TRT
1ª Região

ISSN 2178-5651

edição 100 ANOS especial

Arnaldo Lopes SÜSSEKIND

Homenagem ao centenário do seu nascimento

Poder Judiciário
Justiça do Trabalho

Revista do

Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

Doutrina – Jurisprudência – Legislação

Disponível em formato eletrônico no *site* www.trt1.jus.br

DISTRIBUIÇÃO GRATUITA
PROIBIDA A VENDA

Repositório oficial de julgados
(TST, RI, art. 226, parágrafo único)

R. TRT/RJ 1ª Região | Rio de Janeiro | v. 27 | p. 1-300 | Edição Especial

COORDENAÇÃO GERAL
Desembargador do Trabalho Paulo Marcelo de Miranda Serrano

CONSELHO DA REVISTA
Des. Paulo Marcelo de Miranda Serrano (Presidente do Conselho)
Des. Marcos de Oliveira Cavalcante
Juiz Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich

ORGANIZAÇÃO e EDITORAÇÃO
Tatiana Rodrigues Parreira

DIAGRAMAÇÃO e INDEXAÇÃO
Anna Rachel Tavares Estevam
Kátia Teixeira de Pinho
Marcia Cristina Ricciardi
Tatiana Rodrigues Parreira

CAPA
Marcelo Mendanha de Mesquita

CONTATO
Divisão de Pesquisa e Publicação
Avenida Augusto Severo, 84, 4º andar – Rio de Janeiro (RJ), CEP 20021-040
Telefone: (21) 2380-7254 / (21) 2380-7255 / (21) 2380-7402 / (21) 2380-7403
E-mail: dipep@trt1.jus.br / *Site*: www.trt1.jus.br

IMPRESSÃO: TL PUBLICIDADE E ASSESSORIA LTDA-ME
TIRAGEM: 3.000 exemplares

As opiniões expressas nos artigos doutrinários publicados nesta Revista são de única e exclusiva responsabilidade de seus autores.

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região / Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. – n. 1, (jan. 1970). – Rio de Janeiro, 1970-.

Semestral.
Mensal, n. 1-10; irregular, n. 11-31; quadrimestral, n. 32-38; semestral, n. 39-44; anual, n. 45-46.
Edições de n. 39 (jan./jun. 2005)-n. 46 (2009) têm o título: Revista do TRT/EMATRA-1ª Região.
Vol. 25. Edição Especial – Estudos em Homenagem a Délio Maranhão.
ISSN 2178-5651

1. Direito do trabalho. 2. Direito processual do trabalho. 3. Jurisprudência trabalhista. 4. Justiça do Trabalho. I. Brasil. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região).

CDDir 342.605

Ficha catalográfica elaborada pela Divisão de Tratamento de Acervo Bibliográfico

Sumário

APRESENTAÇÃO.....7

ABERTURA 9

Marco Aurélio Mendes de Farias Mello (Ministro do Supremo Tribunal Federal) 11
Aloysio Corrêa da Veiga (Ministro do Tribunal Superior do Trabalho)..... 13

ENTREVISTAS DO HOMENAGEADO.....25

Entrevista do homenageado Ministro aposentado Arnaldo Lopes Süssekind concedida ao Ministro Lelio Bentes Corrêa..... 27
Entrevista do homenageado Ministro aposentado Arnaldo Lopes Süssekind concedida a Angela de Castro Gomes, Elina G. da Fonte Pessanha e Regina de Moraes Morel..... 31

ENTREVISTAS SOBRE O HOMENAGEADO.....35

Lelio Bentes Corrêa (Ministro do Tribunal Superior do Trabalho) 37
Augusto César Leite de Carvalho (Ministro do Tribunal Superior do Trabalho)..... 43
Delaíde Alves Miranda Arantes (Ministra do Tribunal Superior do Trabalho) 47
Cláudio Mascarenhas Brandão (Ministro do Tribunal Superior do Trabalho)..... 53
Felipe Santa Cruz (Presidente da Ordem dos Advogados do Brasil do Estado do Rio de Janeiro)..... 55

DEPOIMENTO 57

Homenagem da Academia Nacional de Direito do Trabalho ao Ministro Arnaldo Süssekind 59
Alexandre de Souza Agra Belmonte (Ministro do Tribunal Superior do Trabalho)

Homenagem a Arnaldo Süssekind e Délio Maranhão 65
Rider Nogueira de Brito (Ministro aposentado do Tribunal Superior do Trabalho)

Arnaldo Süssekind: uma homenagem..... 73
Cláudio José Montesso (Juiz do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região)

O Brasil, o Comitê de Peritos em Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT E a prevalência do negociado sobre o legislado..... 75
Ronaldo Curado Fleury (Procurador-Geral do Trabalho)
Renan Bernardi Kalil (Procurador do Trabalho)

Arnaldo Süssekind 89
Luiz Inácio Barbosa Carvalho (Advogado Trabalhista)

GALERIA DE FOTOS 93

DOUTRINA 107

Opção pelo FGTS e transação do tempo anterior 109
Délio Maranhão
Arnaldo Lopes Süssekind

Responsabilidade pela greve abusiva 115
Arnaldo Lopes Süssekind

Cinquentenário da Justiça do Trabalho 123
Arnaldo Lopes Süssekind

A globalização da economia e o confronto entre os neoliberais e os adeptos do Estado Social 127
Arnaldo Lopes Süssekind

Tribunais do Trabalho no direito comparado e no Brasil 135
Arnaldo Lopes Süssekind

História e perspectivas da Justiça do Trabalho 147
Arnaldo Lopes Süssekind

60 anos da CLT: uma visão crítica 161
Arnaldo Lopes Süssekind

As relações individuais e coletivas de trabalho na reforma do Poder Judiciário 173
Arnaldo Lopes Süssekind

Entre o passado e o futuro: apontamentos sobre a história da Justiça do Trabalho e o impacto da Emenda Constitucional nº 45 187
Arnaldo Lopes Süssekind

Do ajuizamento dos dissídios coletivos 193
Arnaldo Lopes Süssekind

60 anos da Justiça do Trabalho no Poder Judiciário 199
Arnaldo Lopes Süssekind

Reflexos do novo Código Civil nas relações de trabalho 209
Arnaldo Lopes Süssekind

Um pouco de história do Direito brasileiro do Trabalho 213
Arnaldo Lopes Süssekind

Da relação de trabalho 219
Arnaldo Lopes Süssekind

Justiça do Trabalho, advogado e honorários 227
Arnaldo Lopes Süssekind
Benedito Calheiros Bomfim
Nicola Manna Piraino

REMINISCÊNCIA 233

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) 235
Curriculum Vitae 237
Discurso de Posse no cargo de Ministro do Tribunal Superior do Trabalho 239
Discurso de Posse no ato de inauguração da placa Fórum Ministro Arnaldo Süssekind 243
Discurso na festa de comemoração dos 90 anos de idade 247

DECISÕES E PARECER 251

Acórdão TST-RR-6.324/64 253
Acórdão TST-RO-137/65 255
Acórdão TST-RR-4.656/64 259
Acórdão TST-RR-5.464/64 261
Acórdão TST-RR-703/65 263
Acórdão TST-RR-6.082/64 265
Acórdão TST-RR-6.244/64 267
Acórdão TST-RR-1.814/65 269
Acórdão TST-RR-1.818/65 271
Acórdão TST-RR-2.233/65 273
Acórdão TST-RR-2.987/65 275
Acórdão TST-RR-4.889/64 277
Acórdão TST-RR-6.944/64 279
Acórdão TST-RR-6.995/64 281
Acórdão TST-RR-5.187/65 283
Acórdão TST-RR-2.617/67 285
Parecer 287

APRESENTAÇÃO

Neste ano de 2017, em que celebramos o centenário de nascimento de Arnaldo Lopes Süssekind, o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, através do Conselho da sua Revista, presta justa homenagem à figura do saudoso "Ministro Arnaldo Süssekind", como era sempre respeitosa e carinhosamente chamado a partir de sua passagem pelo Tribunal Superior do Trabalho, promovendo uma Edição Especial.

Sua singular trajetória, ao longo de 95 anos de idade, o levou a ocupar múltiplas funções, cargos e posições, embora sempre tendo como denominador comum o Direito do Trabalho. Bacharel de 1939 da Faculdade Nacional de Direito da Universidade do Brasil, ingressou no Conselho Nacional do Trabalho em 1938, ainda estudante, como auxiliar de escrita. Nomeado assistente jurídico do CNT em 1940 e Procurador Regional do Trabalho em 1941, participou da Comissão destinada a elaborar a Consolidação das Leis do Trabalho, em 1942. Assessor do Ministro do Trabalho em 1942, foi também diretor do Serviço Nacional de Recreação Operária. Ministro do Trabalho e da Previdência Social em 1964 e, no ano seguinte, Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, aposentando-se quando era Vice-Presidente, em 1971. A seguir teve longa e produtiva atividade na advocacia. No âmbito internacional foi Membro da Comissão de Peritos da Organização Internacional do Trabalho e Representante do Brasil no Conselho de Administração da OIT.

Esta Edição Especial em homenagem ao centenário do seu nascimento é inaugurada com instigante e cristalina entrevista concedida pelo Ministro Marco Aurélio Mendes de Farias Mello, do Supremo Tribunal Federal, mencionando a recordação que tem do homenageado, sua contribuição ao Direito do Trabalho brasileiro e internacional, sua contribuição à Justiça do Trabalho e seu traço marcante, bem como, com percuciente e inspirador artigo do Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, do Tribunal Superior do Trabalho, abordando o homem, o jurista, o legado e o futuro do Direito do Trabalho.

A seguir, a palavra é dada ao homenageado, com a reprodução de entrevistas por ele concedidas. Na sequência, são apresentadas duas seções, a primeira de entrevistas, iniciada com o Ministro Lelio Bentes Corrêa (TST), e a segunda, de depoimentos, aberta com o Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte (TST).

Desde já ficam registrados os agradecimentos e o tributo aos quatro Ministros, todos naturais do Estado do Rio de Janeiro, três deles, para orgulho da nossa Corte, egressos do TRT da 1ª Região.

A seção de entrevistas é composta por enriquecedores e seminais diálogos mantidos, além do já mencionado, com os Ministros Augusto César Leite de Carvalho, Delaíde Alves Miranda Arantes e Cláudio Mascarenhas Brandão, todos ministros de hoje do mesmo Tribunal Superior do Trabalho onde ontem foi ministro Arnaldo Süssekind, assim como com o Dr. Felipe Santa Cruz, Presidente da mesma OAB/RJ que acolheu como associado ao advogado Arnaldo Süssekind. A seção seguinte consubstancia-se em notáveis depoimentos, além daquele anteriormente referido, do Ministro aposentado Rider Nogueira de Brito (TST), do Juiz do Trabalho Cláudio

José Montesso (TRT da 1ª Região), do Procurador-Geral do Trabalho Ronaldo Curado Fleury e do Procurador do Trabalho Renan Bernardi Kalil, bem como do Advogado Luiz Inácio Barbosa Carvalho.

A todos e cada um, pela disponibilidade, atenção e cortesia, ficam consignados os nossos agradecimentos.

Agradecemos também aos filhos do homenageado, Srª. Marisa Süssekind e Dr. Arnaldo Süssekind Filho, que gentilmente colaboraram para feitura desta Revista, cedendo material do acervo familiar, que compõe a Galeria de Fotos, assim como ao Dr. Jaques Feller, Presidente do Instituto Ministro Arnaldo Süssekind de Direito do Trabalho, e Srª. Ester Santos, funcionária do mesmo IMAS, que viabilizaram o recebimento de parte do acervo.

A seguir são apresentadas, em verdadeiro *grand finale*, obras da lavra do Ministro Arnaldo Süssekind, compostas por discursos, parecer, acórdãos e artigos, a serem apreciadas com deleite, nos quais a leitora e o leitor poderão comprovar a insuficiência dos adjetivos e elogios anteriormente por todos lançados.

Ao encerrar esta Apresentação, ficamos obrigados pela dedicação, presteza e eficiência dos servidores Tatiana Rodrigues Parreira, Anna Rachel Tavares Estevam, Kátia Teixeira de Pinho, Marcia Cristina Ricciardi, Marcelo Mendanha de Mesquita e Denise Souza da Silva.

Esperamos que cada página desta Edição Especial da Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região possa se constituir em peça de um mosaico que, ao final, revele a grandeza do saudoso e insubstituível Ministro Arnaldo Süssekind.

Desembargador do Trabalho Paulo Marcelo de Miranda Serrano
Presidente do Conselho da Revista do
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

ABERTURA

Entrevista concedida pelo ministro Marco Aurélio Mendes de Farias Mello, do Supremo Tribunal Federal, ao desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano, do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, em 22/6/2017.

Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano: Ao ser mencionado o nome do ministro Arnaldo Süssekind, qual a primeira recordação que ocorre a Vossa Excelência?

Ministro Marco Aurélio Mendes de Farias Mello: Entusiasmo. O ministro Arnaldo Süssekind era o grande entusiasta do Direito do Trabalho brasileiro. Dedicou-se inteiramente a tão nobre missão, jamais acomodando-se, nunca tendo o trabalho por finalizado, sempre buscando o aperfeiçoamento, visando a verdadeira implementação dos princípios que norteiam o Direito do Trabalho. A alegria de viver e produzir que demonstrava – e que o manteve lúcido e ativo até os 95 anos – decorria do amor nutrido pela causa dos trabalhadores, os quais mereceram todo o empenho de Sua Excelência.

Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano: O que destacaria na contribuição do ministro Arnaldo Süssekind ao Direito do Trabalho brasileiro?

Ministro Marco Aurélio Mendes de Farias Mello: Considerada a origem escravocrata do trabalho brasileiro, as modificações nessa área foram resultado da vitoriosa luta de bravos que viam o homem na integralidade, sendo digno de exercer ofício em ambiente protegido e dele receber remuneração que permitisse não apenas a sobrevivência, mas o gozo de benefícios outros. A legislação trabalhista surgiu, basicamente, a partir de 1923, tendo sido depois formada por atos normativos, na maioria não emanados do Congresso, editados mediante decretos-leis, mais alinhados ao entendimento pessoal do ocupante do Ministério do Trabalho do que a um projeto ou plano de governo. Em 1941, era chegada a hora de organizar o direito positivo nacional, no âmbito trabalhista, e dispor amplamente sobre a matéria de forma sistemática e racional. Coube a Arnaldo Süssekind, com mais quatro notáveis – José de Segadas Vianna, Oscar Saraiva, Luís Augusto Rego Monteiro e Dorval Lacerda Marcondes –, elaborar a Consolidação das Leis do Trabalho, compêndio tão ricamente produzido que, até hoje, embora modificado, continua regendo as relações pertinentes ao contrato de trabalho e à disciplina processual do tema. Ou seja, não há como separar a normatização do Direito do Trabalho da luta, dedicação e competência de Arnaldo Süssekind.

Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano: O que destacaria Vossa Excelência na contribuição do ministro Arnaldo Süssekind ao Direito do Trabalho no âmbito internacional?

Ministro Marco Aurélio Mendes de Farias Mello: Certamente a participação, por duas vezes, na Organização Internacional do Trabalho. Não só trazendo o que lá se propôs, como também levando para o exterior a experiência da produção legislativa nacional, bastante avançada para a época, considerada a quantidade de países que não dispunham – e ainda não dispõem, infelizmente – de normas protetivas do trabalhador. A máxima da OIT de que "trabalho não é mercadoria" fomenta, a nível internacional, a melhoria

do nível de vida do homem, a partir da valorização do trabalhador, do investimento em formação profissional, do incentivo à legislação protetiva, de modo a conferir igualdade de oportunidade a todos e propiciar vida plena, saudável e feliz. Os ares respirados por Süssekind na Organização Internacional do Trabalho levaram-no a atuar com afinco no processo de ratificação, pelo Brasil, das recomendações e resoluções, implicando incontáveis benefícios ao Direito do Trabalho nacional.

Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano: O que destacaria Vossa Excelência na contribuição do Ministro Arnaldo Süssekind à Justiça do Trabalho?

Ministro Marco Aurélio Mendes de Farias Mello: Infelizmente não fomos contemporâneos, pois Sua Excelência deixou o Tribunal Superior do Trabalho em 1971, mas, durante o período em que integrei o Órgão, de 1981 a 1990, testemunhei a influência do ministro Arnaldo Süssekind na formação da jurisprudência trabalhista nacional. Inteligência ímpar, domínio maior dos princípios instrumentais da legislação e habilidade na construção de soluções, considerado o poder normativo, deram o tom a tão proficiente passagem. Ao ministro Arnaldo Süssekind a reverência da Justiça do Trabalho também no tocante à imensa produção doutrinária, que tanto influenciou magistrados e advogados militantes nessa Especializada, e cito, como exemplo, *Instituições do Direito do Trabalho,* obra produzida em parceria com Délio Maranhão, Segadas Vianna, hoje atualizada pelo colega de turma da Faculdade Nacional de Direito, João de Lima Teixeira Filho.

Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano: Considerando a longeva e profícua vida do ministro Arnaldo Süssekind, que foi membro da comissão redatora da CLT, Ministro do Trabalho, integrante do MPT, Ministro do TST, Perito da OIT, Chefe da Delegação Brasileira na OIT, doutrinador e advogado, em qual (ais) atividade(s) pensa que reside(m) o(s) traço(s) mais marcante(s) da sua trajetória?

Ministro Marco Aurélio Mendes de Farias Mello: O traço marcante de Arnaldo Süssekind está na dedicação de toda uma vida ao que mais apreciava: a proteção social do trabalhador. Nos cargos exercidos, empenhou-se na efetivação das garantias que possibilitassem concretizar os ideais que nortearam a trajetória: a materialização dos ideais pertinentes à valorização do trabalho, o cuidado com o trabalhador, a higiene e as condições do local da prestação dos serviços, a remuneração digna e a previdência social, incluídas a aposentadoria e a proteção em caso de infortúnio. Entendia que a defesa do conjunto de normas de natureza laboral era necessária por repercutir diretamente no desenvolvimento econômico do País. Cumpriu, até o derradeiro dia, o compromisso assumido consigo mesmo: possibilitar ao trabalhador o pleno viver, e não o mero existir.

Centenário de Arnaldo Süssekind: O humanista responsável pela construção do Direito do Trabalho

Aloysio Corrêa da Veiga[1]

"Nos limites da minha capacidade e das oportunidades que a vida me proporcionou, tenho a convicção de que fiz o melhor possível em prol da minha família e das relações de trabalho. Devo ter errado algumas vezes, mas asseguro que os erros não foram praticados conscientemente nem os erros, nem as injustiças que talvez tenha cometido como magistrado. Na retrospectiva da minha longa vida, verifico ter colhido mais alegria e conquistas do que tristezas e decepções. Estas, como aquelas, foram muito fortes e marcaram a minha existência. O que lamento profundamente é ter de deixar Aqueles a quem tanto amo."[2]

Arnaldo Süssekind

Celebrar o centenário de nascimento de Arnaldo Lopes Süssekind. Grande humanista, excepcional Homem Público! Para mim, uma honra. Missão altamente agradável, ainda que esteja a relembrar os fatos por todos conhecidos, de modo a retratar o saudoso Mestre, de notório reconhecimento, a ponto de estar imortalizado na Academia Brasileira de Direito do Trabalho, onde ocupa a cadeira de número 1.

Falar de Arnaldo Lopes Süssekind é falar do homem, do jurista, de seu legado e enfim de sua visão sobre o direito do trabalho.

Arnaldo Süssekind, o homem comum que amava o Rio de Janeiro, amava o futebol, amava os amigos e amava a família. O homem autor de um legado ímpar, de obra única em seu gênero. Uma obra de arte coletiva.

Arnaldo Lopes Süssekind é autor de uma obra inigualável, constantemente aprimorada, renovada, aperfeiçoada, de uma atualidade permanente. Obra da qual somos todos admiradores incontidos e também partícipes atuantes: obra que se intitula o direito do trabalho brasileiro[3].

O Ministro Arnaldo Lopes Süssekind dedicou 70 anos de sua vida à sua obra: o Direito do Trabalho.

---

[1] Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho e da Academia Brasiliense, membro do Instituto dos Advogados Brasileiros e Professor *Honoris Causa* da Universidade Católica de Petrópolis.

[2] SÜSSEKIND, Nilza C.; SÜSSEKIND Filho, Arnaldo. *Um tributo ao Mito*: Arnaldo Süssekind. Rio de Janeiro: Renovar, 2014. p. 213 e 247 (carta de despedida escrita de próprio punho por Arnaldo Süssekind).

