prévio conhecimento, pois aí se serve do método para "descobrir a verdade" que ele próprio ignora.

Há, por assim dizer, uma relação de interdependência entre o intérprete e, com maior objetividade, o juiz, com a sociedade, pois esta reivindica um esclarecimento para a boa ordem entre os homens.

O PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO SOCIAL

O texto constitucional é assim redigido:

“Art. 165 —

.....
V — integração na vida e no desenvolvimento da empresa com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão, segundo for estabelecido em lei”.

Na impossibilidade de se concretizar a participação nos lucros, por motivos óbvios já apontados, foi editada a Lei Complementar de n. 7, de setembro de 1970, convindo salientar o seu art. 1.º ao dispor:

“É instituído, na forma prevista nesta lei, o Programa de Integração Social, *destinado a promover a integração do empregado na vida e no desenvolvimento das empresas*”.

Como se vê, o texto é bem diferente do primeiro, antes referido.

No primeiro caso, há uma construção vernacular direta ao falar em participação nos lucros e o princípio de integração a que se reporta, também, esta última lei. Há uma especificidade no disposto na Constituição ao explicitar lucros, individuando a empresa, atribuindo-lhe um caráter privado, conquanto com reflexos sociais secundários.

Na Lei Complementar há uma incidência inicial específica à sociedade, ao falar de integração social, embora o fim seja limitado a promover a integração do empregado na vida e no desenvolvimento das empresas.

Há de se notar, segundo nos parece que, enquanto o princípio constitucional fala em empresa sob o aspecto singular, a Lei em tela fez questão de ampliar tal conceito no plural, falando em *empresas*.

Além disso, ao fixar “desenvolvimento” e mesmo “vida” “das empresas”, extrapolou aquele sentido privatista. E nesse aspecto, há por assim dizer, mesmo não de modo claro, porém intuitivamente,

o sentido social do mesmo dispositivo, desde quando está em mira a sociedade ao falar em integração social, e não apenas em empresa.

A nosso ver, não existe somente a preocupação de dotar o trabalhador de vantagens financeiras, resultantes das disponibilidades econômicas. Vai adiante, e talvez tenha sido essa intenção do legislador: a de reconhecer o empregado como um sócio na grande organização econômico-social da Nação, oferecendo-lhe uma outra condição superadora daquela, a de simples assalariado.

A empresa, aí, tem outra significação, não sendo um conceito restrito. Ela está ligada ao próprio sistema progressivo da nacionalidade. Não é, repitamos, um simples conceito privatista.

Ela, como propriedade privada isolada, desapareceu, para se juntar a outras unidades empresariais, configurando um quadro global de atividades ético-econômicas.

O que interessa é considerar o trabalhador um sócio, porém, não um sócio da empresa. Mas, um sócio do grande organismo social (permitam a redundância), de um critério solidarista e valioso de sua personalidade.

Não há por onde confundir tal programa com a participação nos lucros. Esta, seria limitada às individualidades, embora com sua ressonância social, porém, remotamente, ou à distância.

Por outro lado, a *integração social* do empregado realiza-se através da "integração do empregado na vida e no desenvolvimento das empresas".

Porém, ressalta de maneira inconfundível que o problema empregatício é, de início, de natureza social para refletir-se no grande âmbito da Nação.

Foi, desarte, realista.

Não se prendeu aos "lucros", como determina a Constituição, que tem uma visão típica de vantagens auferidas no comércio em seu sentido geral. Transplantou esse lucro para outro local, sob o crivo de uma visão mais ampla, auscultando o ângulo social do trabalhador.

Não nos interessa discutir a exequibilidade ou não daquela participação que está na Constituição, conquanto saibamos, como tivemos oportunidade de frisar, que a medida traria sérias consequências em face das médias e pequenas empresas, para as quais são sempre necessários grandes esforços para a sua manutenção.

Tal justificativa não nos retira o direito de advogar essa participação nos grandes estabelecimentos. Porém, ficariam à margem os trabalhadores daquelas média e pequena empresas, havendo, assim, uma disparidade legal.