[3] "Direito do Trabalho, cujo dinamismo vem se acelerando em virtude da sua acentuada correlação com a economia, numa quadra de incessantes modificações, incrementadas por uma revolução tecnológica sem precedentes." (SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. Na retrospectiva de um agradecimento, a profissão de fé e esperança nas futuras gerações. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, n. 61, 1992, p. 157-164).

Sou um eterno admirador, discípulo, aprendiz, seguidor e eterno aluno do doutrinador, procurador, jurista, advogado, Ministro de Estado e do Tribunal Superior do Trabalho, membro da Academia Brasileira de Letras Jurídicas, Presidente Honorário da Academia Nacional de Direito do Trabalho, da Academia Brasileira de Previdência e Assistência Social, da Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, integrante da Comissão de Peritos da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Foi representante do Brasil no Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

1. O HOMEM

Há um século, nascia Arnaldo Lopes Süssekind. Nasceu em 1917 e faleceu em 2012, coincidentemente, no mesmo dia e na mesma amada e bela cidade do Rio de Janeiro, em 09 de julho, aos 95 anos.

Intelectual, culto, excelente orador. Aos 90 anos no crepúsculo de sua carreira afirmou que pretendia continuar a "*participar profundamente da etapa final da minha vida, seja no quotidiano do convívio familiar, seja no convívio com amigos e juristas, na elaboração ou leitura de livros e artigos. Importante é que as rugas do rosto não envelheçam o cérebro e o coração. Não vivi e não quero viver, uma solidão amorfa, ainda que sem lágrimas*"[4].

Torcedor do fluminense, Arnaldo Süssekind gostava de música, de cantar, do Rio de Janeiro, apreciava uma boa mesa, um bom vinho, viagens, cinema, futebol e (...) telenovelas![5].

Descendente de alemães, filho do Desembargador Frederico Süssekind e de Sylvia Süssekind, Arnaldo Lopes Süssekind foi um estudante de direito assíduo e dedicado. Já como estudante, demonstrava interesse pela questão social, pelo Estado Social e pela intervenção do Estado nas relações de trabalho[6]: "(...) *tenho, entretanto, a convicção de que, ao buscar o caminho da justiça distributiva, sempre que essa possibilidade se me ofereceu, procurei trilhar, segundo os ditames da minha consciência, a vereda traçada pelo mestre Couture, para quem, se devemos ter 'fé no Direito como o melhor instrumento para a convivência humana', cumpre-nos eleger a 'Justiça como destino normal do Direito*[7]'.

Para ele o compromisso com a família sempre foi a base que revelava a integridade de um grande homem, reafirmado pelo reconhecimento de um "exemplo de honestidade, justiça e transparência". Mas não apenas isso identifica o ser humano que tive a honra de conviver. A lembrança de sua presença distinta em alguns eventos,

---

[4] SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. Estimados amigos e queridos familiares. *Revista do TRT/Ematra 1ª Região*, Rio de Janeiro, v. 18, n. 43, p. 27-30, jan./jun. 2007.

[5] SÜSSEKIND, Nilza C.; SÜSSEKIND Filho, Arnaldo. *Um tributo ao Mito:* Arnaldo Süssekind. Op.cit. p. 47 e 162-163.

[6] GOMES, Angela de Castro; PESSANHA, Elina G. da Fonte; MOREL, Regina de Moraes (Coord.). *Arnaldo Süssekind*: um construtor do direito do trabalho. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 13.

[7] SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. Na retrospectiva de um agradecimento, a profissão de fé e esperança nas futuras gerações. Op.cit.

em que estivemos juntos, muitas vezes, me fez sentir novamente como um aprendiz ávido a receber suas lições.

2. O JURISTA

O Ministro Süssekind ingressou na Faculdade de Direito da então Universidade do Brasil, hoje Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ, em 1934 e graduou-se em 1939.

Ainda estudante de Direito em janeiro de 1938, o jurista Arnaldo Süssekind ingressou no Ministério do Trabalho, como auxiliar no Conselho Nacional do Trabalho (CNT)[8].

Em 1940, foi nomeado sub-assistente técnico, depois assistente jurídico cujo encargo era o de elaborar parecer nos pedidos de avocatória para o Ministro do Trabalho; função extinta em 1º de maio de 1941 quando da instalação da Justiça do Trabalho[9]. Em 1941, foi nomeado Procurador Regional do Trabalho da 2ª Região em São Paulo.

Em 1942, aos 24 anos, na qualidade de Procurador Regional do Trabalho de São Paulo e de Assessor do Ministro do Trabalho, Alexandre Marcondes Filho, Arnaldo Süssekind foi nomeado por este último, juntamente com os juristas José de Segadas Viana, Oscar Saraiva, Luiz Augusto Rego Monteiro e Dorval Lacerda Marcondes, integrante da comissão criada por Getúlio Vargas[10], mediante proposta do Ministro Alexandre Marcondes Filho, para elaboração da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT: "*Foi autorizada, portanto, à comissão a fazer um verdadeiro código, harmonizando não só aquela legislação pretérita, mas também inovando o sistema*[11]".

Arnaldo Süssekind também ocupou inúmeros cargos públicos, dentre eles foi Procurador do Trabalho (1941), Ministro do Trabalho e Previdência Social nos governos Ranieri Mazzilli (1964) e Humberto de Alencar Castelo Branco (entre 1964-1965), Ministro da Agricultura no governo Ranieri Mazzilli (1964) e Procurador-Geral da Justiça do Trabalho. Foi ainda Ministro do Tribunal Superior do Trabalho no período de dezembro de 1965 a agosto de 1971.

Integrou a Comissão de Peritos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e foi representante do Brasil no Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho (OIT): "seus atos embora rígidos, sempre foram pautados na legalidade"[12].

---

[8] BELMONTE, Alexandre Agra. Homenagem da Academia Nacional de Direito do Trabalho ao Ministro Arnaldo Süssekind. Congresso Internacional Novos Temas e Desafios no Mundo do Trabalho. In: MANNRICH, Nelson et. al. *Novos Temas e Desafios no Mundo do Trabalho*: Anais da Academia Nacional de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2013. Disponível em: <www.ltr.com.br/loja/folheie/4889.pdf>. Acesso em: 30 maio 2017.

[9] SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. Um pouco de história do direito brasileiro do trabalho. *Revista LTr:* legislação do trabalho, São Paulo, v. 73, n. 6, jun. 2009, p. 647-649.

[10] Ademais, para o Presidente Getúlio Vargas o anteprojeto atenderia os objetivos da justiça social preconizados pela Revolução de 1930. SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. *O construtor do direito do trabalho no Brasil*. Entrevistador: Léo da Silva Alves. *Consulex:* Revista Jurídica, Brasília, v. 12, n. 286, p. 6-9, dez. 2008.

[11] SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. 60 anos da CLT: uma visão crítica. Rev. TST, Brasília, vol. 69, n. 2, jul./dez. 2003, p. 15-26.

[12] SÜSSEKIND, Nilza C.; SÜSSEKIND Filho, Arnaldo. *Um tributo ao Mito: Arnaldo Süssekind. op.cit.* p.167.

Foi membro da Academia Brasileira de Letras Jurídicas, da Academia Nacional de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, da Academia Brasileira de Previdência e Assistência Social, da Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social e de inúmeras associações culturais, editoriais e científicas nacionais e estrangeiras.

Autor e coautor de inúmeras obras, artigos, livros, individuais e coletivos, Arnaldo Lopes Süssekind participou de inúmeros congressos, conferências no Brasil e no exterior.

Faltou, apenas, em seu extraordinário currículo, uma carreira política. Sobre tal possibilidade Süssekind afirmou ter sido convidado a disputar cargos políticos tendo, porém, recusado, por ter feito a opção pela neutralidade político-partidária: "a neutralidade político-partidária – não política e social – condiz bem comigo"[13].

3. O LEGADO

L'audace a du génie, du pouvoir, de la magie. Goethe (Maximes et réflexions – 1749-1832)

Sem dúvida, o principal legado de Arnaldo Süssekind foi a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943) e a edificação do direito do trabalho brasileiro[14].

Sobre a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT ele se irritava quando a comparavam com a *Carta del Lavoro* italiana. Dizia que, das pessoas que acusavam a CLT de ser uma cópia da *Carta del Lavoro,* 99% nunca a leram. E enumerava as razões pelas quais os dois instrumentos eram completamente diferentes: em primeiro lugar, realçava, cópia não poderia ser, porque a *Carta del Lavoro* tem 11 princípios de Direito do Trabalho e a CLT tem 922 artigos; ademais, concluía, a Consolidação das Leis do Trabalho inspirou-se, sobretudo, na Encíclica *Rerum Novarum*, nas Convenções da OIT e nas conclusões do 1º Congresso Brasileiro de Direito Social realizado em São Paulo, em 1941[15].

Sobre a edificação do direito do trabalho brasileiro, Arnaldo Süssekind participou de vários projetos convertidos em lei, dentre eles o Decreto-Lei nº 6.905 de 26 de setembro de 1944 sobre o salário enfermidade; o Decreto nº 31.546 de 06 de outubro de 1952, que trata do contrato de aprendizagem; a Lei nº 4.266 de 03 de outubro de 1963, acerca do salário família; a Lei nº 4.749 de 12 de agosto de 1965, sobre

[13] GOMES, Angela de Castro. PESSANHA, Elina G. da Fonte. MOREL, Regina de Moraes (Coord.). *Arnaldo Süssekind: um construtor do direito do trabalho*. *op.cit.,* p. 100.

[14] Pronunciamento do Ministro João Oreste Dalazen, Presidente do Tribunal Superior Do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, por ocasião da cerimônia de despedida do ministro Arnaldo Lopes Süssekind (1917-2012), no Rio de Janeiro, em 10 de julho de 2012. Disponível em: http://www.tst.jus.br/en/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/presidente-do-tst-homenageia-ministro-sussekind-em-cerimonia-de-despedida/pop_up?_101_INSTANCE_89Dk_viewMode=print. Acesso em: 25 maio 2017.

[15] SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. *Um pouco de história do direito brasileiro do trabalho*. *op.cit.* SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. *Entrevista com Arnaldo Süssekind.* Estudos Históricos, Rio de Janeiro, v. 6, n. 11, p. 113-127, jan./jun. 1993. SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. *Quadragésimo aniversário da Consolidação das Leis do Trabalho*. Revista LTr: legislação do trabalho e previdência social, São Paulo, v. 47, n. 5, p. 518-522, maio. 1983.

o parcelamento do décimo terceiro; o Decreto-Lei nº 229 de 22 de fevereiro de 1967, que trata da carteira profissional, dos períodos de descanso, do salário mínimo, das férias, da segurança e higiene do trabalho, da remuneração, dentre outros direitos trabalhistas; a Lei nº 6.136 de 07 de novembro de 1974, que cuida do salário maternidade; a Lei nº 6.203 de 17 de abril de 1975, que alterou os artigos 469, 470 e 659 da Consolidação das Leis do Trabalho, sobre o contrato de trabalho e a concessão de medida liminar; a Lei nº 6.204 de 29 de abril de 1975, que alterou o artigo 453 da CLT sobre a aposentadoria espontânea; a Lei nº 6.211 de 18 de junho de 1975, que acrescenta parágrafo ao artigo 139 da Consolidação das Leis do Trabalho acerca das férias; a Lei nº 6.514 de 22 de dezembro de 1977, que versa sobre a segurança e medicina do trabalho[16]; a Lei nº 7.064 de 06 de dezembro de 1982 sobre o trabalhador transferido provisoriamente para o exterior[17].

Participou, ainda, durante o Governo de Juscelino Kubitschek, da elaboração da Lei Orgânica da Previdência Social, da Lei nº 4.330 de 1º de junho de 1964, que regulamentou o direito de greve previsto no artigo 158 da Constituição Federal de 1946. Criou o Departamento Nacional de Mão de Obra e o Departamento Nacional do Salário (Decreto nº 55.784, de 19 de fevereiro de 1965).

4. O FUTURO DO DIREITO DO TRABALHO

Testemunha e partícipe do processo de elaboração da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, Arnaldo Süssekind participou ativamente, por 70 anos, da construção do direito do trabalho brasileiro: sua vida e a vida do direito do trabalho se confundem...[18].

Sabedor de que era partícipe de uma obra em constante mutação, Arnaldo Süssekind reconhecia que a legislação trabalhista merecia ser atualizada[19], pois o direito do trabalho é dinâmico[20], deve ser compatível com a conjuntura socioeconômica e geopolítica de cada país[21], com a tradição jurídica do país[22], sem dissociar-se do ideal de justiça e da paz social. Suas ideias, declarações, manifestações escritas e orais sobre o futuro do direito do trabalho são de clareza ímpar, revelando a atualidade do problema e seu olhar de vanguarda, sem naturalmente se afastar dos princípios que norteiam este ramo especial do direito e incluíam a globalização e o desemprego, a necessidade da reforma trabalhista e sindical, a questão da flexibilização do direito do trabalho, a supressão do direito do trabalho, etc.

Em palestra no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, em 2005, Arnaldo Süssekind afirmava que "*a legislação trabalhista precisa ser atualizada mas não*

[16] "Passamos a ter férias de trinta dias e a faculdade de converter um terço em abono pecuniário, férias coletivas, etc. O capítulo de segurança e medicina do trabalho também foi aprovado pelo Congresso Nacional, criando várias novidades, inclusive embargo de máquina, interdição de estabelecimento". SÜ*SSEKIND*, Arnaldo Lopes. 60 anos da CLT: uma visão crítica." Op.cit.
[17] SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. *Um pouco de história do direito brasileiro do trabalho*. Op.cit.
[18] SÜSSEKIND, Nilza C.; SÜSSEKIND Filho, Arnaldo. *Um tributo ao Mito:* Arnaldo Süssekind. Op.cit.
[19] SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. *60 anos da CLT: uma visão crítica*. Op.cit.
[20] Ibid., op.cit.
[21] Ibid., op.cit.
[22] SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. *Estimados amigos e queridos familiares*, op.cit.

desfigurada". Realçou o jurista na ocasião: *"(...) é importante (...) que não haja o desmonte do Direito do Trabalho como querem os neoliberais"*[23] E mais: "*Na realidade o que eles querem é que não tenha legislação do trabalho nenhuma e isso me faz lembrar uma frase – e eu termino com ela – de um filósofo, John Steinbeck, que diz: 'Quando o farol se apaga o caminho fica muito mais escuro do que se nunca tivesse sido iluminado.'*"[24]

Naquela ocasião, Süssekind, com sua visão de vanguarda, já acenava, com premonição, para o perigo de uma reforma da legislação sem um critério de juridicidade profunda, a proporcionar o desmonte do direito do trabalho.

Sobre a globalização da economia em alguns países, Arnaldo Süssekind declarou que no Brasil "*país desigualmente desenvolvido*"[25], a globalização contribui para acentuar as desigualdades sociais e o desemprego, mas que o desemprego se reduz com o desenvolvimento econômico e não com a redução dos direitos do trabalhador, tampouco com a flexibilização da legislação trabalhista[26]:

"*(...) Esse desemprego estrutural vem reduzindo sensivelmente o índice de sindicalização, gerando evidente desequilíbrio entre os atores da negociação coletiva de trabalho, com predominância dos representantes empresariais*". Gerando dois mundos "*que não se completam porque se antagonizam.* (...)"[27].

A *"sabedoria do estadista está em saber conciliar as teorias monetarista e estruturalista de maneira a propiciar o desenvolvimento socioeconômico. Este sim, reduzirá as taxas de desemprego."*[28].

E mais:

"Um homem desempregado e desnutrido não é um cidadão livre, sujeito de direitos, deveres e obrigações; é apenas um homem a nos lembrar personagens de Dickens, Victor Hugo e Dostoievski."[29].

Ainda sobre a flexibilização, Arnaldo Lopes Süssekind proclamava que flexibilização não é desregulamentação:

"Em primeiro lugar, deve-se diferenciar o que é desregulamentação e o que é flexibilização, porque a flexibilização desumana, exagerada, se torna uma desregulamentação. No meu último livro, Curso de direito do trabalho, fiz a seguinte distinção:

---

[23] SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. *Atualização da legislação do trabalho*. Revista do Direito Trabalhista, Brasília, v. 15, n. 3, p. 15, mar. 2009.

[24] SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. Entre o passado e o futuro: apontamentos sobre a história da justiça do trabalho e o impacto da Emenda Constitucional nº 45. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, São Paulo, v. 15, n. 30, p. 82-89, set. 2005.

[25] SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. *Na retrospectiva de um agradecimento, a profissão de fé e esperança nas futuras gerações*, op. cit.

[26] SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. Reforma do sistema legal trabalhista. *Revista da Academia Brasileira de Letras Jurídicas*, Rio de Janeiro, v. 19, n. 22, p. 19-22, jul./dez. 2002. SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. O futuro do direito do trabalho no Brasil. *Revista LTr:* legislação do trabalho, São Paulo, v. 64, n. 10, p. 1231-1235, out., 2000.

[27] GOMES, Angela de Castro; PESSANHA, Elina G. da Fonte; MOREL, Regina de Moraes (Coord.). *Arnaldo Süssekind*: um construtor do direito do trabalho, op.cit., p. 193.

[28] SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. *O futuro do direito do trabalho no Brasil*, op.cit.

[29] SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. Flexibilização do direito do trabalho: beneficia ou prejudica o trabalhador? *Revista do Direito Trabalhista*, Brasília, v. 8, n. 2, p. 6-8, 28 fev. 2002.

A globalização da economia acirrou a polêmica entre os defensores do Estado Social e os adeptos do Estado Liberal, os quais, obviamente, adotaram caminhos distintos a respeito da posição dos poderes públicos, frente às relações de trabalho. Os neoliberais pregam a omissão do Estado, desregulamentando, tanto quanto possível, o Direito do Trabalho, a fim de que as condições de emprego sejam ditadas basicamente pelas leis do mercado. Já os defensores do Estado Social, esteados na doutrina social da Igreja ou na filosofia trabalhista, advogam a intervenção estatal nas relações de trabalho, na medida necessária à efetivação dos princípios formadores da Justiça social e à preservação da dignidade humana. E porque a social democracia contemporânea pressupõe a pluralidade das fontes do Direito, consideram que o patamar de direitos indisponíveis adequado a cada país deve e pode ser ampliado pelos instrumentos da negociação coletiva.

A segunda distinção que deve ser feita quanto à flexibilização é com relação à tradição jurídica dos países. Nos países de tradição jurídica anglicana, Estados Unidos, por exemplo, são raríssimas as leis, de maneira que os contratos coletivos entre sindicatos e empresas preenchem o vazio legislativo. Nos países de tradição jurídica romano-germânica, como o Brasil, a quase totalidade da América Latina e a quase totalidade dos países europeus, a lei procura regulamentar quase todas as relações humanas, inclusive as de trabalho. De maneira que pretender que a negociação derrube a lei, numa subversão total da hierarquia das fontes de Direito, como se pretendeu – negociando sobre o legislado –, seria uma afronta à própria tradição jurídica brasileira e também uma desregulamentação do Direito do Trabalho, porque nada impediria que uma fábrica de tecidos (não vou falar do Piauí, mas do interior do Estado do Rio de Janeiro, ou de Minas Gerais, ou do Paraná) fizesse um acordo com um sindicato amarelo, fraco, que obedece à empresa, no sentido de que o adicional de trabalho extraordinário passasse a 2%, em vez dos 50% do trabalho extraordinário. Um ponto que merece ser focalizado é que a flexibilização, quando nasceu, timidamente, depois do fim de 1970, com os choques petrolíferos, e que depois se universalizou com a chamada globalização da economia, resultante do casamento da revolução tecnológica acelerada com a implosão do império soviético, a preocupação maior foi aumentar a produtividade e reduzir os custos. Na Europa, continua sendo assim. Na América Latina, infelizmente, a flexibilização é desumana. Ela procura tirar direitos dos trabalhadores, em vez de procurar melhorar a produtividade deles. Sobretudo as empresas terceirizadas não cuidam nem da formação ou reciclagem profissional dos trabalhadores, nem da prevenção de acidentes. Estamos vendo exemplos de acidentes reiterados em grandes empresas, até estatais, em virtude de serviço terceirizado, de trabalhadores não preparados para isso. A OIT tem demonstrado que essa produtividade cresce, sobretudo, nos países onde não há excessiva mobilidade da mão de obra. Em junho deste ano, na Conferência Internacional do Trabalho, foi apresentado um trabalho, do qual vou ler apenas cinco linhas, referente a esse tema: Segundo dados de 2002, 41,5% da população economicamente ativa da União Europeia conservaram seu emprego por mais de dez anos, enquanto que apenas 14,8% o perderam em menos de um ano, em média. A experiência também conta, pois, a cada ano de trabalho, a produtividade do trabalhador aumenta 0,16%, até um determinado número

de anos, quando estaciona. Por aí se vê que a mobilidade da mão de obra que existe no Brasil, infelizmente, muito acelerada, é contra a economia nacional."[30].

Süssekind traz a ideia da flexibilização como instrumento que deveria visar a adaptação das normas gerais para o atendimento a peculiaridades regionais, empresariais ou profissionais, bem como a implementação de nova tecnologia ou de novos métodos de trabalho e a preservação da saúde econômica da empresa e dos respectivos empregos[31].

Afirmava com muita eloquência, também, que embora a Consolidação das Leis do Trabalho mereça ser atualizada "*quando se diz que a empresa está engessada por causa da CLT é uma inverdade, porque o Brasil é um dos países que mais flexibilizou a legislação do trabalho"*[32], indicando como parâmetro da afirmação as Leis nº 5.107 de 13 de setembro de 1966; nº 6.019 de 03 de janeiro de 1974, que autorizou o trabalho temporário; e nº 8.036 de 11 de maio de 1990, que trata do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, e o artigo 7º, inciso III da Constituição Federal de 1988, que confere a liberdade patronal em rescindir imotivadamente o contrato de trabalho, sem deixar de mencionar os artigos da Constituição Federal de 1988 que autorizam a possiblidade de flexibilização do salário e da duração do trabalho mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho (artigo 7º, VI, XIII, XIV, da Constituição Federal), a redução das hipóteses de salário-utilidade pela Lei nº 10.243 de 19 de junho de 2001 e a contribuição jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho por meio da Súmula nº 331[33].

Sobre a supressão da Justiça do Trabalho**,** Arnaldo Süssekind proclamava (citando o Ministro Carlos Alberto Reis de Paula) "*que os tribunais que compõem a Magistratura brasileira e as regras processuais que os dinamizam carecem de reforma. Não se deve, porém, julgar as instituições públicas por suas anomalias atípicas, até porque o seu funcionamento depende do homem, nem sempre preparado ética e culturalmente para o exercício das respectivas funções"*[34].

Ressaltou ainda, a esse propósito, que é justamente em momentos de crise (econômica, política, social, etc.) que a questão da "utilidade" da Justiça do Trabalho é discutida: "*todas as vezes que se acentuam as desigualdades, o Direito busca diminuir essas desigualdades. Ora, o Direito que cuida disso, na órbita da relação capital/ trabalho, é o Direito do Trabalho" (Rev. AMATRA-3*, BH, set. de 2000, p. 3*).* Daí o oportuno pronunciamento da AMATRA do Estado do Rio de Janeiro, em nota oficial, no sentido de que: *"É de se estranhar que, exatamente numa conjuntura de recessão econômica, crescimento da inflação e desemprego desenfreado, surjam arautos de soluções*

---

[30] SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. *Na retrospectiva de um agradecimento, a profissão de fé e esperança nas futuras gerações*, op.cit.

[31] SÜSSEKIND*,* Arnaldo Lopes. *60 anos da CLT:* uma visão crítica*,* op.cit.

[32] SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. *Reforma do sistema legal trabalhista*, op.cit. SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. *O futuro do direito do trabalho no Brasil*, op.cit.

[33] SÜSSEKIND*,* Arnaldo Lopes. *60 anos da CLT*: uma visão crítica, op.cit.

[34] SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. As cláusulas pétreas e a pretendida revisão dos direitos constitucionais do trabalhador. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 67, n. 2, p. 15-18, abr./jun. 2001. SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. *Reforma do sistema legal trabalhista*, op. cit. SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. *O futuro do direito do trabalho no Brasil,* op. cit.

milagrosas que pregam o fim da única Justiça Especializada nos conflitos trabalhistas, o último recurso daqueles que emprestam sua força de trabalho para a construção de um País melhor.(...) Os dados estatísticos pertinentes à magistratura do trabalho revelam que, não obstante suas imperfeições e das causas exógenas motivadoras de milhões de ações, ela funciona. Por isto mesmo vem sendo criticada por aqueles que, numa orquestração suspeita, gostariam de extingui-la, para, em seguida, num retrocesso inadmissível, desregulamentar a legislação substantiva de proteção ao trabalho, impondo a volta ao laisser faire de triste memória na história da civilização"[35].

Enfim, Arnaldo Lopes Süssekind, por diversas vezes, se manifestou acerca da necessidade de revisão do direito sindical. Em uma entrevista, no ano de 1993, ressaltou a importância da ratificação pelo Brasil da Convenção nº 87 da OIT.

Sobre o anteprojeto de lei relativo às relações individuais de trabalho que foi elaborado por uma Comissão dita de Modernização do Trabalho, designado ainda pelo (então) Presidente Fernando Collor de Mello, afirmou que *"esse projeto tem um artigo 1º que é uma calamidade, é uma afronta a tudo o que se aprende em direito, porque declara simplesmente que onde houver convenção ou acordo coletivo, eles prevalecem sobre a lei. Isso significa acabar com o direito do trabalho*!*"*[36].

Ressaltou o jurista que os neoliberais, sob o pretexto de que a legislação trabalhista não permite a flexibilização e dificulta a gestão empresarial, propugnavam pela prevalência da negociação coletiva sobre a legislação trabalhista o que afrontaria a hierarquia das fontes formais do direito. Pensando no presente cenário político nacional e nas reformas legislativas – sobretudo a reforma do trabalho – em curso no Congresso Nacional constata-se a atualidade das ideias de Arnaldo Süssekind sobre o Direito do Trabalho, a Justiça do Trabalho e o futuro do Direito do Trabalho.

Em diversas ocasiões – em seus artigos e palestras –, Süssekind citava o Professor Oscar Uriarte para relembrar aos juristas e estudiosos do direito que: *"(...) o verdadeiro problema do emprego não é o Direito do Trabalho nem o sistema de relações de trabalho, cuja incidência no emprego é muito relativa. O verdadeiro problema é um sistema econômico que destrói mais do que gera postos de trabalho. (...) A solução não pode ser uma progressiva degradação das condições de trabalho, porque seria suicida e porque, além disso, nenhum empregador contrata trabalhador que não precisa, só porque é mais 'barato', e nenhum empregador deixa de contratar trabalhador de que precisa, porque é um pouco mais 'caro'".*

Muito ainda poderia ser dito sobre Arnaldo Süssekind. Afinal, o centenário de uma vida profícua, marcada por uma obra deste jaez, não pode ser resumido em uma dezena de páginas: o Ministro Süssekind foi grande, íntegro, culto, respeitável e honrado – parafraseando Oscar Wilde ele viveu, não só existiu[37].

---

[35] SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. História e Perspectivas da Justiça do Trabalho. *Rev. TST*, Brasília, vol. 67, n. 94, out./dez. 2001, p. 15-27.
[36] SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. *Entrevista com Arnaldo Süssekind*, op. cit.
[37] "Viver é o que há de mais raro neste mundo. Muitos existem, e é só." WILDE, Oscar. *A alma do Homem sob o socialismo.*

Arnaldo Süssekind escreveu e inscreveu seu nome de forma indelével e perene na história do Direito do Trabalho brasileiro[38]!

Sua visão *d'avant garde* e a sua incrível lucidez sobre a necessidade da reforma e atualização do direito do trabalho são incontestes. Neste ponto, vale relembrar o discurso pronunciado pelo Papa Francisco, na Bolívia, em 10 de julho 2015[39], *verbis:*

"Reconhecemos nós que as coisas não andam bem num mundo onde há tantos camponeses sem terra, tantas famílias sem teto, tantos trabalhadores sem direitos, tantas pessoas feridas na sua dignidade?

Reconhecemos nós que as coisas não andam bem, quando explodem tantas guerras sem sentido e a violência fratricida se apodera até dos nossos bairros? Reconhecemos nós que as coisas não andam bem, quando o solo, a água, o ar e todos os seres da criação estão sob ameaça constante?

Então digamo-lo sem medo: Precisamos e queremos uma mudança"

Parafraseando o Papa, digamos sem medo: Precisamos e queremos uma mudança no direito do trabalho, mas que ela respeite a obra septuagenária do secular Arnaldo Süssekind; que ela nos faça avançar, progredir com integridade, garantindo os direitos mínimos aos trabalhadores, a paz e a justiça social; que seja encarnada em uma boa lei, como disse Rui Barbosa (…) "*e que o juiz tenha virtude, moderação, equidade, bom senso, imparcialidade para interpretá-la*", pois *"de nada aproveitam leis, bem se sabe, não existindo quem as ampare contra os abusos; e o amparo sobre todos essencial é o de uma justiça tão alta no seu poder, quanto na sua missão"*[40].

A vida de Arnaldo Süssekind foi digna e um exemplo deixado para as gerações do porvir de que a justiça social pode ser alcançada, com respeito aos princípios da valorização do trabalho, sem que isto possa representar inibição ao princípio da livre iniciativa, a desmistificar o conceito errado e inexato de que o direito do trabalho é responsável pela instalação da crise econômica no Brasil.

Sua morte nos privou de sua participação no cotidiano do estudo do direito do trabalho, mas sua presença e seu exemplo permanecem vivos a inspirar a Justiça do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho, onde suas cinzas permanecem repousadas para sempre nos seus jardins.

---

[38] Pronunciamento do Ministro João Oreste Dalazen, Presidente do Tribunal Superior Do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, por ocasião da cerimônia de despedida do ministro Arnaldo Lopes Süssekind (1917-2012), no Rio de Janeiro, em 10 de julho de 2012. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/en/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/presidente-do-tst-homenageia-ministro-sussekind-em-cerimonia-de-despedida/pop_up?_101_INSTANCE_89Dk_viewMode=print>. Acesso em: 25 maio 2017.

[39] Discurso do Papa aos Movimentos Populares. Versão integral do discurso do Papa Francisco aos Movimentos Populares reunidos na Bolívia em 10 de julho 2015. Radio Vaticano. Disponível em: <http://pt.radiovaticana.va/news/2015/07/10/discurso_do_papa_aos_movimentos_populares_(texto_integral)/1157336>. Acesso em: 31 maio 2017.

[40] Trecho do discurso de paraninfo "Oração aos Moços". Disponível em: <http://www.casaruibarbosa.gov.br/scripts/scripts/rui/mostrafrasesrui.idc?CodFrase=1093>. Acesso em: 30 maio 2017.

5. Referências bibliográficas

GOMES, Angela de Castro; PESSANHA, Elina G. da Fonte; MOREL, Regina de Moraes (Coord.). *Arnaldo Süssekind*: um construtor do direito do trabalho. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 13.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. Quadragésimo aniversário da Consolidação das Leis do Trabalho. *Revista LTr*: legislação do trabalho e previdência social, São Paulo, v. 47, n. 5, p. 518-522, maio 1983.

_____. Na retrospectiva de um agradecimento, a profissão de fé e esperança nas futuras gerações. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, n. 61, 1992, p. 157-164.

_____. Entrevista com Arnaldo Süssekind. *Estudos Históricos*, Rio de Janeiro, v. 6, n. 11, p. 113-127, jan./jun. 1993.

_____. O futuro do direito do trabalho no Brasil. *Revista LTr*: legislação do trabalho, São Paulo, v. 64, n. 10, p. 1231-1235, out., 2000.

_____. As cláusulas pétreas e a pretendida revisão dos direitos constitucionais do trabalhador. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 67, n. 2, p. 15-18, abr./jun. 2001.

_____. História e Perspectivas da Justiça do Trabalho. *Rev. TST*, Brasília, vol. 67, n. 94, out./dez.2001, pp.15-27.

_____. Reforma do sistema legal trabalhista. *Revista da Academia Brasileira de Letras Jurídicas*, Rio de Janeiro, v. 19, n. 22, p. 19-22, jul./dez. 2002.

_____. Flexibilização do direito do trabalho: beneficia ou prejudica o trabalhador? *Revista do Direito Trabalhista*, Brasília, v. 8, n. 2, p. 6-8, 28 fev. 2002.

_____. 60 anos da CLT: uma visão crítica. *Rev. TST*, Brasília, vol. 69, n. 2, jul./dez. 2003, p. 15-26.

_____. Entre o passado e o futuro: apontamentos sobre a história da Justiça do Trabalho e o impacto da Emenda Constitucional nº 45. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, São Paulo, v. 15, n. 30, p. 82-89, set. 2005.

_____. Estimados amigos e queridos familiares. *Revista do TRT/Ematra 1ª Região*, Rio de Janeiro, v. 18, n. 43, p. 27-30, jan./jun. 2007.

_____. O construtor do direito do trabalho no Brasil. Entrevistador: Léo da Silva Alves. *Consulex*: revista jurídica, Brasília, v. 12, n. 286, p. 6-9, dez. 2008.

_____. Um pouco de história do direito brasileiro do trabalho. *Revista LTr:* legislação do trabalho, São Paulo, v. 73, n. 6, jun. 2009, p. 647-649.

_____. Atualização da legislação do trabalho. *Revista do Direito Trabalhista*, Brasília, v. 15, n. 3, p. 15, mar. 2009.

SÜSSEKIND, Nilza C.; SÜSSEKIND Filho, Arnaldo. *Um tributo ao Mito*: Arnaldo Süssekind. Rio de Janeiro: Renovar, 2014. p. 213 e 247 (carta de despedida escrita de próprio punho por Arnaldo Süssekind).

ENTREVISTAS DO HOMENAGEADO

Entrevista concedida pelo ministro aposentado Arnaldo Lopes Süssekind, do Tribunal Superior do Trabalho, ao ministro Lelio Bentes Corrêa, da mesma Corte, realizada na residência do entrevistado, no Rio de Janeiro (RJ), em 25/10/2010.

Ministro Lelio Bentes Corrêa: Ministro Süssekind, até que ponto o senhor considera útil e importante para um magistrado, um advogado trabalhista, um membro do Ministério Público, ter em mente um conhecimento profundo de todo o arcabouço internacional relacionado com os direitos do trabalho?

Arnaldo Süssekind: Acho fundamental. Acho fundamental até porque o Direito do Trabalho é tipicamente internacional. Nasceu no Tratado de Versalhes, quer dizer, foi consagrado no Tratado de Versalhes; portanto, um tratado internacional. É objeto de decisões de organismos internacionais, é controlado por organismos internacionais. A Comissão de Peritos é uma comissão que tem um labor realmente muito importante, porque os países que ratificam as convenções tendem enviar relatórios à Repartição Internacional do Trabalho, procurando comprovar que cumprem as convenções ratificadas. São tantas convenções, com exceção das sindicais, que têm um destino especial, que é o Comitê de Liberdade Sindical. As demais, o Conselho de Administração da OIT designa qual a que, naquele ano ou no ano seguinte, deve ser objeto de relatórios. Esses relatórios realmente vão para a Comissão de Peritos. A Comissão de Peritos, a que você pertence e eu tive a honra de pertencer também, é uma comissão que se discute justamente até que ponto está sendo comprovado, está sendo cumprida aquela coisa, e quando a Comissão entende que não está cumprindo, ela tem várias providências: ela pode simplesmente, não sendo muito grave a violação, fazer uma demanda direta, isto é, uma carta, um ofício ao país, dizendo "nós achamos que vocês não estão cumprindo aqui, isso assim, por isso, por isso..., queremos seu pronunciamento". Esse pedido muitas vezes resolve a questão. Como eles têm que dizer por que não estão cumprindo, dessa maneira e não da maneira em que a Comissão de Peritos considera certa, muitas vezes o país corrige e comunica "nós já estamos cumprindo". Quando é o caso de dizer "nós estamos cumprindo dessa maneira porque achamos que é assim" e a Comissão de Peritos acha que não é, o processo prossegue no sentido de estabelecer a oportunidade dos órgãos competentes da OIT se pronunciarem e aplicarem uma sanção de ordem moral, que é muito importante porque, imagina um país que tenha uma política democrática, que é censurado por um documento oficial de um organismo internacional. Esse documento na mão da oposição tem muito valor. Os países evitam que isso aconteça, quer dizer, eles não querem que a oposição, geralmente todo país democrático tem uma oposição, tenha em mãos um documento da OIT dizendo "vocês não cumprem as Convenções Ratificadas". De maneira que, só o fato da Comissão se pronunciar dizendo que não está cumprindo nesse ponto e pede que cumpra, tem um valor; no meu tempo tinha e você pode dizer se continua a ter um sucesso. É claro que há caso em que o país entende "eu estou cumprindo assim porque acho que é assim".

Aí a coisa prossegue até uma decisão que pode chegar, inclusive, à Corte Internacional de Justiça.

Ministro Lelio Bentes Corrêa: A nossa CLT espelha muito bem esses princípios, que são o que há de mais democrático no mundo. Eu sou fascinado por uma das sentenças que o senhor leu ainda há pouco, que estatui que o trabalho não é uma mercadoria, e daí eu extraio, logo o trabalhador não é objeto. Ele deve ser tratado como ser humano. E mesmo assim, algumas pessoas insistem em dizer que a nossa CLT é uma cópia da *Carta del Lavoro*. Eu gostaria muito de ouvir o senhor sobre isso.

Arnaldo Süssekind: Eu estou cansado de ouvir (risos). Já interrompi um governador que, fazendo seu discurso no respectivo Estado donde ele era governador, e num congresso lá que eu estava presente, ele usando da palavra como Governador, disse: "a CLT, que é uma cópia da *Carta del Lavoro*…". Eu o interrompi e disse: Governador, eu peço a palavra, pela ordem. Ele ficou assim: "pela ordem?"… É, pela ordem: não é isso por isso, por isso… Aí ele disse: "me desculpe, eu realmente estava enganado. O senhor acaba de me convencer que não é. Que é outra coisa." Aliás, na CLT, a parte mais importante dela, duas partes mais importantes foram aquelas que mais fizemos partindo do nada. É a introdução e o título Contrato de Trabalho. Nós tínhamos na ocasião, apenas a Lei nº 62, em 1935, que dispunha sobre a estabilidade e sobre a indenização por despedida injusta. Nada mais. Então, evidentemente, não podia fazer uma consolidação dispondo sobre a rescisão do Contrato de Trabalho sem tratar do Contrato do Trabalho. E não era possível uma legislação ordenada sem uma introdução fixando certos princípios. Inclusive o art. 9º da CLT, importantíssimo, é exatamente, letra por letra, a minha tese no 1º Congresso Brasileiro de Direito Social, realizado em São Paulo, em 1941. Da Fraude à Lei no Direito do Trabalho, a minha tese no Congresso, tinha três conclusões. Uma das conclusões, exatamente o atual art. 9º, que eu reputo da maior importância. "Art. 9º – Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.". Essas quatro linhas são da maior importância e é exatamente uma das três conclusões da minha tese no Congresso organizado por Cesarino Júnior. Eu transplantei linha por linha.

Ministro Lelio Bentes Corrêa: Esse artigo, aliás, Ministro Süssekind, o senhor, que foi Procurador-Geral do Trabalho, tem sido muito usado pelo Ministério Público nas ações que move, exatamente buscando fazer valer um dos princípios referidos na Convenção de Viena, que é o da autonomia do Direito do Trabalho. Existe certa tendência, que podemos perceber algumas vezes, a tentar reverter o Direito do Trabalho e as relações do trabalho à regência do Direito Civil, como se fossem relações de locação de mão de obra…

Arnaldo Süssekind: Enquanto o Direito Civil vem se aproximando do Direito do Trabalho.

Ministro Lelio Bentes Corrêa: Meu medo é que passe; que nos ultrapasse. Porque se nós continuarmos receosos de avançar, de inovar e afirmar essa característica exclusiva do Direito do Trabalho, essa autonomia que deve reger o nosso ramo especial do Direito, mas corremos mesmo o risco de sermos ultrapassados pelo Direito Civil. Como o senhor vê, ministro Süssekind, esse fenômeno, as terceirizações, as cooperativas de mão de

obra, enfim, diversos artifícios que surgem, vez por outra, para tentar arrastar o Direito do Trabalho de volta para o Direito Civil? Isso é concebível e aceitável, dentro do espírito que formou a edição da CLT?

Arnaldo Süssekind: Eu tenho escrito muito a respeito também. Há tentativas de deslocar o objeto da regulação legal, de forma a retirar características que sempre foram do Direito do Trabalho. Tem havido essa tentativa.