Foi, não há negar, u'a maneira de atender aos dispositivos legais, embora sob outra forma.

Avulta, ainda, na Constituição, o princípio da gestão, embora excepcionalmente, o que não oferece as mesmas dificuldades. Nesse sentido há possibilidade de se pôr em evidência tal diretriz, desde quando não acarreta, pelo menos diretamente, prejuízos ou maiores problemas. Ela é um importante elemento para a reformulação da empresa e do poder de comando, em mãos de um indivíduo ou de indivíduos isolados.

Nessa gestão ou co-gestão estaria implícita a co-decisão, que não pode ser de iniciativa exclusiva dos patrões. Entre os poderes que deveriam estar a depender dessa mesma co-gestão estaria necessariamente a *despedida*, que é, evidentemente, o pavor do empregado, absolutamente dependente do empregador.

Para se falar em uma instituição perfeita, em relação à empresa, há de se tomar em conta a participação nos lucros. Porém, mesmo em tal impossibilidade, e com a co-gestão, já estaríamos em marcha para u'a mais dilatada idéia de empresa.

No campo da participação nos lucros, estamos em frente do Direito Privado. No espaço do Programa de Integração Social, estamos em frente do Direito Social, uma vez que o objetivo a ser colimado é diretamente a paz social e a valoração do empregado na grande oficina humano-trabalhista.

Unir essas duas realidades, isto é, aquela cuja referência está na Constituição e a co-gestão, é problema difícil ante a realidade empresarial.

Ampliar as vantagens do PIS não é, todavia, impossível. E talvez em breve tempo, de acordo com a realidade da iniciativa privada, com seus lucros, notadamente os vultosos, possam os poderes públicos, progressivamente, imprimir maiores vantagens aos empregados, considerando-se uma política de fiscalização eficiente nos lucros, e, com ponderação, distribuir a parte a que tem direito o trabalhador, na sociedade.

Em conclusão, o PIS já representa um passo de grande importância, sobretudo para quem enxerga no Direito do Trabalho o seu fim social.

Fazemos, entretanto, restrição à elaboração do texto legal, quando sufragou o fim da integração social do empregado à integração do empregado na vida e no desenvolvimento das empresas.

Cremos que a primeira integração já vem sendo feita, no Direito do Trabalho, através de seus diplomas legais mais importantes e atualizados.

A integração, nos termos do artigo, deveria ser uma contribuição para a integração social.

Quando nos referimos a contrato coletivo, o fazemos no sentido de Convenção Coletiva de Trabalho.

LIVROS CITADOS E CONSULTADOS

A

- Adolpho Lima*. "O contrato de trabalho". Lisboa, José Bastos & Cia., 1909.
- Amauri Mascaro Nascimento*. "Fundamentos do direito do trabalho". Ed. LTr, 1970, São Paulo.
- "Iniciação ao direito do trabalho". Ed. LTr, 1973, São Paulo.
- André Lalande*. "Vocabulaire technique de critique de la philosophie". Ed. Presses Universitaires de France, 1951.
- André Rouast et Maurice Givort*. "Traité du droit des accidents du travail et des maladies professionnelles". Paris, Dalloz, 1934.
- Aristóteles*. "Política". Ed. Cultura Brasileira S/A., Col. Cultura Clássica.
- Auguste Comte*. "Curso de Filosofia Positiva". Victor Civita ed., ed. de 1970.
- Aurélio Buarque de Holanda Ferreira*. "Novo Dicionário Aurélio". Ed. Nova Fronteira.

B

- Brun et H. Galland*. "Droit du travail". Sire, 1958 (Traité Sirey).

C

- Carnelutti*. "Metodología del derecho". México, 1938, União Tipográfica Editorial Hispano-americana.
- Cesarino Júnior*. "Direito social brasileiro". Saraiva, 1970.
- "Estabilidade e fundo de garantia". Forense, 1968.
- Código de Processo Civil.
- Consolidação das Leis do Trabalho, Ed. LTr, 1976, São Paulo.

D

- Deveali*. "Lineamientos de derecho del trabajo". Tipográfica Argentina, 1948.

E

- Edmond Globot*. "La logique des jugements de valeur". Librairie Armand Colin, Paris, 1927.
- Émile Bréhier*. "Histoire de la philosophie". Ed. Félix Alcan, 3 vols., 1938, Paris.
- Émile Durkheim*. "Les règles de la méthode sociologique". Ed. Félix Alcan, 1927.

Eugenio Perez Botija. "Derecho del trabajo". Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1947.

Evaristo de Moraes Filho. "Introdução ao direito do trabalho". Ed. Revista Forense, 1956, 2 vols.

F

François Perroux. "Capitalisme et communauté de travail". Lib. du Recueil Sirey, Paris, 1937.

G

Galbraith. "O novo estado industrial". Civiliz. Brasileira, 1968.

Gentil Mendonça. "Curso de direito do trabalho". Imprensa Universitária, Recife, 3 vols., 1965, 1967 e 1972, respectivamente.

— "Evolução geral do trabalho". Ed. Imprensa Oficial, 1950, Recife.

— "Considerações sobre o homem e o estado totalitário". Ed. Diário da Manhã, 1940, Recife.

Georges Gurvitch. "L'idée du droit social". Recueil Sirey, 1932.

— "Industrialisation et technocratie". Ed. Armand Colin, 1949.

Georges Ripert. "Aspectos jurídicos del capitalismo moderno". Buenos Aires, 1950, Bosch & Cia. Editores.

— "O regimen democrático e o direito civil moderno". Livraria Acadêmica, São Paulo, Saraiva, 1937.

Guillermo Cabañellas. "Derecho Sindical y Corporativo." Buenos Aires, Aregreen, 1975.

Gus Tyler. "A revolução trabalhista". Ed. O Cruzeiro, agosto de 1967.

H

Heraldo Almeida. "A garantia da Justiça". Recife, 1968.

J

João XXIII. "Mater et magistra". Publicada em jornais.

Jorge Americano. "Do abuso do direito no exercício da demanda". São Paulo, 1923, Casa Vanorden.

José Ferrater Mora. "Diccionario de filosofía". México, 1944, Ed. Atlante S/A.

Jules Villemin. "El ser y el trabajo". Colección Ensaíos, Ed. Universitaria, Buenos Aires, 1961.

K

Kaskel e Hermann Derssch. "Derecho del trabajo". Roque Depalma editor, Buenos Aires, 1961, 5.^a ed.

Kelsen. "Teoria general del estado". Ed. Labor, Barcelona-Madrid-Buenos Aires, 1934.

Ker. Harbison Dunlop Myers. "Industrialismo e sociedade industrial". F. Cultura, 1963.

L

Léon Duguit. "La transformación del estado". Ed. Francisco Beltran, Madrid.

Lionello R. Levi Sandri. "Istituzioni di legislazioni social". Milano, 1963, Dott. A. Giuffré Editore.

Ludovico Barassi. "Diritto sindacale e corporativo". Ed. Milano, 1938, Dott. A. Giuffré Editore.

— "Il diritto del lavoro". 1949, 3 vols., mesma editora acima.

Luis Recasens Siches. "Nueva filosofia de la interpretación del derecho". México, 1973.

Luiz Washington Vita. "Introdução à filosofia". Ed. Melhoramentos, São Paulo, 1964.

M

Manuel Alonso Garcia. "La codificación del derecho del trabajo". Madrid, 1957, Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

Mozart Victor Russomano. "O empregado e o empregador no direito brasileiro". Konfino ed., 1951.

N

Nair Lemos Gonçalves. "Novo benefício da previdência social — auxílio inatividade". Ibrasa, 1976.

O

Octávio Bueno Magano. "Novas tendências do direito do trabalho". Ed. LTr, São Paulo, 1974.

→ "Participação nos lucros e Programa de Integração Social". LTr, abril de 1976.

P

Paul Pic. "Traité élémentaire de législation industrielle, les lois ouvriers". Paris, L. Arthur Rousseau, 1931/3, 6.^a ed.

W

Werner Sombart. "La indústria". Ed. Labor, 1931.

— "Le bourgeois". Payot, Paris, 1926.