Ministro Lelio Bentes Corrêa: O que nós presenciamos hoje, muitas vezes, é uma resistência enorme por parte de alguns setores do Movimento Sindical, que querem manter aquele modelo estabelecido na Consolidação…

Arnaldo Süssekind: Inclusive está na Constituição.

Ministro Lelio Bentes Corrêa: E que foi trazido para a Constituição, exatamente, com prejuízo até da ratificação daquela Convenção, que é a "menina dos olhos" da OIT, que é a Convenção 87.

Arnaldo Süssekind: A OIT considera a Convenção 87 a mais importante, que é sobre liberdade sindical.

Ministro Lelio Bentes Corrêa: Será que depois desse esforço que o senhor relatou, para que o Brasil se tornasse um dos 10 Membros Permanentes do Conselho de Administração, o Brasil que lidera todo o Movimento de Direitos Humanos aqui na nossa região, é razoável que o nosso País prossiga sem ratificar a Convenção 87 e insistir?

Arnaldo Süssekind: Mas só pode ratificar se alterar a Constituição.

Ministro Lelio Bentes Corrêa: Sim, mas esse modelo de unidade sindical, Ministro Süssekind, o senhor acha que ele é compatível com a nossa realidade atual?

Arnaldo Süssekind: A unidade sindical, eu acho importante, porque o sindicato fica mais forte. Apenas no Brasil ela é imposta.

Ministro Lelio Bentes Corrêa: Aí está a grande divergência com a OIT, que admite a unidade, desde que não seja imposta.

Arnaldo Süssekind: A OIT admite a unidade sindical. O Movimento Sindical Mundial também prefere e sugere a unidade sindical. Dentro da unidade sindical você pode ter as várias vertentes da doutrina sindical, mas dentro do sindicato único, brigando lá, e o que prevalece é a maioria.

Ministro Lelio Bentes Corrêa: Eu tive notícias, Ministro Süssekind, que o Brasil tem hoje mais de 15.000 sindicatos.

Arnaldo Süssekind: Mais de 18.000.

Ministro Lelio Bentes Corrêa: Mais de 18.000. Resultado dos desmembramentos, etc., ou seja, a rigor, essa solução imposta e oficial, ela não está surtindo o efeito desejado. Mas mesmo assim, uma parte do Movimento Sindical insiste em que seja mantida, inclusive por conta do Imposto Sindical.

Arnaldo Süssekind: Eu não vou falar na Alemanha. A Alemanha tem 9 (nove) ou 11 (onze).

Ministro Lelio Bentes Corrêa: São 9 (nove). E lá não há lei que imponha a unicidade sindical.

Arnaldo Süssekind: Agora, nove Sindicatos Nacionais. Quando a gente fala que na Alemanha tem nove Sindicatos, "ah! Você está brincando!". Mas não é bem isso, porque os Comitês Sindicais das empresas, cada uma, têm força de sindicato; é sindicato. É uma parte do sindicato centralizado nas empresas.

Ministro Lelio Bentes Corrêa: Ou seja, nós poderíamos então pensar em nosso país, a essa altura da evolução das instituições, em uma forma mais…

Arnaldo Süssekind: Admitir alguma coisa na empresa com força sindical. E com certa liberdade de criação. Isso dá para brigar, dizendo que está de acordo com a Constituição.

Ministro Lelio Bentes Corrêa: Ministro Süssekind, a essa altura, vou fazer um agradecimento ao senhor pelo privilégio, pela honra de ter estado aqui, compartilhando desse debate nessa tarde. E agradecer também ao Ministério Público do Trabalho, ao Tribunal Superior do Trabalho, ao Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, que me honraram, me atribuindo esse mandato de representá-los aqui nessa conversa tão animada, amistosa, tão enriquecedora com o senhor, que sem sombra de dúvidas é modelo para todos os que militam no Direito do Trabalho do nosso país.

Os direitos do trabalho no início do século XXI[1]

[...]

A reforma da Justiça do Trabalho

Em relação à Justiça do Trabalho, houve muitos debates nos anos 1990. Discutiu-se a questão dos juízes classistas, chegando mesmo a haver propostas de acabar com o poder normativo da Justiça do Trabalho. O que o senhor acha disso?

Arnaldo Süssekind: A idéia de acabar com a Justiça do Trabalho praticamente nasceu morta, porque o absurdo era tamanho que "não pegou". Por que razão? Porque com a extinção da Justiça do Trabalho, a Justiça Federal ficaria com toda a sua competência. Olhem só o que se ia fazer: juntar as duas justiças mais hipertrofiadas do país. Seria o caos, pois a união das duas justiças significaria não andar com processo nenhum, nem contra a União na Federal, nem contra os empregadores, na esfera do trabalho.

A Justiça do Trabalho está hipertrofiada porque recebe mais de 2 milhões de processos por ano. Além disso, o juiz do Trabalho tem uma cultura jurídica formada de acordo com os princípios próprios do Direito do Trabalho. Já a Justiça Federal é regida por outros princípios. De maneira que seria uma heresia essa junção.

Um dos argumentos que se sustentou contra a Justiça do Trabalho era a de que ela só existia no Brasil e... não sendo jabuticaba...

Arnaldo Süssekind: Isso é uma mentira deslavada! Existe Justiça do Trabalho em inúmeros países. A Justiça do Trabalho na Alemanha e em Israel é igual à do Brasil. Foi feita depois, usando a experiência brasileira. Na Alemanha, inclusive, até hoje tem representação classista, embora não haja o chamado poder normativo. Mas no México a Justiça do Trabalho tem um poder normativo mais amplo do que a do Brasil. Na África, quase todos os países têm Justiça do Trabalho. E a Espanha também tem, e assim por diante.

Agora, a meu ver, o poder normativo precisa ser revisto, mas não extinto. Por que revisto? Hoje é absolutamente fácil para um sindicato ingressar com um dissídio coletivo na Justiça do Trabalho. Essa facilidade dificulta ou desestimula a negociação efetiva. O ideal é haver sempre uma negociação direta entre sindicatos de empregados e empregadores, da qual se pode passar para uma negociação com mediação de terceiros e, só então, com tais esforços malogrados e com o consenso das partes ou por iniciativa do MP, recorrer à via arbitral. Nesses casos, a Justiça do Trabalho teria competência para arbitrar o conflito.

[...]

[1] Excertos de entrevistas de Arnaldo Süssekind a Angela de Castro Gomes e Elina G. da Fonte Pessanha. Extraído de GOMES, Angela de Castro; PESSANHA, Elina G. da Fonte; MOREL, Regina de Moraes (orgs.). *Arnaldo Süssekind*, um construtor do Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. Cap. VI.

A flexibilização da CLT

No Brasil, graças à Constituição de 1988, salários, jornada de trabalho etc., só podem ser flexibilizados mediante acordo coletivo. isso sinaliza que a intervenção estatal deve permanecer para assegurar o mínimo de direitos, ou os limites da flexibilização, que os respeitaria, mesmo, ao atender aspectos regionais, aspectos empresariais, aspectos profissionais, ou a introdução de novas tecnologias. São esses quatro fatores que podem determinar a flexibilização sobretudo das cláusulas contratuais *extra* ou *supra lex*, mas sempre respeitando os direitos fundamentais do trabalhador.

[...]

Os neoliberais – assim chamados – são os que tentam desregulamentar o Direito do Trabalho, admitindo uma ampla flexibilização. Para eles, os direitos dos trabalhadores só decorreriam de convenções ou acordos sindicais, como ocorre nos Estados Unidos ou no Canadá, por exemplo. Sempre me opus a isso, baseado no fato de o Brasil ser um país de dimensões continentais, com regiões plenamente desenvolvidas, outras em vias de desenvolvimento, e algumas subdesenvolvidas, nas quais não se pode aplicar o sistema jurídico de países ampla ou totalmente desenvolvidos. Em cidades do interior de algumas unidades da federação, e mesmo em suas capitais, os direitos trabalhistas não podem depender dos empregados, ou de seus sindicatos, para um acordo coletivo.

O Direito do Trabalho visou ao equilíbrio de forças, e suas normas imperativas tornaram o trabalhador mais protegido em uma negociação. Os liberais têm apoio ostensivo da mídia, que acompanha o movimento preservando os interesses dos anunciantes. Em contrapartida, diversas associações de âmbito cultural, como o IAB, a AMB, a OAB, a Anamatra, a Abrat etc., sempre se manifestaram em defesa do Estado Social.

Não há, por conseguinte, como desvincular os direitos do trabalho dos direitos humanos.

Arnaldo Süssekind: Eu defendo a tese, acompanhando Pontes de Miranda, de que há certos direitos que nascem com a pessoa e que têm de ser respeitados, mesmo na ausência de tratados ou de leis. São os chamados direitos naturais: o direito à vida, o direito à alimentação, o direito à liberdade, o direito à dignidade. A greve é um direito absoluto? Não, a greve, como tem decidido a OIT, não é um direito absoluto; ela tem de respeitar a vida, a dignidade e a liberdade dos outros.

Dr. Arnaldo, durante o ano de 2001, tramitou na Câmara dos Deputados um projeto do governo Fernando Henrique Cardoso, que se propunha a flexibilizar a Consolidação das Leis do Trabalho. Em dezembro de 2001, de forma polêmica e sob diversos protestos de trabalhadores, ele foi aprovado pela Câmara e enviado ao Senado, para novo exame. Durante o ano de 2002, houve uma série de pronunciamentos e debates a respeito dele, mas, certamente, porque esse foi um ano eleitoral, o projeto acabou não sendo discutido no Senado.

O senhor foi um dos juristas que se manifestou, tanto em 2001 quanto em 2002, contra essa proposta de reforma da CLT. E é sobre sua opinião e participação nesse debate que gostaríamos de conversar. Afinal, o que é esse projeto de flexibilização da CLT?

Arnaldo Süssekind: O projeto foi sugerido ao presidente da República pelo então ministro do Trabalho Francisco Dornelles, sob o título de *Flexibilização das Leis do Trabalho.* Entretanto, não se estava querendo flexibilizar a legislação do trabalho e sim propiciar seu desmonte. O que o projeto visava era introduzir dois ou três parágrafos no artigo 618 da CLT, que dispõe sobre as convenções e acordos coletivos de trabalho. A convenção coletiva do trabalho é a ajustada entre dois sindicatos – um de empregados, outro de empregadores –, tendo incidência sobre toda a categoria profissional. Já o acordo coletivo do trabalho é feito entre um sindicato de trabalhadores e uma ou mais empresas, razão pela qual seu campo de incidência se restringe às respectivas empresas.

O que o projeto propôs é que, sempre que houvesse convenção ou acordo coletivo, a lei correspondente ao tema tratado se tornaria inaplicável. Isso significa que um instrumento jurídico de hierarquia inferior à lei — caso da convenção e do acordo coletivo — passa a valer mais que a lei. A meu ver, uma heresia jurídica, porque rompe a própria hierarquia das fontes de direito. Fui então um dos primeiros a se manifestar; não apenas pela impropriedade desse projeto, como por sua inconstitucionalidade, dando entrevistas a jornais e realizando várias palestras por todo o país. Para se ter uma ideia, a Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas – Anamatra chegou a listar 57 itens que poderiam resultar em prejuízo dos trabalhadores.

[...]

É preciso entender que o Brasil, a partir da Constituição de 1988, vem flexibilizando o que há de mais importante nas relações de trabalho. Por exemplo, o artigo 7º, inciso VI, da Constituição, declara a irredutibilidade do salário, salvo acordo ou convenção coletivos. Então, já se flexibilizou um dos polos mais importantes da relação de emprego, que é o salário. O inciso XIII, do mesmo artigo da Constituição, flexibilizou a jornada de trabalho, ao estabelecer a duração semanal de 44 horas, facultando a redução e a compensação por convenção ou acordo coletivo e abrindo espaço para a lei do chamado banco de horas. Então, os dois polos principais do contrato de trabalho – o tempo do trabalho e o pagamento desse tempo – já estão flexibilizados.

[...]

De maneira que, a meu ver, é possível que se possa flexibilizar mais alguma coisa, mas que não há esse engessamento de que se fala.

A verdade é que nos países onde a legislação do trabalho foi flexibilizada ou desregulamentada, o desemprego não foi reduzido. Para tanto, como está provado, é imprescindível o desenvolvimento econômico.

Ou seja, para o senhor os pontos mais importantes da CLT estão flexibilizados pela Constituição e por leis já aprovadas ou já bem encaminhadas. Não haveria então nessa demanda por flexibilização uma grande influência dos ventos neoliberais, de comparações com os Estados Unidos...

Arnaldo Süssekind: Sem dúvida, pois um dos argumentos usados é o de seguir o exemplo dos Estados Unidos. Contudo, o fato de os Estados Unidos terem uma certa legislação que para lá funciona não significa que funcione e seja boa para o Brasil. São países de tradições jurídicas diferentes: a norte-americana é anglicana; e a brasileira romano-germânica. Lá há a prevalência do contrato, aqui a da lei. Mas tudo isso é uma meia verdade, o que é a pior das mentiras. Nos Estados Unidos, a quase totalidade das condições de trabalho é fixada por contratos coletivos de trabalho entre as empresas e os sindicatos de trabalhadores, porque se está preenchendo um vazio legislativo. Na verdade, são raras as leis norte-americanas sobre direitos individuais do trabalhador. Há apenas duas leis importantes: a que fixa o salário mínimo e a que estabelece a duração semanal do trabalho, sendo que a do salário mínimo só se aplica às empresas cujo faturamento anual é superior a 1 milhão de dólares ou que tenham filiais em mais de um estado. Logo, o que existe são as condições fixadas por convenções coletivas. Aqui, o que se quer estabelecer é algo contra a lei, e não algo no vazio da lei. No Brasil a situação é inteiramente diferente. Por todos esses motivos, tenho me pronunciado contrário ao projeto que está no Senado em todos os congressos dos quais participo. E os aplausos têm sido gerais.

[...]

ENTREVISTAS SOBRE O HOMENAGEADO

Entrevista concedida pelo ministro Lelio Bentes Corrêa, do Tribunal Superior do Trabalho, ao desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano, do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, realizada no gabinete do ministro no Conselho Nacional de Justiça em 8/6/2017.

Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano: Ministro Lelio, qual a primeira imagem que vem a V. Exª quando pensa no Ministro Arnaldo Süssekind?

Ministro Lelio Bentes Corrêa: Certamente a imagem do encontro que nós tivemos no escritório dele, em Copacabana, quando tivemos uma longa conversa, na verdade uma entrevista que eu fiz por ocasião de um seminário de Direito Internacional que fizemos no TST. O ministro Süssekind não pôde comparecer, então eu fui honrado com essa missão de entrevistá-lo para produzir um vídeo que foi então exibido no nosso evento. E o que era sempre muito marcante na figura do ministro Süssekind, além do vasto conhecimento e sensibilidade social, profundo, profundo amor pelo Direito do Trabalho, era a generosidade e o entusiasmo que o mantinha sempre jovial, sempre antenado. Eu me recordo que nessa mesma ocasião, após o seminário no TST, nós fizemos uma atividade no TRT da 1ª Região. E a esse evento no TRT o ministro Süssekind compareceu, eu o apresentei a então diretora do Departamento de Normas da OIT, senhora Cleopatra Doumbia-Henry, e eles conversaram longamente em francês, e ela ficou absolutamente impressionada com a atualidade das questões que o ministro Süssekind abordou. Inclusive temas relacionados ao Direito Internacional do Trabalho que haviam sido discutidos naquele ano na Comissão de Peritos. Então (estava) sempre muito bem informado, muito atento a tudo o que se passava, e disposto, inclusive, a rever as suas opiniões. No curso dessa entrevista eu me recordo que, ao abordarmos o tema da unicidade sindical, o ministro Süssekind mencionou que, à época da elaboração da CLT, era efetivamente necessário ou fazia-se necessário que a estrutura sindical fosse de alguma forma amparada por uma certa vinculação ao Estado, devido à fragilidade do movimento sindical, ainda muito incipiente no país. Mas ele disse: hoje, a realidade é totalmente diversa; hoje eu defendo totalmente a pluralidade, o fim do imposto sindical, ou seja, uma estrutura sindical realmente democrática, autêntica e em consonância com os parâmetros da Convenção 87 da OIT.

Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano: V. Exª teve oportunidade de conversar com ele sobre o poder normativo?

Ministro Lelio Bentes Corrêa*:* Não, nessa ocasião não. Conversamos sobre vários assuntos, inclusive sobre a trajetória dele na Comissão de Peritos, que é uma trajetória peculiar e única. O ministro Süssekind foi o único membro da Comissão de Peritos…

Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano: O senhor está se referindo à OIT, não é?

Ministro Lelio Bentes Corrêa: À Comissão de Peritos da OIT. Foi o único membro a ser nomeado duas vezes para a Comissão. O ministro Süssekind foi nomeado inicialmente

para a Comissão de Peritos e, na Comissão, temos uma regra não escrita segundo a qual após 15 anos de serviços à Comissão, o perito voluntariamente renuncia para permitir um arejamento, dar oportunidade a outros juristas de experimentarem esse convívio tão interessante que é o convívio na Comissão de Peritos da OIT. Então o ministro Süssekind, ali pelo décimo ano do seu mandato, foi convidado pelo governo a representar o Brasil na condição de delegado do governo brasileiro na Conferência, uma função que é totalmente incompatível com a função de membro da Comissão de Peritos, porque a Comissão de Peritos tem esse caráter técnico, sem vinculação a governos, trabalhadores, empregadores. Os peritos são necessariamente um corpo independente. Em razão disso, o ministro Süssekind – o Brasil tinha dificuldade, naquele momento, de se defender em alguns questionamentos que eram feitos na Conferência – , e o ministro Süssekind então julgou por bem atender ao convite do governo brasileiro. Se eu não estou enganado, o ministro do Trabalho à época era o Murilo Macedo. Posso estar enganado. E desempenhou de uma forma brilhante esse papel de chefe, de delegado do governo brasileiro, mas segundo ele mesmo, se sentia muito constrangido, porque às vezes tinha que defender posições contrárias às suas convicções e contrárias ao que ele havia escrito como perito da OIT. Então, foi uma experiência relativamente curta, e ele foi então ao ministro do Trabalho e disse: "Olha, não é o meu perfil, não nasci para isso", e se desvinculou da função de chefe da delegação brasileira. E aí recebeu um telefonema, em casa, do diretor-geral da OIT, senhor Blanchard, "Olha, tive notícia de que você não vai mais ser o delegado do governo brasileiro", Süssekind confirmou, e o Blanchard disse então: "Eu estou lhe ligando para perguntar se você não quer ser nomeado de novo para a Comissão de Peritos para concluir o seu período de 15 anos". Ele ficou supersatisfeito, lisonjeado, e aceitou imediatamente, e cumpriu então o seu mandato. Mas essa é uma situação única. Há alguns peritos que renunciam antes de completar os 15 anos, por motivos vários, mas nunca houve, antes dele e nem depois, um perito tão valioso para a Comissão que justificasse essa distinção de receber um convite para retornar à Comissão.

E conversamos, obviamente, eu tinha o dever de fazer essa provocação, sobre um tema que ele… não detestava o tema, detestava a abordagem que alguns até hoje ainda fazem, de comparar a CLT com a *Carta del Lavoro*. E ele, como sempre, foi muito enfático, embora tremendamente elegante e educado, como sempre foi, foi muito enfático em afastar qualquer possibilidade de vinculação entre a CLT e a *Carta del Lavoro*. De minha parte eu devo dizer que acredito plenamente nesse entendimento do ministro Süssekind, como eu já disse, um homem com tanta paixão pelo Direito do Trabalho, e tão verdadeiro durante toda a sua vida nessa dedicação. É óbvio, vendo os fatos com uma distância histórica, a tendência é fazer uma leitura mais simplificada, então fica mais fácil tomar certos pressupostos assegurados por verdadeiros quando a realidade ela é muito mais matizada do que a gente pensa de início. Claro que, para o governo Getúlio Vargas, ter o movimento sindical ligado ao governo foi uma ferramenta política, foi importante. E também é claro que essa vinculação, ainda que, como dizia o ministro Süssekind, com o propósito de permitir um florescimento de um movimento sindical que era muito incipiente, essa vinculação ela gera consequências deletérias sob a ótica

da própria independência do movimento sindical, sob a ótica da legitimação mesma desse movimento. Hoje, como fruto dessa estrutura hierarquizada, de monopólio sindical, custeada pelo imposto sindical, nós temos um número absurdo de quase 17.000 sindicatos, num país 80% deles que nunca fizeram um acordo coletivo, nunca firmaram um acordo coletivo de trabalho. Mas imaginar que a ideia de elaborar um diploma tão avançado como era a CLT, tivesse atendido ao exclusivo propósito de legitimar um governo, é muita simplificação, sobretudo quando nós comparamos os textos da CLT com as normas da OIT, que vigoravam a época. A comissão que redigiu a CLT teve o cuidado de trazer para a nossa legislação trabalhista o que havia de mais moderno em termos de Direito Internacional do Trabalho. E essas normas, nós não podemos esquecer, resultam de debates exaustivos, de discussões entre trabalhadores, empregadores e governos tripartites, de mais de 100 países do mundo. Então, exatamente por isso uma legislação que já se apresentava, no nascedouro, uma legislação muito adiante do seu tempo. E sob essa ótica, é até lamentável, hoje em dia, nós ouvirmos certos debates em espaços públicos, que adjetivam a CLT de velha, ultrapassada, vetusta; na verdade, um documento de 70 e poucos anos que nasceu, como eu disse, tão adiante do seu tempo, e que ao longo de 70 anos sofreu inúmeras atualizações, se há uma coisa de que não se pode acusar a CLT, é de ser ultrapassada.

Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano: Para dizer o mínimo, ela é muito menos "vetusta" do que a Constituição norte-americana…(risos).

Ministro Lelio Bentes Corrêa: (Risos) E que está aí, preservada por força justamente da interpretação, por força da atuação criativa do Poder Judiciário, ou seja, tudo aquilo que hoje, em certos debates, é lançado contra o nosso Direito do Trabalho.

Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano: O Ministro Arnaldo Süssekind, se eu não estou enganado, na ocasião tinha em torno de 24 anos. Certamente nem ele, nem aqueles que o acompanhavam nesse trabalho, escapavam da influência das ideias correntes na ocasião, como as de Oliveira Vianna, que se referia – é fácil fazer essa crítica hoje, perdendo o contexto histórico e sociológico –, mas se referia a um "povo massa", que precisava ser educado.

Ministro Lelio Bentes Corrêa: – Mas é verdade… Exatamente… Você tem toda razão… Nós não podemos também pensar nesse evento histórico descontextualizado do momento que se vivia, não é?

Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano: Especificamente com relação à Justiça do Trabalho, o Ministro Arnaldo Süssekind foi ministro do TST de 1965 a 1971. É até um prazo relativamente curto, mas parece que deixou uma marca bem expressiva, como em tudo o que fez.

Ministro Lelio Bentes Corrêa: – Tanto no Tribunal Superior do Trabalho, como no Ministério Público do Trabalho.

Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano: Ministério Público do Trabalho, advogado e ministro do Trabalho.

Ministro Lelio Bentes Corrêa: Ministro do Trabalho, exatamente. É um homem que circulava com facilidade em todo espectro institucional do Direito do Trabalho, e sempre com muita coerência, isso é que é muito interessante, um homem que se pautou por seus princípios em todos os momentos da vida. Não se rendeu ao interesse momentâneo desse ou daquele governo, ou de uma perpetuação em determinado cargo, sobretudo na esfera governamental, à custa de sacrificar os seus princípios. Ao contrário. Com esses princípios, engrandeceu todos os cargos que ocupou. Para mim, um modelo, um ícone, um jurista e um ser humano muito, muito diferenciado. Eu nunca estive em qualquer ocasião com o ministro Süssekind, em que ele não tivesse um tempo para um cumprimento cordial, para ouvir atentamente uma pergunta, às vezes para fazer uma piada, era tricolor como eu, então nós brincávamos um pouco com isso… Foi atleta do Fluminense!

Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano: Não poderia ser perfeito… (risos).

Ministro Lelio Bentes Corrêa*:* (Risos) E uma coisa interessante, você está mencionando aqui, esses eventos e vai retornando à memória, o ministro Süssekind, o entusiasmo dele e o compromisso com suas convicções era tão grande, que às vezes ele quebrava o protocolo para defender suas ideias. Num evento, se não me engano, da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas, o então governador do Estado anfitrião fez um discurso e cometeu esse pecado de, na frente, na presença do ministro Süssekind, comparar a CLT com a *Carta del Lavoro*. Ele imediatamente se pôs de pé, interrompeu a fala do governador, para explicar para ele porque é que ele estava redondamente enganado! (Risos)

Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano: Ele deve ter feito isso de uma forma elegante, apesar de quebrar o protocolo.

Ministro Lelio Bentes Corrêa: Absolutamente, sempre elegante, sempre elegante. E percebia-se que não fazia isso por arrogância, por vontade de aparecer. Por absoluta convicção, e de fato, como dizia, buscando contextualizar o fato histórico, percebe-se que é muita simplificação trazer, imputar à CLT essa pecha fascista, corporativista, que, afinal de contas, mal ou bem, toda uma estrutura social de nosso país se construiu a partir desse documento, que precisa ser muito mais lido e melhor compreendido antes de ser criticado.

Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano: O senhor fez uma entrevista com ele em 2010 …

Ministro Lelio Bentes Corrêa: E foi muito interessante, porque eu lembro que a jornalista do TST começava dando a sua impressão sobre o ministro Süssekind, ela nunca o tinha visto antes, e começou justamente com o sobrenome dele, Süssekind, que, em alemão, é “menino doce”, e ela ressaltou justamente isso, a doçura, mas não apenas a doçura no tratamento, mas a doçura infantil pelo entusiasmo, quando ele falava sobre Direito do Trabalho, os olhos iluminavam, como você disse, as palavras fluíam com uma elegância, uma maestria, e era sempre uma lição muito prazerosa ouvir o ministro Süssekind.

Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano: Faz falta em tempos como os atuais…

Ministro Lelio Bentes Corrêa: Faz falta sempre. E faz falta pelo conhecimento jurídico; como você ressaltou, pela capacidade de compreender os institutos a partir de sua origem, e traçando toda a sua evolução… Isso é muito importante. Muitas vezes nós nos deparamos com uma situação em que as pessoas invocam certos institutos, mas de uma forma descontextualizada, e perdem essa evolução, e isso é muito importante em direito internacional, porque a tendência em direito internacional, sobretudo direito internacional dos direitos humanos, é a universalidade. Nós não podemos admitir que o valor liberdade seja diferente nos Estados Unidos, na Europa, … esses valores são absolutos. Eles são a base para que se tenha um patamar evolutivo mínimo da humanidade. Mas, acima de tudo, faz falta pelo caráter, pela nobreza de caráter do ministro Süssekind, um homem público exemplar. Como você ressaltou, iniciou jovem a sua vida pública, e a encerrou com tremendo êxito; após encerrar a vida pública passou à advocacia, foi também muito bem sucedido, e nunca perdeu a coerência, nunca guardou uma mancha, mínima que fosse, na sua conduta. Então como você invocou os tempos atuais, é uma figura na qual todo homem público deveria se espelhar. Eu me recordo uma vez que conversando com filho do ministro Russomano, e ele me relatava que já no final da vida o ministro Russomano comentava: "Fui magistrado por quase 40 anos e encerrei a minha carreira sem um questionamento quanto à lisura da minha conduta." E hoje a gente percebe como isso é importante, o apego aos valores é indispensável para que as pessoas não se percam no caminho.

Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano: Ministro Lelio, eu gostaria de agradecer a entrevista, assim como a disponibilidade, cortesia e atenção.

Entrevista concedida pelo ministro Augusto César Leite de Carvalho, do Tribunal Superior do Trabalho, ao desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano, do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, realizada no gabinete do ministro em 14/6/2017.

***Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano**:* Qual a primeira imagem que lhe vem quando pensa no ministro Arnaldo Süssekind?

Ministro Augusto César Leite de Carvalho: É inevitável que você pense no ministro Arnaldo Süssekind como o doutrinador que ele sempre foi, e para a nossa geração isso apareceu mais, talvez, do que a condição de magistrado que ele desempenhou com tanto brilhantismo. Eu também assisti a algumas palestras e conferências dele, me recordo de uma delas em que ele iria fazer a conferência de abertura e encerramento em um congresso grande em Curitiba. Eu fui pontual e ele também. E eu não conhecia essa característica dele, não sei se ele a sempre observou com tanto rigor assim, mas chegou na hora certa, e como o auditório ainda estava se formando e os organizadores já estavam ali presentes, ele subiu lá no palco e compôs uma mesa em que só ele estava… (risos)… E ficou aguardando, evidente, me lembro daquela figura não é…

Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano: … (risos)… Esguia.

Ministro Augusto César Leite de Carvalho: é exatamente. Então não havia ninguém àquela mesa, eu estava ali aguardando no auditório e imaginando talvez a irritação dele, porque o que queria de alguma forma era simbolizar sua pontualidade naquele momento. Eu imagino que sempre tenha sido muito austero, embora não tenha base para afirmar isso. Agora, também vi uma passagem importante do ministro Arnaldo Süssekind, na ocasião em que o nosso Tribunal Superior do Trabalho completou seu cinquentenário e ele veio fazer uma palestra aqui. Em outra ocasião foi homenageado pela JUTRA em um congresso no Estado de Sergipe e eu fui convidado para falar sobre invalidades no contrato de trabalho, invalidades e nulidades do contrato de trabalho. Em meio a essa minha fala, eu não sei rigorosamente em que momento, nem em razão de que exatamente, mas me reportei à teoria do contrato realidade. Então quando eu me referi à teoria do contrato realidade, fiz menção a Mario de la Cueva, porque na minha avaliação era ele o autor da teoria, e, no livro dele, ele se reporta a um juiz que até hoje eu me lembro do nome – juiz Iñárritu – é um juiz mexicano que teria usado essa expressão e ele, Cueva, estava tomando de empréstimo. Quando eu terminei, o homenageado foi saudado pela professora Magda Biavaschi e ela quase que se disse ofendida porque a teoria do contrato de realidade na verdade não era de Mario de la Cueva, como tanto se propagava, o ministro Arnaldo Süssekind a reivindicava para si, porque antes de Cueva ele já teria de alguma forma se reportado ao significado da teoria, à ideia de que o contrato não nasce do consentimento, mas da própria disponibilização da força do trabalho, ele já tinha teorizado sobre isso, de forma que o artigo 442 da CLT seria a expressão dessa sua compreensão. Enfim, o Arnaldo Süssekind nunca esteve – para o meu azar e minha desventura – nunca esteve nas minhas relações de amizade, sempre fui alguém que estava chegando depois, que o admirava e que ficava deslumbrado com

aquele homem que teve uma história muito bonita. Eu me recordo de um outro evento que se realizou no Hotel Glória lá no Rio, não lembro bem o nome, e nessa ocasião ele dizia sobre sua angústia porque como secretário nacional das relações de trabalho, encaminhou ao Congresso Nacional uma proposta para projeto de lei complementar que se destinaria a regulamentar o inciso I do artigo 7º da Constituição. E ele quase predizia, na verdade havia uma premonição, de que aquela proposta de projeto de lei ficaria guardada e engavetada durante muitos anos. Hoje percebemos que tantos anos depois até este momento ele continua engavetado. Quando vemos as suas primeiras aparições, primeiro como assessor e secretário do Conselho Nacional do Trabalho, depois como integrante do Conselho Nacional do Trabalho, eu acho que o mais importante é que Süssekind foi o sobrevivente da comissão dos doutos que elaboraram o texto da CLT e ele era um defensor muito enfático não só do texto da CLT como da circunstância de que ela não se tinha, de que ela estaria descolada da *Carta del Lavoro*. Não admitia que alguém (dissesse isso)... Eu próprio, assistindo outro evento lá em Aracaju, no qual ele foi homenageado, (assisti) o prefeito da minha terra, que, quando eu era juiz do trabalho era um advogado trabalhista, que terminou fazendo carreira política, Marcelo Deda, ao fazer uma primeira manifestação em homenagem ao Arnaldo Süssekind e disse da importância do ministro Arnaldo Süssekind porque ele teria conseguido extrair da *Carta del Lavoro*...(risos)...

Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano: ... O que de melhor havia (risos)...

Ministro Augusto César Leite de Carvalho: (Risos)... O que de melhor havia... E ele, ministro Süssekind, veio na sequência, mas não quis saber se ele estava sendo homenageado ou se, enfim, havia boa-fé de quem estava a homenageá-lo. Ele veio em seguida e rasgou o verbo, dizendo que da *Carta del Lavoro* não havia rigorosamente nada da CLT. De fato, da parte de direito individual não é possível dizer que (algo) se possa extrair da C*arta del Lavoro,* mas eu fiquei aqui com os meus botões a me perguntar se não havia por parte dele talvez um exagero em relação à parte de direito coletivo. Depois, lendo um pouco sobre o que ele achava, porque se manifestou outras tantas vezes contra a influência da *Carta del Lavoro,* é eu vi que, por exemplo, ele dizia que a unicidade sindical era associada a *Carta del Lavoro*, quando na verdade havia aí uma crítica subliminar. Em rigor, se era para fazer referência a algum código, algum catálogo de leis que fosse anterior ao decreto de 1931, o decreto que fez nascer entre nós a unicidade, talvez essa menção devesse ser a lei da organização sindical soviética de 1917, até porque aqueles que elaboraram o decreto de 1931, eu acho interessante essa passagem, como o Joaquim Pimenta, o Evaristo de Moraes, que eram pessoas que tinham visão de esquerda e que jamais deixariam se influenciar pelo regime fascista. Há outra passagem em que ele se refere ao poder normativo da Justiça do Trabalho, dizendo que o poder normativo da Justiça do Trabalho não nasceu na *Carta del Lavoro,* nasceu na Nova Zelândia no começo do século (passado), em 1904 ou em 1907, e que já tinha sido copiado por outros países da Oceania, como Austrália, e também por alguns países europeus que ele citava. Então o poder normativo da Justiça do Trabalho não era algo que pudesse ser inferido necessariamente na *Carta del Lavoro* e não teria sido, segundo ele. Enfim, tinha bons argumentos com os quais defendia a CLT em algumas passagens que até hoje

são muito criticadas. Por exemplo, o artigo 2º da CLT, quando confunde empregador e empresa, ele dizia que aquilo tinha sido proposital, evidente que havia alguma influência das teorias institucionalistas, enfim, mas a maior preocupação era ele deixar claro que o empregado-trabalhador se vinculava a empresa como organização produtiva, instituição que seja e não a figura do empregador, até porque era outra característica da CLT a de ter aderido à teoria da despersonalização do empregador e que aquilo de alguma forma estava combinando com o texto do art. 2º, o §2º e aí eu acho que ele tem razão. Em alguns países, até hoje a ideia de solidariedade passiva do grupo econômico tem a ver com construção jurisprudencial nesse sentido e, no Brasil da década de 40, era uma norma anterior que foi absorvida. Eles conseguiram inserir aquilo, e era revolucionário naquela época. Positivaram que haveria solidariedade entre o que eles chamam de empresa, o que seria a sociedade empresária, integrante do grupo econômico. Há uma clara influência, ele também reconhece isso em dado momento, da encíclica *Rerum Novarum,* e me parece que também é sempre citada a influência do congresso brasileiro de direito social do Cesarino Junior.

Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano: Ele dizia que muitas das teses aprovadas foram aproveitadas pela comissão…

Ministro Augusto César Leite de Carvalho: … Exatamente, e se reproduziram no texto da CLT. O artigo 9º teria sido uma tese que ele teria proposto. O Arnaldo Süssekind, eu acho que o que há de mais interessante nele foi ter vivido num tempo, e isso é muito significativo para nós, hoje, em que estava definitivamente a superar-se a ideia de que a autonomia individual deveria prevalecer em caráter absoluto. Ele já tratava o texto da CLT como um avanço que corresponderia a essa nova compreensão. Nova compreensão para aquela época, e aparentemente estamos a reviver esse momento. Talvez no momento anterior a Arnaldo Süssekind, e precisemos de um Arnaldo Süssekind para que as coisas sejam postas em seus devidos lugares e se perceba que em relações assimétricas não há como dispensar a intervenção legislativa, a proteção legal, como estabelecer esse mínimo, esse patamar mínimo e civilizatório. Estou lembrando aqui de uma passagem do livro dele, *Instituições*, com Délio Maranhão, Segadas Viana e hoje Lima Teixeira… é uma passagem que não tenho aqui agora de memória nos exatos termos, mas se referindo às razões pelas quais o tempo do trabalho deve ser regulado e limitado. Já naquela época se reportava não apenas às razões de ordem fisiológica, mas também aquelas que tinham a ver com razões sociais de convivência familiar, de possibilidade de o trabalhador ter um tempo sem trabalho, o *ocium* dos antigos, para que esse pudesse dedicar a outras atividades. É um homem do seu tempo e além do seu tempo. Foi um homem absolutamente imprescindível, talvez, se não tivéssemos tido Arnaldo Süssekind, sem exagero, o Direito do Trabalho não tivesse o conteúdo que ele tem. Até esse momento, pelo menos.

Desembargador Paulo Marcelo de Miranada Serrano: Os textos dele, até pela razão mencionada anteriormente, adquirem, talvez até de uma forma que não desejássemos, mas adquirem uma atualidade impressionante.

Ministro Augusto César Leite de Carvalho: É… Tenho uma viva lembrança de algumas de suas passagens em que se reportava com relação afetuosa ao Direito do Trabalho e a necessidade de o Direito do Trabalho como uma forma de solucionar conflitos sociais. Enfim, Arnaldo Süssekind é um acervo maravilhoso, alguém a ser lembrado e a ser prestigiado por muito tempo.

Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano: Ministro Augusto César, eu agradeço a entrevista, bem como a disponibilidade, cordialidade e gentileza.

Entrevista concedida pela ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, do Tribunal Superior do Trabalho, ao desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano, do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, realizada no gabinete da ministra no dia 19/6/2017.

***Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano**:* Ministra, quando falamos do centenário do Ministro Arnaldo Süssekind, qual é a principal marca que Vossa Excelência entende que ele deixou?

Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes: O Ministro Süssekind, em minha opinião, e eu sei que não é só minha opinião, é o grande ícone da Justiça do Trabalho e do Direito do Trabalho no Brasil. E é impressionante como, quando se fala em Ministro Arnaldo Süssekind, temos, no mundo do trabalho, praticamente uma unanimidade. E isso é um fato difícil de se constatar, porque as pessoas, normalmente, têm rótulos. Todos nós temos rótulos. Ah, é um juiz conservador, ou é um jurista conservador, ou é progressista. Mas o Ministro Arnaldo Süssekind está acima de qualquer rótulo. E é impressionante como, desde as primeiras linhas do Direito – eu me lembro de quando fiz o vestibular e ingressei na faculdade de Direito – começamos a ter contato com os personagens, as grandes figuras do Direito, e o Ministro Arnaldo Süssekind é um dos primeiros juristas que conhecemos na faculdade, e se passa a conhecer melhor e a admirar. Pensa um jurista que, aos 24 anos de idade, é designado para a comissão de redação da CLT, com outros grandes nomes, e dessa forma temos uma Consolidação da magnitude que se tem, e isso é muito relevante. Quando da homenagem que o TST fez para o Ministro Süssekind por ocasião do falecimento dele, o Ministro Dalazen, que era Presidente, expressou numa nota, uma expressão que é bem aplicável a Süssekind… "A grandeza do grande homem"… porque faltam palavras. Foi também feita uma homenagem para ele por Nicola Manna Piraino, advogado do Rio de Janeiro, que participou do último trabalho do Süssekind. É o último trabalho de que se tem registro mais presente, é de uma comissão sobre os honorários da sucumbência de que ele participou.

***Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano**:* Há inclusive um artigo que vai ser publicado na Revista…

Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes: Sobre esse tema, não é? E é muito interessante esse trabalho dele…

***Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano**:* Dele, do Dr. Calheiros Bomfim e do Dr. Nicola.

Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes: Sim, eles eram da comissão. E o Nicola fala da humildade e da boa vontade com que Süssekind, já com praticamente 90 anos de idade, advogando, aceita a incumbência. Porque foi feita pela OAB do Rio de Janeiro, que era presidida pelo hoje deputado Wadih Damous. A OAB/RJ fez o convite, mas um convite que se faz para um grande jurista, com quase 90 anos de idade, na ativa Não é provável que ele possa aceitar. E aceitou com a maior felicidade. Participou da elaboração, e deu legitimidade ao conteúdo do anteprojeto, que depois se transformou

no Projeto dos honorários da sucumbência. Porque como ele era o único ainda com vida, dos integrantes da comissão de elaboração da CLT, concluiu naqueles estudos que o jus postulandi não era mais uma forma adequada, não satisfazia mais as exigências contemporâneas a respeito da atuação na Justiça do Trabalho, do ingresso, do acesso à Justiça, e aí o Calheiros Bomfim, num pronunciamento que fez, disse: "Estamos abalizados e autorizados a suprimir o jus postulandi da Justiça do Trabalho, porque o próprio autor da CLT conclui que é mais adequado, é uma modernização". Então é muito interessante. E eu tive a honra de participar de um congresso na OAB do Rio, numa mesa com o deputado Hugo Leal e o Calheiros Bomfim, discutindo o projeto quando ele estava na CCJ. Isso foi em 2011. E depois daquele debate, o Calheiros Bomfim, o Hugo, e as referências que nós fizemos à autoria do projeto, o ministro Süssekind não fez parte dessa mesa, mas no encerramento do evento, no mesmo dia, ele foi homenageado pela OAB do Rio de Janeiro, que o entregou uma comenda. O Ministro foi recebê-la, e esta foi a última oportunidade em que eu estive com ele. Depois da homenagem, o ministro Marco Aurélio, do Supremo, também foi homenageado na mesma oportunidade. A OAB serviu um coquetel, o Ministro Süssekind saiu da solenidade e foi para o coquetel.

***Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano**:* Ele já tinha nessa altura noventa e quatro anos Ele faleceu em 2012…

Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes: Noventa e quatro anos… Ele faleceu no ano seguinte…

***Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano**:* Ele faleceu no dia do aniversário dele de 95…

Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes: Ele faleceu no dia do aniversário dele Um homem feliz, não é? Ele nasceu em 9 de julho, e Deus o levou em 9 de julho com uma carreira muito exitosa. Um homem, um profissional, um jurista, que ele é jurídico, é político, porque ele exerceu cargos políticos também…

***Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano**:* Um Humanista, não é?

Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes: É, humanista, jurista, político, e aquela atuação dele na elaboração do anteprojeto, da comissão de elaboração da CLT, foi muito importante, foi assim, da maior relevância, e por essa razão temos uma CLT tão sólida, que já atinge a marca dos 75 anos. Tem opositores, porque sempre teve. A relação capital e trabalho como ele mesmo dizia é uma relação muito conflituosa, que lida com polos opostos, mas é uma honra muito grande. E, se a gente faz o contraponto para hoje, a CLT (eu até não tiro a razão da necessidade de certa adequação da CLT). E ele dizia isso.

***Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano**:* Ele próprio advogava isso advogava a necessidade de mudança, mas mantidos os padrões…

Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes: Ele não aceitava de forma alguma a redução dos direitos assegurados na CLT, dos princípios. Porque a CLT é um marco jurídico da maior relevância, tanto do ponto de vista do direito individual, quanto do direito coletivo, quanto do processo. Mesmo contendo um número reduzido de artigos que regulam

o processo, é marcante, não é? Serviu de marco inclusive para o Código de Processo Civil, que era uma coisa que sempre comentava. Do direito individual, tirou o Brasil ali do marco, porque naquela época estava muito próximo do regime de escravatura. Então vem ali naquele marco, não é, e uma legislação que aplica, que protege os mais necessitados de proteção.

Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano*:* Inspirada, como ele mesmo dizia, mais na *Rerum Novarum* e em outros diplomas do que propriamente na *Carta del Lavoro*. Ele sempre se insurgiu contra essa….

Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes: … É. E isso foi uma coisa que ele explicou muito bem. Quem ainda insiste nessa tese, não é falta de Süssekind explicar, e explicar com conhecimento de causa, não é, porque ele participou.

Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano*:* Ele falava também sobre o Congresso de Direito Social que houve anteriormente, registrando que várias das teses aprovadas no Congresso foram aproveitadas na CLT.

Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes: Foi um avanço muito grande, ali naquele momento da luta operária, das revoluções, das grandes ebulições, não só no Brasil, no mundo inteiro também. E a Comissão consegue um documento que vem trazer pacificação, vem dar aplicabilidade. E hoje Süssekind faz muita falta. Porque ele era o maior defensor do Direito do Trabalho, e o maior defensor da Justiça do Trabalho. E hoje nós temos, infelizmente, uma situação em que, sem nenhum jurista de peso, abalizado mesmo, do Direito do Trabalho, da Justiça do Trabalho, dar suporte para a proposta que está aí. E se nós tivéssemos ainda a sorte de ter Süssekind vivo – nós temos a memória dele, o legado dele, que isso ninguém tira – e podemos nos apegar a esse legado, e é isso que fazemos, não é. Então, nós estamos defendendo a Justiça do Trabalho e o Direito do Trabalho nesse momento de proposta de reformas, de tentativa de enfraquecimento da Justiça do Trabalho, temos o legado do Süssekind, mas fica com muita vontade de ter o Süssekind para nos ajudar nessa tarefa de defesa da Justiça do Trabalho e defesa do Direito do Trabalho, que ele fazia isso com maestria, com conhecimento de causa.

Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano*:* Com capacidade argumentativa própria…

Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes: Com a capacidade argumentativa, capacidade jurídica, vivência, testemunha…

Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano*:* Não sei se Vossa Excelência concorda, acho que sim, porque é quase uma unanimidade, um homem também com características muito marcantes: discordar, mas discordar com elegância, discordar sem agredir aquele que pensa diferente, discordar convencendo pela razão, pelo argumento.

Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes: É muito interessante porque eu tive a oportunidade de participar de vários congressos trabalhistas, com a presença de Arnaldo Süssekind, congresso da LTr, congresso do IGT em Goiás, uns eventos da OIT que participamos em Goiás. Então eu tive a honra de logo no começo da minha carreira, com

menos de 10 anos de advocacia, participar de um painel sobre a OIT com a presença de Süssekind. Foi a maior alegria, fiquei muito feliz e guardei a foto que tenho até hoje. Então, é realmente muito importante. É uma figura muito forte, é impressionante a autoridade que ele conquistou. Eu ainda iniciante na advocacia, no começo de carreira, fui em um evento numa época de muita ebulição, de uma discussão muito cadente, às vezes, o momento político é mais polêmico e lá estava Romita, Süssekind, Amauri, vários desses juristas. Então, você ouvia rótulos sobre o Amauri, rótulo sobre o Romita, rótulo de vários dos grandes juristas, mas não tinha rótulo…

***Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano**:* Ele estava acima dos rótulos não é?…

Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes: Não tinha rótulo para Süssekind. As teses de Süssekind e o nome dele eram sempre (respeitados)… podia ter um comunista lá na plateia que ele não tinha, não é nem coragem… ele não tinha nenhum fundamento para sair de lá dizendo que Süssekind era conservador. É um equilíbrio muito grande, um jurista de muita grandeza mesmo. E plagiando o ministro João Oreste Dalazen "A grandeza do grande Süssekind". E ele defendia como ninguém a aplicação das normas internacionais, que é uma questão fundamental, mas fundamental porque nós não temos essa cultura. Não sei nem se posso afirmar que é uma questão de cultura no meio jurídico. Mas não temos essa cultura de, mesmo nós julgadores, não temos muito essa cultura de aplicação das normas internacionais…

***Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano**:* Fundamentais…

Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes: Isso significa também que a advocacia também não tem, porque se vem a tese assentada nas normas internacionais, no Tratado internacional, na Convenção da OIT, aí o julgador sobre ela há de pronunciar. E ele foi ferrenho defensor da aplicação das normas internacionais. E foi o representante do Brasil na OIT durante muito tempo, do qual nos orgulhamos muito. Se não é possível estar a altura dele, que sejamos pelo menos seguidores dele. Aquela firmeza não é? E Süssekind – para ver como a vida é falível – gostava muito da Drª. Alice Monteiro de Barros, era desembargadora do TRT de Minas, uma grande jurista, e ele dizia quem iria realizar as obras dele quando ele fosse embora seria a Alice Monteiro de Barros, e que foi primeiro do que ele…

***Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano**:* Ministra, gostaria de agradecer muito a disponibilidade, pois sei que durante a semana aqui no TST, os minutos são valiosos.

Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes: Mas um convite para falar de Süssekind… Fica-se sem dormir, se precisar, fica-se sem almoçar… É muito importante esse momento. Quero parabenizar a iniciativa do TRT do Rio e a sua, com esse esforço também, que se sabe que o TRT do Rio tem muito trabalho, muita atribuição, da mesma forma a Comissão, e você com essa disposição de fazer essa homenagem é muito importante. Porque o legado dele é muito importante, muito grande, mas cabe a nós valorizar e lembrar-se desse legado.

Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano*:* Mantê-lo vivo, não é?

Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes: Mantê-lo vivo. Quero parabenizar também pelo momento que vem essa homenagem, porque esse é o momento em que o legado de Süssekind, sua história de vida ganham ainda maior importância, porque é o momento em que a CLT está sob o ataque, o Direito trabalhista está sob o ataque, a Justiça Trabalhista está sob o ataque, então…

Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano*:* … Coisas que já aconteceram no passado…

Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes: É adequado. No passado também, que não é a primeira vez, não é? Quando se vê o Süssekind falar da importância de se proteger os trabalhadores menos favorecidos, olha a magnitude e atualidade do que ele dizia, das preocupações dele. O nosso quadro hoje no Brasil, nós temos 100.000.000 de trabalhadores, dos quais, 71,9 ganham até dois salários mínimos.

Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano*:* 14.000.000 de desempregados.

Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes: 14.000.000 de desempregados. E 52% dos empregos são oferecidos por micro e pequenas empresas. Temos no TST, no âmbito do CNJ, o levantamento dos dez maiores demandantes, que todos são Bancos, grandes empresas e grandes instituições. E índice de efetividade da execução de 33%. Então, a cada dia que passa, a cada dado que analisamos, mais atual ainda é a obra e o legado de Süssekind.

Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano*:* Ministra, mais uma vez, fica o obrigado.

Entrevista concedida pelo ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, do Tribunal Superior do Trabalho, ao desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano, do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, realizada no gabinete do ministro em 8/6/2017.

Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano: Qual a primeira lembrança que lhe ocorre a respeito do ministro Arnaldo Süssekind?

Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão: Na verdade, foi uma surpresa quando conheci o ministro Süssekind pessoalmente. Só o conhecia pelos dois clássicos livros doutrinários: *Comentários à Constituição* e *Instituições de Direito do Trabalho.* Esse último, foi meu livro de concurso e base do direito material. Depois comprei a nova edição, já atualizada pelo professor João de Lima Teixeira Filho. Curiosamente, vim a conhecer Arnaldo Süssekind em Salvador, no Hotel Blue Tree, oportunidade em que um amigo em comum, o Dr. Ailton Dalton Martins, nos convidou para fazer um passeio de lancha na manhã de um sábado. Tive um imprevisto e não pude comparecer, mas fui até lá me justificar. De repente, aparece o ministro Süssekind, uma pessoa alegre e extremamente simples, vestia uma bermuda na ocasião. Então, eu que o tinha num referencial de quase idolatria em minha formação, vi uma pessoa humana e simples, cordata, sorridente, brincando conosco, falando sobre o passeio que não pude ir… Essa foi minha primeira visão do homem Süssekind. Pude perceber que revelava qualidades que o doutrinador Süssekind expressava em sua compreensão humanística do Direito do Trabalho. Posteriormente, na ocasião de meu mestrado, em que comparando a revolução industrial para desenvolver um raciocínio referente à possibilidade da criação da responsabilidade objetiva em acidente de trabalho, transcrevi em minha dissertação um trecho de sua obra, onde fala assim: *"Uma ralé fatigada comparando capital com o trabalho naquela ocasião sobre o nascimento do Direito do Trabalho".* Desde sempre, o tenho como referencial nas suas observações doutrinárias. Outra referência, quando li o livro da professora Magda Barros Biavaschi, que comenta a história do ministro, inclusive reproduzindo até em fac-símile vários de seus pareceres anteriores à CLT, me recordo dos comentários de Süssekind, quando era consultor do Ministério do Trabalho e Emprego, sobre o artigo 9º da CLT – sobre as nulidades de contrato de trabalho – percebi que toda sua doutrina no período anterior à CLT (pré-consolidação) é extremamente contemporânea, quando se discute a reforma trabalhista. Pode-se perceber e concluir que ele, assim como o professor Orlando Gomes, são pessoas que estão adiante do seu tempo, pensam o Direito numa dimensão muito maior do que o tempo. Passaram-se décadas e a doutrina continua atual e viva, deveria servir de inspiração para eventuais reformas, mesmo aquelas nas quais se pretende modernizar a CLT. Acho que a doutrina do professor Süssekind continua pulsante, e por isso mesmo, deve ter e tem um papel de destaque para todos nós que lidamos nessa área, eu diria um lugar destacado na compreensão do Direito do Trabalho. Lembro-me de outro momento importante no mestrado, quando estudei sobre as Convenções da OIT, li dois livros dele sobre o assunto. Inclusive, a tese que veio a prevalecer de que as normas da OIT têm esse caráter de supralegal pela natureza humanística que elas contêm.

Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano: Foi uma vida longa e profícua. Participou da Comissão que redigiu a CLT, foi Ministro do Trabalho, Ministro do TST (1965-1971), advogado, Procurador-Geral da Justiça do Trabalho e perito da OIT. Vossa Excelência se recorda de alguma pessoa, no ramo do Direito do Trabalho, além do ministro Süssekind, que tenha navegado por todas essas áreas? Não sei se concorda que ele faria falta a qualquer época, assim como Orlando Gomes, mas acho que na época atual seria de uma importância singular.

Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão: Eu acho que ele faria diferença. Certamente, seria uma pessoa ouvida, porque a verve argumentativa também era uma de suas características. Até onde eu o conheci, falava muito bem, com uma voz troante e impostada. Seguramente se faria ouvir, principalmente, porque tem o referencial do Direito Internacional de quando atuou na OIT, poderia dar também o contraponto dessa modernização que supostamente estaria presente em outros países, e nós sabemos que efetivamente não acontece isso. Outro ponto a ser destacado, foi o fato de produzir pareceres, antes mesmo de ter redigido a CLT. Era ainda muito jovem… O convite para participar da comissão não foi acidental. Enfim, é uma pessoa que nós temos que homenagear. Muito bom que o TRT/RJ lembrou-se de homenagear talvez o seu mais ilustre representante, bom também, que a Justiça do Trabalho percebeu a importância do nome *Süssekind* para a história dos seus 70 anos, e melhor que estamos tendo oportunidade de celebrar a sua história. Então temos que cumprimentar o TRT/RJ por esta homenagem mais do que oportuna, adequada, pertinente e, sobretudo, revela a importância de alguém como ele para nós todos.

Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano: Ministro Cláudio, eu quero agradecer a entrevista, assim como a disponibilidade e deferência.

Entrevista concedida pelo presidente da Seccional Rio de Janeiro da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB/RJ), Felipe Santa Cruz, ao desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano, do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, realizada em 21/6/2017.

***Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano**:* Entre as características do Ministro Arnaldo Süssekind, quais são aquelas que a V. Exª. parecem mais marcantes?

Dr. Felipe Santa Cruz: As características mais marcantes do Ministro Arnaldo Süssekind, para mim, são a humildade e a generosidade para com meus colegas advogados. Um momento que vou levar na memória para o resto da vida foi por ocasião de evento, onde, eu, ainda muito jovem, presidi um debate sobre Direito do Trabalho entre dois gigantes: o Ministro e o também querido e saudoso advogado Benedito Calheiros Bomfim. Me impressionou o vigor e a simplicidade do Ministro Süssekind, a forma franca com que concordava ou divergia dos pontos, além da extrema educação e vontade de debater com seus colegas mais jovens. Para mim, essa é uma característica dos advogados que deve ser destacada, principalmente, nestes tempos de desrespeito pelas tradições da advocacia. Mesmo do alto de seu notório saber e de sua irretocável trajetória, o Ministro era educado e muito simples. Duas condutas que merecem sempre ser valorizadas.

***Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano**:* O que destacaria V. Exª na contribuição do Ministro Arnaldo Süssekind ao Direito do Trabalho brasileiro?

Dr. Felipe Santa Cruz: O Ministro Arnaldo Süssekind é a própria origem do Direito do Trabalho. Um dos pais da Consolidação das Leis do Trabalho. Um ícone fundador do nosso Direito do Trabalho. Fruto de seu tempo, e ao mesmo tempo, um pioneiro anos-luz à frente. Seu pensamento estava alinhado às melhores doutrinas desenvolvidas no Brasil para levar a Justiça, de forma ampla e irrestrita, às classes produtivas e trabalhadoras das grandes capitais. Não foi tarefa fácil. Ele próprio ressaltava, rebatendo as desconexas acusações de seus detratores que chegaram a associá-lo ao fascismo italiano, que agia profundamente ligado às tradições do pensamento católico, do pensamento social da Igreja que crescia no início do Século XX – principalmente, nas áreas mais pobres. E esse pensamento gerou uma ciência. Concebeu todo um ramo do Direito, voltado à proteção daqueles trabalhadores que mais precisavam no momento da industrialização do país. Então, o Ministro é o fundador deste pensamento. E as reflexões do Ministro Süssekind se mostram muito atuais, justamente agora em que o Direito do Trabalho passa por uma nova discussão diante das crises do século XXI e das novas formas de produção. Uma ação que coloca em risco todo um equilíbrio institucional construído pelo Ministro Süssekind na edificação do direito social da classe trabalhadora.

***Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano**:* O que destacaria V. Exª na contribuição do Ministro Arnaldo Süssekind ao Direito do Trabalho no âmbito internacional? E o que destacaria V. Exª na contribuição do Ministro Arnaldo Süssekind à Justiça do Trabalho?

Dr. Felipe Santa Cruz: Acredito que o principal atributo, nacional e internacionalmente, seja justamente o legado de uma biografia admirável, vasta e impactante, que se faz sentir no dia a dia da Justiça trabalhista e da sociedade. Um dos principais doutrinadores do nosso país ainda hoje, o Ministro Arnaldo Süssekind foi ator de destaque na construção do Brasil moderno, articulando a base e condições para transformar, de maneira digna para o trabalhador, um país que deixava de ser agrário para dar lugar à nascente indústria. Analítico e brilhante, o Ministro foi um dos mentores pioneiros do arcabouço das relações de trabalho iniciadas na Era Vargas. É parte indelével da história trabalhista no Brasil. Integrou o primeiro grupo de procuradores da Justiça do Trabalho implantada por Vargas em 1941. Foi membro da equipe que elaborou da CLT, sendo o mais longevo deles. Esteve à frente do Ministério do Trabalho e Previdência Social, além de tornar-se procurador-geral da Justiça do Trabalho. Foi ministro do Tribunal Superior do Trabalho, de 1966 a 1971. Autor de inúmeras, e abalizadas, obras na área do Direito do Trabalho, o Ministro representou brilhantemente o Brasil em congressos, conferências e organismos internacionais da área, atuando durante anos na Organização Internacional Trabalho, como perito e membro do seu Conselho de Administração. É digno de admiração o valor deste vasto conhecimento consolidado. Não à toa, o Ministro Arnaldo Süssekind foi membro da Academia Brasileira de Letras Jurídicas, da Academia Iberoamericana de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, da Academia Luso-Brasileira de Direito do Trabalho e de diversas associações culturais e científicas nacionais e estrangeiras. Numa homenagem à altura desta trajetória, o prédio da sede do TRT do Rio é batizado com seu nome. Com imensa honra e orgulho de nossa classe, o Ministro é o patrono dos advogados trabalhistas.

Desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano*:* O que poderia V. Exª acrescentar a respeito do Ministro Arnaldo Süssekind, no ensejo do centenário de seu nascimento?

Dr. Felipe Santa Cruz: Um homem com a marca da grandiosa obra do Ministro Süssekind é lembrado por vários aspectos. O principal deles, que vou ressaltar sempre, perpassa pela construção de sua vida laboral. É a marca das características individuais: ao dedicar a vida ao bem-estar comum e à política de avanço social, o Ministro deixa uma contribuição que ultrapassa sua própria existência. Um legado à própria organização de seu povo que poucos conseguem. Tanto é assim que o Direito do Trabalho em discussão hoje, carrega em seu DNA o mesmo Direito do Trabalho pensado, há mais de 70 anos, pelo Ministro Arnaldo Süssekind.

DEPOIMENTO

Homenagem da Academia Nacional de Direito do Trabalho ao Ministro Arnaldo Süssekind[1]

Alexandre Agra Belmonte[2]

Coube-me a honrosa tarefa de homenagear, pela Academia Nacional de Direito do Trabalho, nos 71 anos de existência da Justiça do Trabalho no Brasil, o Ministro Arnaldo Lopes Süssekind, que faleceu no dia do seu aniversário, aos 95 anos de idade.

Gostaria de falar sobre o amigo Arnaldo. O amigo que aos domingos me buscava em casa para almoçarmos no Iate Clube do Rio de Janeiro. Ele mesmo dirigindo, o que fez até os 90 anos de idade. O amigo que, quando convidado à minha casa para almoçar ou jantar, sutilmente pedia que lhe preparasse salmão com batatas fritas. O amigo que, quando fui nomeado Ministro do Tribunal Superior do Trabalho e lhe dei a notícia no hospital, segurou firme as minhas mãos, abriu um belo sorriso com os olhos marejados e, em seguida, voltou a dormir, mas aí com um sorriso maroto nos lábios.

Não partiu de mim a aproximação com Süssekind. Logo que fui aprovado no concurso, ele me procurou oferecendo aconselhamentos caso eu precisasse. Até então, só o conhecia pelos livros e palestras. Esse era o Ministro, o amigo, uma pessoa sempre pronta a estender a mão ao próximo.

Mas não estou aqui para falar do amigo e sim do homem público.

Süssekind não deixou órfãos apenas os saudosos filhos, netos e bisneto. Deixou órfão também o mundo jurídico, nos cenários nacional e internacional. Mas deixou um inestimável legado: a construção e interpretação do Direito e da Justiça do Trabalho no Brasil.

Cada um dos aspectos da longeva vida do Ministro Arnaldo Süssekind corresponderia, por si só, a uma homenagem.

Nascido no Rio de Janeiro em 9 de julho de 1917, da união de Frederico Süssekind com Sylvia Lopes Süssekind, tem dois irmãos, Flávio e Vitor Carlos. Casou-se em 29 de maio de 1940 com Marília, com quem teve dois filhos, Arnaldo e Marisa, que lhe deram cinco netos: Renata, Cláudia, os gêmeos Bernardo e Tomaz e o caçula Conrado. E ainda foi abençoado com o bisneto Tom.

Como Arnaldo Lopes Süssekind pensava em ser engenheiro, foi com lágrimas de satisfação que o desembargador e botafoguense Frederico Süssekind recebeu a notícia de que ele faria o curso de Direito. Presumo que a felicidade não tenha sido completa, porque o jovem Arnaldo, apesar dos pais botafoguenses, passou a torcer pelo Fluminense, hábito que o acompanhou até a sua morte. Adquiriu o péssimo hábito no dia em que seu pai o levou pela primeira vez ao Maracanã para assistir a jogo entre o Botafogo e o Fluminense e o Fluminense derrotou o time do coração dos pais por 3 x 2.

---

[1] N.R. Artigo originalmente publicado no livro: MANRRICH, N.; VOGEL, G.; FLORINDO, V.; FREDIANI, Y. (Org.). *Novos Temas e Desafios No Mundo Do Trabalho*: Anais Da Academia Nacional De Direito Do Trabalho. São Paulo: LTr, 2013, p. 15-21.

[2] Ministro do Tribunal Superior do Trabalho e membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho.

A escolha, no entanto, revelou-se acertada, foi exatamente pelo Fluminense, clube que passou a frequentar, que o atleta Arnaldo Lopes Süssekind, ganhou várias medalhas como velocista. Não que não fosse bom peladeiro. Jogou bem no juvenil compondo time com Heleno de Freitas, mas foi como velocista que se destacou como atleta.

Pois bem. Além de engenheiro e velocista, o jovem Arnaldo também escapou de ser cantor de rádio.

Amigo de Ivon Curi, quando ia aos shows do Hotel Glória ou do Hotel Palace, em Caxambu, sempre era chamado ao palco para cantar algumas músicas. No Rio, costumava reunir-se com alguns amigos, entre os quais Oduvaldo Cozzi, na Praça General Osório, onde cantarolavam, acompanhados pelo violão de Nivaldo. E Cozzi o inscreveu sob o nome de Arnaldo Lopes e o pseudônimo de Patativa no concurso então promovido pela Rádio Nacional com a Fox Filmes para o lançamento da película "O Invisível Trovador". Entre centenas de candidatos, Arnaldo venceu, interpretando, em português, a versão "Que linda és tu", da música "It's well of you". A cerimônia de premiação ocorreu no Cine Odeon, na estreia do filme, onde cantou já com a identidade revelada, o que lhe rendeu um contrato de 3 meses com a gravadora.

Diante da perspectiva do jovem Arnaldo seguir na promissora carreira de cantor, seu pai ponderou que ele poderia se perder na vida boêmia que caracterizava o ambiente do rádio na época. E lhe ofereceu dobrar o salário que lhe foi prometido. O jovem Arnaldo aceitou o conselho de não renovar o contrato, mas ponderou que o faria somente após cumpri-lo integralmente. Argumentou que o contrato caracterizava um *pacta sunt servanda*, deixando assim o pai sem argumentos.

Foi, novamente, uma decisão acertada. Porque ali teve efetivo início a gestação do jurista que atuou intelectual e decisivamente na construção do Direito do Trabalho no Brasil.

O jovem Arnaldo ingressou na Faculdade Nacional de Direito da então Universidade do Brasil em 1935, onde contou com um time invejável de professores: entre outros, Hermes Lima, Filadelfo de Azevedo, Pedro Calmon, Nelson Hungria, Carvalho Junior, Luís Carpenter, Hélio Gomes, Haroldo Valadão, Alcebíades Delamare, Irineu Machado e Joaquim Pimenta, com quem estudou Direito do Trabalho.

Antes mesmo de iniciar na faculdade os estudos de Direito do Trabalho, já atuava, por nomeação datada de 21 de janeiro de 1938, na Procuradoria do Conselho Nacional do Trabalho, redigindo, como auxiliar de escrita do Conselho Nacional do Trabalho, projetos de pareceres. Ali tomou o primeiro contato com as questões trabalhistas.

Formou-se bacharel em Direito em 1939. Deu prosseguimento à vida profissional no Conselho Nacional do Trabalho como assistente jurídico, responsável pelos pareceres exarados nas avocatórias que subiam do CNT para o Ministro do Trabalho.

Criada em 1939, a Justiça do Trabalho foi instalada, de fato, no dia 2 de maio de 1941, com seis conselhos regionais, hoje Tribunais Regionais e 37 Juntas, hoje Varas Trabalhistas.

Em janeiro de 1941 foi indicado para assumir a Procuradoria Regional do Trabalho em São Paulo. Garoto de Ipanema que era, pois morava com os pais em uma

confortável casa na rua Farme de Amoedo, muito sem graça perguntou ao Ministro do Trabalho se não poderia desempenhar o cargo aqui no Rio. Não podia. Transferiu-se para São Paulo.

Ainda em 1941, quando era procurador regional em São Paulo, conheceu o advogado e político Alexandre Marcondes Filho. Quando Alexandre Marcondes foi, em 2 de janeiro de 1942, nomeado Ministro do Trabalho e Previdência Social, convidou Süssekind para ser seu assessor principal no setor das relações de trabalho.

No novo cargo, veio, com apenas 24 anos de idade, a integrar, juntamente com os juristas José de Segadas Vianna, Oscar Saraiva, Luiz Augusto Rego Monteiro e Dorval Lacerda Marcondes, a comissão encarregada de elaborar o anteprojeto da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Com exceção da legislação sindical e da que deu origem à Justiça do Trabalho, transplantadas sem qualquer modificação para a CLT, no mais ela teve inspiração material nas teses do I Congresso de Direito Social, na Encíclica *Rerum Novarum* e nas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Nesse Congresso, Süssekind apresentou a tese *A Fraude à Lei na Justiça do Trabalho.* Uma de suas conclusões resultou no importante art. 9º da CLT, uma das normas basilares para a concretização do princípio da proteção do empregado.

Esclareceu Süssekind que exceto no tocante ao monopólio da representação da categoria pelo sindicato e questões decorrentes, não corresponde à realidade a alegação de que a CLT é uma cópia da *Carta del Lavoro*. Os demais dispositivos repetiam princípios e normas historicamente consagrados, baseados no princípio da proteção do empregado, característicos do Estado Social, destinado a intervir na ordem econômica e social para compensar, por meio da desigualdade jurídica, a desigualdade fática.

Passados 68 anos, a CLT até hoje norteia, com as alterações ocorridas ao longo do tempo, as relações individuais e coletivas de trabalho no Brasil.

Em 1946, a Justiça do Trabalho veio a integrar o Poder Judiciário.

Por indicação de Getúlio Vargas, como relator da comissão permanente de direito social, Arnaldo participou de todas as assembleias gerais da OIT, entre 1951 e 1954 e de Juscelino Kubitschek, entre 1957 e 1959.

Em 1961 Süssekind foi nomeado Procurador Geral da Justiça do Trabalho por nomeação de Jânio Quadros. No exercício desse cargo divergiu do então Presidente João Goulart e exonerou-se, apesar da resistência do então Ministro do Trabalho Franco Montoro. Esse episódio o credenciou para assumir o cargo de Ministro do Trabalho e Previdência Social, para o qual foi nomeado em 20 de abril de 1964 por Castelo Branco. Não sem antes, por 11 dos 13 dias da presidência provisória de Ranieri Mazzilli ocupar dois Ministérios: o Ministério da Agricultura e o Ministério do Trabalho e Previdência Social, de 4 a 15 de abril de 1964.

Arnaldo Süssekind foi um dos melhores Ministros do Trabalho que o Brasil conheceu. Acabou com as comissões do imposto sindical e técnica de orientação sindical, buscando pôr fim às intervenções do ministério nos sindicatos. Criou o Departamento Nacional de Mão de Obra e o Departamento Nacional do Salário, este com a incumbência de fiscalizar as leis do trabalho, a higiene e a segurança nos locais de trabalho, o trabalho de mulheres e de menores, a organização e a assistência sindical. Em sua gestão, pela primeira vez uma mulher assumiu a diretoria geral do departamento.

À frente do Ministério do Trabalho, nenhum projeto de lei importante teve encaminhamento sem a audiência dos sindicatos de empresários e de trabalhadores. Empenhou-se na aprovação da lei sobre o reconhecimento do direito de greve, que se encontrava há anos paralisada no Senado Federal.

Como Ministro do Trabalho, em 1964 e 1965, participou como chefe de delegação da Assembleia Geral da Organização Internacional do Trabalho, deixando de ir às conferências a partir de nomeação como magistrado, em 1965. Por sua atuação nas conferências da Organização, foi nomeado para a Comissão de Peritos de Aplicação de Convenções. No exercício da função, deixou de representar o governo brasileiro, porque ela exigia autonomia, eis que funcionava como juiz, analisando as arguições que o Departamento de Normas Internacionais do Trabalho levantava em face dos relatórios anuais apresentados pelos governos, por exemplo, apreciando denúncias de violações de direitos sindicais.

Em 1965 foi nomeado Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, onde teve destacada atuação. Estreou divergindo da maioria, ao sustentar que a falta de reconhecimento da firma do embargante, não impugnado pela embargada, não deveria impedir o conhecimento do recurso. Disse, na ocasião, que consoante a orientação de Calamandrei, entre o formalismo da lei e a justiça, deve o juiz optar pela justiça. Saiu-se vencedor e o recurso foi conhecido.

Em 1975, em atendimento ao convite do Presidente Geisel, ao qual já havia recusado a indicação para ocupar o cargo de Ministro do Trabalho, aceitou representar o Brasil no Conselho de Administração da OIT. Fê-lo penalizado, porque o Conselho tinha natureza política e a Comissão de Peritos era estritamente jurídica. Mas a substituição terminou revelando-se providencial, pois foi nessa qualidade, graças ao seu empenho e habilidade, que conseguiu transformar o Brasil em membro permanente do Conselho, no qual permanece até hoje. Os cargos permanentes ou não eletivos são ocupados pelos países que comprovam certa performance, mediante dados de caráter sociopolítico. Na época, o Brasil ficara em 11º lugar. Com a saída do governo norte-americano do Conselho, em virtude de uma disputa entre árabes e judeus, Arnaldo fez discurso dizendo que o Brasil lamentava a ausência dos Estados Unidos, sugeria o seu breve retorno, mas que a circunstância implicava que o Brasil fosse declarado membro permanente. Alemanha, Inglaterra, Canadá e Japão uniram-se, sustentando que o não preenchimento da vaga equivaleria a um convite implícito à volta dos Estados Unidos. Ele então, com veemência, replicou que o convite poderia ser implícito, mas seria uma agressão explícita à Constituição da OIT. Com a ajuda da França, da Itália, da África e da América Latina, prevaleceu a tese de que a atitude dos Estados Unidos fora política e que o conselho estaria enveredando pelo mesmo caminho caso se recusasse a aceitar uma decisão essencialmente jurídica. Com isto, o Brasil tornou-se membro permanente do Conselho de Administração da OIT. Depois, os Estados Unidos voltaram, mas o Brasil permaneceu diante das novas estatísticas econômicas.

Esclareça-se que esse Conselho é o órgão dirigente da instituição, que elege o diretor executivo. Cinco anos depois, Arnaldo renunciou ao seu mandato, porque, para defender o governo brasileiro nas intervenções feitas em sindicatos metalúrgicos do Estado de São Paulo, teria de usar argumentos contrários aos de seus votos na Comissão

de Peritos. Essa atitude teve tal repercussão no seio da OIT, que poucos meses depois Süssekind foi convidado a retornar à Comissão de Peritos.

O Ministro Süssekind era titular da cadeira nº 8 da Academia Brasileira de Letras Jurídicas, membro fundador e Presidente honorário da Academia Nacional de Direito do Trabalho, da qual era o titular da cadeira nº 1, titular da cadeira nº 2 da Academia Brasileira de Previdência e Assistência Social, membro titular da Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social e de mais 18 associações culturais nacionais e estrangeiras.

Foi ainda Presidente do Conselho Editorial da Livraria Editora Renovar e do Conselho Editorial da Revista de Direito Administrativo, Irmão e Conselheiro de Mesa da Santa Casa da Misericórdia do Rio de Janeiro, Patrono dos Advogados Trabalhistas e portador de 40 condecorações, nacionais e estrangeiras.

Participou de 183 congressos ou seminários nacionais, como conferencista ou autor de teses, 9 conferências interamericanas e 72 conferências ou reuniões internacionais.

Em 1942 o jovem Arnaldo publicava o seu primeiro livro, sobre a Justiça do Trabalho. É hoje autor e coautor de 20 livros jurídicos, totalizando 29 volumes (alguns com mais de 20 edições publicadas), 41 opúsculos, tendo participado de 26 obras coletivas. Instituições de Direito do Trabalho, hoje com mais de 20 edições, é obra de consulta obrigatória nas universidades, concursos jurídicos e vida forense trabalhista.

O ministro Arnaldo Lopes Süssekind era constantemente chamado para abrilhantar eventos e tem o seu nome associado desde turmas de universidades até fóruns, a exemplo do Fórum Arnaldo Süssekind, no Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro. A sua figura está indissoluvelmente ligada à CLT e à Justiça do Trabalho no Brasil, razão pela qual tem sido reverenciado em todas as homenagens comemorativas dos 70 anos da Justiça do Trabalho.

Estes são, em linhas gerais, apenas alguns aspectos da vida do Ministro Arnaldo Süssekind. Um homem que sempre lutou, no Brasil e no exterior, onde é igualmente reverenciado, pela regulação das relações de trabalho como elemento de paz, inclusão social e desenvolvimento econômico. Defendia, por fim, a reforma da organização sindical, para assegurar a liberdade sindical plena, uma outra forma de tributação, incidente sobre os lucros empresariais e não sobre o salário, a limitação ao trabalho extraordinário, para a redução dos acidentes e enfermidades e abertura de novas oportunidades de trabalho, a flexibilização da CLT, para o atendimento a peculiaridades regionais, empresariais ou profissionais e adequação ao advento das novas tecnologias. Um ser humano empreendedor, generoso, vibrante, idealista, combativo, justo e extremamente ético. Um homem que trabalhou intensamente pelo Brasil, dono de um extenso currículo e de uma vida rica em realizações, tão bela quanto a vista que se descortina de seu apartamento na avenida Atlântica, em Copacabana, onde vivia cercado do carinho e atenção da sua Olga e de sua invejável biblioteca. Numa mesinha de centro, reluzem, ainda hoje, mais de 40 condecorações, nacionais e estrangeiras.

Morre Arnaldo Süssekind, mas o seu espírito continua vivo. Vivo na obra imortalizada na CLT, na estrutura da Justiça do Trabalho, na Academia Nacional de Direito do Trabalho e em seus pareceres, livros, artigos e realizações.

Como um dia disse Charles Chaplin:

"A vida me ensinou a dizer adeus às pessoas que amo, sem tirá-las do meu coração."

E acrescentou Valdecio Gama:

"Em todo tempo, passageiro é a vida…
O tempo tem pressa, e em cada parada uma despedida.
O que temos se vai;
O que somos fica."

Homenagem a Arnaldo Süssekind e Délio Maranhão[1]

Rider Nogueira de Brito[2]

Sem dúvida, não há no mundo do Direito do Trabalho no Brasil ninguém que desconheça Arnaldo Süssekind e Délio Maranhão. Figuras ilustres que surgiram no mundo jurídico e no mundo do trabalho, na mesma época. Figuras que influenciaram gerações de juristas, de advogados, de magistrados. Figuras que, podemos afirmar com segurança, criaram o Direito do Trabalho no Brasil. Süssekind quase que exclusivamente atuando nos setores jurídico-administrativos de vários governos brasileiros, de várias fases da vida política institucional da nossa nação, e Délio Maranhão preponderantemente na magistratura e no magistério superior. Amigos entre si de toda a vida, parceiros em obras jurídicas que até hoje são fontes de consulta de todos que lidam com o Direito do Trabalho. Süssekind, de personalidade mais extrovertida, de extrema comunicabilidade, como o é até hoje, e aqui está, entre nós, para nossa alegria, transbordante de simpatia; Délio Maranhão, mais recatado, mais introvertido. Ambos figuras carismáticas, responsáveis pela formação de todos os juslaboralistas desde que surgiram no nosso mundo jurídico até os dias de hoje, autênticos representantes e símbolos da história das leis do trabalho no Brasil, ambos integram a geração que inventou o Brasil moderno, e neste ponto a figura de Süssekind avulta.

É interessante destacar que Süssekind surge como jurista de imensa envergadura no Governo Vargas, atua em pleno período ditatorial, mais adiante continua figura de proa nos Governos Militares, a partir de 1964, especialmente nos de Castelo Branco e Ernesto Geisel, mas sem nunca se contaminar pelo que tais governos tiveram de mais criticável – a falta das liberdades democráticas. Enquanto a vida política do País caminhava, Süssekind atuava naquilo que melhor surgia nesses períodos – a modernização das normas para reger as relações entre o capital e o trabalho, até porque, nesse mesmo período, o Brasil dava os passos decisivos para se tornar uma economia moderna, para se transferir de uma economia eminentemente agrária e se tornar um País industrial.

Na Assembleia Constituinte, que funcionou de 15 de novembro de 1933 até julho de 1934, é que foi apresentada pelo deputado Abelardo Marinho a proposta de criação da Justiça do Trabalho. Nesse período outra proposição no mesmo sentido foi feita pelo deputado Valdemar Falcão, e Prado Kelly incumbiu-se de fundi-las. Portanto, foi a Constituição de 1934 que determinou a criação da Justiça do Trabalho.

Para dar cumprimento àquele mandamento constitucional, Vargas e seu ministro do Trabalho Agamenon Magalhães nomearam uma comissão presidida por Oliveira Viana, que tornaria efetiva a Justiça do Trabalho. Encaminhado o projeto ao Congresso, foi distribuído à Comissão de Constituição e Justiça, presidida por Valdemar

[1] N.R. Artigo anteriormente publicado na Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região nº 44, jul./dez. 2007, p. 23-28. Texto preparado em comemoração ao aniversário da criação da Itaipu Binacional.
[2] Presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no biênio 2007-2009.

Ferreira, professor de Direito Comercial da USP, que avocou a si o encargo de relatá-lo, sendo conhecido o debate público entre o relator do projeto e Oliveira Viana. Valdemar Ferreira era contra a ideia de se dotar a Justiça do Trabalho de poderes para editar normas para a solução de um conflito coletivo de trabalho; enfim, era contra o que hoje nós conhecemos como o poder normativo da Justiça do Trabalho. Oliveira Viana defendia a tese oposta, argumentando não ser possível examinar o projeto à luz de conceitos do direito tradicional. Se o contrato coletivo de trabalho podia criar normas para as categorias envolvidas no conflito, também as sentenças normativas poderiam fazê-lo. As sentenças normativas, como afinal seria consagrado e é hoje realidade de todos conhecida, surgem ditadas por um órgão estatal quando infrutíferos os esforços para a solução autônoma do conflito de trabalho.

A previsão na Constituição de 1934, portanto, não significou desde logo uma realidade. Foi somente por meio de Decreto-Lei de 1939, promulgado por Vargas, em grande festa no campo do Vasco da Gama, onde aconteciam as grandes comemorações de 1º de Maio, portanto, já em pleno Estado Novo, que a Justiça do Trabalho era efetivamente criada, mas cujo início de funcionamento aconteceria em 1941. Eram órgãos administrativos as Juntas de Conciliação e Julgamento, os Conselhos Regionais do Trabalho e o Conselho Nacional do Trabalho, embriões dos futuros órgãos jurisdicionais trabalhistas de hoje (as Varas do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho). É nessa fase histórica que as vidas dos nossos homenageados começam a se entrelaçar e a participar da criação do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho no Brasil. Süssekind, ainda estudante de Direito, era nomeado auxiliar de escritório; em seguida foi promovido a assistente técnico, tornando-se, em 1940, assistente jurídico, responsável pelos pareceres nas avocatórias que subiam do Conselho Nacional do Trabalho para o Ministério do Trabalho, cujo titular era Valdemar Falcão. Esses pareceres eram examinados por Marcial Dias Pequeno, chefe de gabinete do ministro, ou por Max do Rego Monteiro, secretário do ministro. Se tinham dúvidas, encaminhavam a Oliveira Viana e, se dúvida não houvesse, o parecer era apresentado ao ministro para aprovação. Dessa forma Süssekind ia se tornando conhecido, especialmente conhecido do ministro, o que determinaria a sua ascensão a cargos e missões mais importantes na estrutura do Ministério do Trabalho, da Justiça do Trabalho (ainda um órgão administrativo) e no surgimento e consolidação do Direito do Trabalho no Brasil.

É nesse período que Délio Maranhão ingressa na Justiça do Trabalho – em 1941 –, ainda uma Justiça administrativa. Süssekind, falando para Angela de Castro Gomes, Elina Pessanha e Regina de Moraes Morel, organizadoras da obra *Arnaldo Süssekind: Um Construtor do Direito do Trabalho*, sobre as necessidades de criação de muitos quadros e de pessoal preparado para aquela instituição que surgia, confessou que mais de uma vez meditou sobre isso. Vargas nomeou livremente os juízes e procuradores e não se sabia que fontes ele utilizou para escolher tantos e tão bons nomes. Para procuradores da Justiça do Trabalho, dentre outros, nomeou Evaristo de Moraes Filho, Geraldo Augusto Faria Batista, Dorval Lacerda, que eram do Ministério do Trabalho. Escolheu gente de fora, como Délio Maranhão, a seu ver, "o maior juiz da Justiça do Trabalho… e que se tivesse chegado ao Supremo Tribunal Federal, teria sido um dos melhores juízes do

Brasil, porque ele não conhecia só o Direito do Trabalho… ele conhecia tudo: Direito Administrativo, Direito Constitucional, Direito Civil… era um craque em processo". E era mesmo muito bom em praticamente todos os ramos da ciência jurídica. Quando fiz o concurso para ingresso na magistratura do Trabalho, em março de 1968, recordo-me que na prova escrita, teórica, de Direito Civil dissertei sobre Resolução, Resilição e Rescisão Contratual com base nos ensinamentos de Délio Maranhão, expostos no seu insuperável "Direito do Trabalho", cuja 1ª edição é de 1966, obra que escreveu para os seus alunos do curso de administração pública da Escola Brasileira de Administração Pública da Fundação Getúlio Vargas. Menciona Süssekind que nessa mesma época foi nomeado outro expoente do Direito do Trabalho e da magistratura do Trabalho – Mozart Victor Russomano.

Délio continuaria na magistratura do Trabalho até aposentar-se como juiz do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, em outubro de 1969. Enquanto juiz do TRT da 1ª Região, passou longos períodos convocado no Tribunal Superior do Trabalho (TST), influenciando decisivamente a jurisprudência trabalhista. Nesse período Souza Moura, magistrado oriundo, como eu, do TRT da 8ª Região, foi nomeado ministro do TST e passou a integrar a mesma turma de Délio. Revelou-me o quanto se preocupava por atuar numa turma da qual participava um magistrado da envergadura de Délio, respeitadíssimo por todos os integrantes da Corte. E para conhecer as suas posições a respeito dos vários temas do Direito do Trabalho adquiriu a obra "Direito do Trabalho", ficando assim preparado para possíveis divergências.

Anna Acker, contemporânea de Délio, também juíza do TRT da 1ª Região, diz que ele foi inovador em tudo. Num tempo em que as nomeações para o serviço público eram, na maioria, feitas por indicação e sem concurso, ele se opunha ao compadrio. Nunca indicou funcionário que não fosse da Casa para exercer cargo em comissão. Relata que, em certa ocasião, Délio desistiu de convocação para o TST para reassumir às pressas o Tribunal Regional e anular ato de Pires Chaves que, no exercício da Presidência, abrira e encerrara, no mesmo dia, inscrições para concurso sem qualquer divulgação. E quando Pires Chaves nomeou os dois filhos gêmeos de Délio funcionários do Tribunal, sem concurso, ele os chamou e lhes sugeriu que recusassem a nomeação, embora respeitando o seu arbítrio e os alertando para o fato de que, como funcionários, receberiam muito mais do que a mesada que seus vencimentos de juiz permitiam lhes oferecer. Os filhos recusaram a nomeação, mas Délio guardou a mágoa pelo desrespeito de que fora vítima.

Enquanto Délio prosseguia na magistratura trabalhista, Süssekind continuava atuando no Ministério do Trabalho. Depois de um período como procurador regional do Trabalho em São Paulo, onde trabalhou na instalação da Justiça do Trabalho e conheceu o advogado Alexandre Marcondes Filho, que viria a ser nomeado ministro do Trabalho, dele recebeu o convite para assessorá-lo no setor do Direito do Trabalho, compondo uma equipe que se reportava diretamente ao ministro. Foi nesse período que Marcondes Filho, falando das contradições e omissões da legislação do trabalho e da previdência, pediu que Süssekind montasse um quadro que lhe desse uma visão de conjunto a respeito do assunto. Marcondes Filho cogitava de uma consolidação que unificasse tudo o que dissesse respeito ao trabalho e à previdência. Ordenou que Süssekind fosse anotando

os nomes que viriam a compor a comissão encarregada dessa missão. Getúlio indicou Segadas Viana, que era procurador do Trabalho, Marcondes Filho indicou Oscar Saraiva, então consultor jurídico do ministério. Joaquim Leonel de Resende, procurador geral, ficou encarregado da parte de previdência. Integraram também a comissão Bezerra de Freitas e Augusto Rego Monteiro, este diretor-geral do Departamento Nacional do Trabalho. Süssekind sugeriu os nomes de Dorval Lacerda e de Geraldo Faria Batista e do atuário Lyra Madeira. E por indicação de Marcondes Filho, o próprio Süssekind integrou a comissão. Logo na primeira reunião, Oscar Saraiva propôs desmembrar a comissão em duas: uma cuidando da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outra da Previdência, ficando a primeira composta por Rego Monteiro, Oscar Saraiva, Segadas Viana, Dorval Lacerda e Süssekind, que se reunia inicialmente no gabinete de Oscar Saraiva e por fim na residência de Segadas Viana, ou na casa do pai de Süssekind, na rua Farme de Amoedo, onde também residia Süssekind.

Revela o nosso homenageado que foram inspirados nas teses do *I Congresso de Direito Social*, nos pareceres de Oliveira Viana e Oscar Saraiva que se constituíram em jurisprudência administrativa das avocatórias, na *Rerum Novarum* e nas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Essas fontes materiais não influenciaram a legislação sindical, nem a que deu origem à Justiça do Trabalho, explicando que o anteprojeto da CLT, preparado em 1942, bem como o seu texto final, de 1943, teriam de observar a Constituição de 1937, em cuja vigência surgiu a legislação sindical. Todos os decretos-lei expedidos entre 1940 e 1942 foram transplantados para a CLT. Igualmente o capítulo sobre a Justiça do Trabalho e seu processo. Rebate, ainda, a alegação, amplamente divulgada até hoje, de que a CLT seria cópia da Carta del Lavoro, e alfineta que 99% dos que assim afirmam nunca leram o documento de Mussolini. Lembra que a CLT tem 922 artigos e a Carta de Mussolini apenas 30; desses, apenas 11 diziam respeito aos direitos e à magistratura do Trabalho. Confirma que o monopólio da representação da categoria pelo sindicato e seus corolários, estatuídos pela Carta de 1937 e mantidos pela de 1988, foram, sim, copiados da Carta Italiana de 1927, lembrando que a unicidade sindical compulsória e o registro no órgão público foram implantados dez anos antes, em 1917, na União Soviética, princípio que era defendido por Máxime Leroy, em 1913.

Vargas solicitou a Marcondes Filho que todas as alterações de relevo de que a comissão cogitasse fossem submetidas a ele, antecipadamente, o que levou o ministro a determinar que nos futuros despachos com o presidente um dos membros da comissão o acompanharia, que se incumbiria da exposição a Vargas. Rego Monteiro ficou incumbido dos direitos coletivos (convenção coletiva, direito sindical e administrativo), cabendo a Süssekind os demais aspectos, o que lhe valeu uns seis encontros com Vargas, conforme relatou a Angela, Elina e Regina.

O anteprojeto foi publicado no Diário Oficial em 5 de janeiro de 1943. Antes, em 10 de novembro de 1942, Oscar Saraiva foi retirado da comissão da CLT, passando a integrar o grupo da Previdência, cabendo aos quatro restantes (Rego Monteiro, Segadas, Dorval e Süssekind) o exame das sugestões e a redação do projeto final.

Na festa do 1º de maio de 1943, no estádio do Vasco da Gama, o presidente assinou a CLT, mas a sua publicação só viria a ocorrer nos primeiros dias de agosto, isso

em razão das reações que suscitou, entrando, afinal, em vigor no dia 10 de novembro de 1943, no aniversário do Estado Novo.

Com a queda de Vargas, Süssekind pediu exoneração do órgão que então dirigia – o Serviço de Recreação Operária – , saindo de férias; ao voltar, tomou conhecimento de que seu pedido não fora aceito pelo presidente José Linhares, permanecendo ainda nesse órgão nas gestões dos ministros Negrão de Lima e Morvan Dias de Figueiredo, ambos durante o governo Dutra, só vindo a deixar o Serviço Nacional de Recreação Operária na gestão do ministro Honório Monteiro, cujo chefe de gabinete foi Cândido de Mota Filho, o qual pediu a saída de Süssekind. Retornaria após a eleição de Vargas e na gestão do ministro Danton Coêlho, para, afinal, sair na gestão de João Goulart no Ministério do Trabalho, que não ficou satisfeito com a atitude de Süssekind de deixar o Serac.

Apesar da sua íntima ligação com o mundo político, Süssekind nunca se filiou a nenhum partido político. Por três vezes foi convidado a se candidatar a deputado federal e sempre recusou. Sempre se considerou vinculado à filosofia social-trabalhista, confessando que o PSDB o atraía, mas o seu pendor pela carreira jurídica o bloqueou para a carreira política. Influência paterna, confessa.

Após a queda de Vargas e a eleição de Dutra, antes que entrasse em vigor a Constituição de 1946, o que ocorreria em 18 de setembro, Délio Maranhão, que continuava magistrado, teve um papel de grande relevância na história da Justiça do Trabalho. Juntamente com Geraldo Bezerra de Menezes, redigiu o Decreto-Lei nº 9.797, de 9 de setembro de 1946, adaptando a Justiça do Trabalho àquilo que ela viria a ser na Constituição de 1946. Esse fato, conforme relata Anna Acker, em artigo que publicou na revista do TRT da 1ª Região, em 1996, foi mencionado por Délio, ao comentar quão pouco ganhavam, à época, os juízes do Trabalho. Apontando um lado da sala de seu apartamento, em Botafogo, bem maior do que ocupava em 1946, deixou escapar que foi num cantinho assim, onde tinha sua mesa de trabalho, que redigira, a pedido de Bezerra de Menezes, o texto daquele decreto-lei. Esse mesmo episódio é referido por Süssekind, dizendo que em 1946, pouco antes de a Constituição ser promulgada, Dutra expediu um decreto-lei que aumentou o número de Juntas, as últimas para as quais os titulares foram nomeados sem concurso. Esse mesmo decreto-lei, redigido por Bezerra de Menezes e Délio, tomou por base a nova Carta Constitucional, já aprovada, mas ainda não promulgada; e, para ganhar tempo, regulamentou a transferência da Justiça do Trabalho para o Poder Judiciário. Revela Süssekind que essa ideia teria sido de Atílio Vivaqua, que, após ter sido procurador da Justiça do Trabalho, fora deputado constituinte em 1946, eleito pelo PTB do Espírito Santo.

Merece destaque a atuação de Süssekind como Ministro da Previdência e do Trabalho. Conforme reconheceu Castelo Branco, então Presidente da República, em discurso proferido em 1º de maio de 1965, em Ipatinga, na inauguração da Usiminas, Süssekind conseguiu moralizar a Previdência, que havia se transformado em “pasta” de interesses eleitoreiros. Na sua gestão, deixou de haver déficit de caixa, passando a existir superávit.

No governo Castelo Branco, Süssekind chegou a ser sondado por Geisel, então chefe do gabinete militar, para uma vaga no STF. Preferiu ficar no TST, lugar em que,

segundo suas palavras, se sentia um peixe dentro d'água, para onde fora nomeado em 1965 pelo presidente Castelo Branco e permanecera até pedir aposentadoria em 1972, quando ocupava a vice – presidência da Corte. Conforme justificou, sua saída deu-se por problemas de saúde.

Como mencionado, Délio Maranhão atuou no TST por muitos anos e chegou a ser indicado por Sobral Pinto para uma vaga como ministro titular da nossa Corte. O decreto ficou pronto para ser assinado. Juscelino Kubitschek (JK) mandou rasgar, a pedido do líder do governo na Câmara dos Deputados, nomeando, então, Starling Soares, recentemente eleito deputado federal pelo PSD de Minas. Isso aconteceu para que o suplente de Starling assumisse e ficasse como relator do orçamento.

Temos procurado demonstrar o entrelaçamento das vidas dos nossos homenageados. É de todos conhecida a magnífica obra *Instituições de Direito do Trabalho*, escrita a três mãos por Segadas Viana, Arnaldo Süssekind e Délio Maranhão, obra de consulta obrigatória por advogados e juízes.

Aposentados, ambos fundaram um escritório de consultoria que perdurou até a morte de Délio Maranhão, aos 81 anos de idade, em 16 de julho de 1996.

Süssekind participou de todas as Assembleias da OIT de 1951/1954, 1957/1959, 1964/1965, exceto das ocorridas após sua posse no TST, em 1965.

Em 1969 foi nomeado para a Comissão de Peritos de Aplicação de Convenções, a única comissão da OIT que não tinha composição tripartite. Seus membros eram juristas eleitos a título pessoal.

No governo Geisel, Süssekind foi eleito para o Conselho de Administração da OIT, indicado pelo grupo da América Latina, em 1975. Trocou a Comissão de Peritos por esse Conselho.

Em 1978, quando os Estados Unidos se retiraram da OIT, o Brasil se tornou membro permanente do Conselho de Administração desta Organização, graças ao trabalho desenvolvido por Süssekind, episódio que considera a sua maior vitória no serviço público. Ao término do governo Geisel, desistiu de permanecer no Conselho de Administração, segundo sua justificativa, por ter que defender atos do ministro do Trabalho, Murilo Macedo, que afrontavam sua consciência jurídica. Retornou ao convívio dos expertos, como passaram a se chamar os peritos.

Süssekind hoje reconhece a necessidade de modificação da legislação que ajudou a criar. Já na época da Constituinte de 1988 se posicionou a favor da extinção paulatina do imposto sindical, considerando que os fatores que o motivaram estavam superados. O sindicalismo ganhou autonomia, mesmo ao arrepio da lei, e realça, citando Jellinek, que não se pode desprezar a força normativa da realidade. Defende, e desde 1986, o fim da unicidade sindical. O pressuposto da reformulação era a garantia da liberdade sindical sem a qual os interlocutores sociais ou suas organizações não poderiam exercer com eficácia a função de complementar os patamares de caráter geral estabelecidos na lei. Propõe que se faculte ao sindicato instituir, na convenção ou no acordo coletivo, uma quota de solidariedade a ser paga pelos associados beneficiados pelo instrumento da negociação, a exemplo do que é realidade na Argentina, Colômbia, Espanha, Grécia, Reino Unido, Suíça e Turquia. Diz que a Constituição de 1988 aprovou de forma diferente, na medida em que foram mantidos a unicidade sindical compulsória por categoria e o

imposto sindical, além de ter sido instituída uma contribuição confederativa. Reconhece que, em relação à contribuição confederativa, tem havido exagero em alguns casos.

Afirma Süssekind que a ideia de acabar com a Justiça do Trabalho nasceu morta, tendo em vista o tamanho do absurdo: juntar a Justiça do Trabalho com a Justiça Federal, precisamente as duas Justiças mais hipertrofiadas. Seria o caos, proclama, pois a união delas significaria não andar com processo nenhum, nem contra a União Federal, nem contra os empregadores, na esfera do trabalho.

Há um aspecto interessante que quero destacar nesse debate sobre a necessidade de modificação da legislação trabalhista, sobre a necessidade de sua atualização. No alvorecer do Direito do Trabalho as condições laborais eram precárias, os meios de produção eram, de certa forma, rudimentares e, o que é mais importante, os trabalhadores não tinham o mesmo nível de desenvolvimento intelectual e técnico que hoje têm. Era natural que necessitassem de proteção, proteção que veio por meio das suas organizações e pelo ativismo destas, provocando o surgimento de normas protetoras, tanto de origem autônoma como heterônoma.

A partir da globalização, no estágio de desenvolvimento intelectual e técnico em que os trabalhadores se encontram, não podem mais ser considerados cidadãos bisonhos e desinformados. Não mais necessitam de toda aquela proteção, ou pelo menos da proteção do mesmo grau. Enfim, estão deixando de ser menores socialmente. Isso talvez explique, em parte, o decréscimo do movimento associativo como o sindicalismo, o que acaba por se refletir nas legislações, que passam a ser muito mais de origem autônoma do que heterônoma. Não é por outra razão que países como os Estados Unidos tornaram-se progressivamente refratários a uma legislação de origem estatal que regula as relações individuais do trabalho, e mais expressivamente a uma legislação autônoma no campo das relações coletivas. O resultado é a tendência para a desregulamentação das relações individuais, ainda presente no mundo, e é necessário que o seja, em razão das profundas desigualdades de nível de desenvolvimento entre as nações.

Retornando ao objetivo deste evento e dessa minha modestíssima intervenção, digo que Süssekind foi, primordialmente, um promotor, um criador do Direito do Trabalho no âmbito do Executivo, no âmbito dos organismos internacionais. Délio Maranhão atuou mais no Judiciário – foi O JUIZ do Trabalho, como todos reconhecem, como proclamam Süssekind e Calheiros Bomfim, e ainda na cátedra, na sala de aula. Délio Maranhão foi o professor, e por meio do seu legado intelectual, é e sempre será o professor de todos os juízes do Trabalho, de todos os advogados, de todos os juristas brasileiros, dada a profundidade de suas lições, que, repita-se, não se limitam apenas ao campo do Direito do Trabalho, mas a quase todos os ramos da ciência jurídica.

Muito obrigado, Arnaldo Süssekind; muito obrigado, Délio Maranhão. A comunidade jurídica brasileira lhes é muito, muito grata!

Arnaldo Süssekind: uma homenagem[1]

Cláudio José Montesso[2]

Nos bancos algo desgastados da tradicional Faculdade Nacional de Direito (FND), já então parte integrante da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), fui apresentado ao curso de Direito do Trabalho. A vida profissional me levou a trabalhar nesse ramo do Direito, e foi necessário reaprender tudo o que se perdeu dos tempos universitários.

Nessa época fui apresentado a um dos seus maiores doutrinadores, estabelecendo uma proximidade com as ideias, porém distante do trato pessoal. Nem mesmo pude perceber, no primeiro momento, a sua importância histórica para o Direito do Trabalho, ainda que ciente dos fatos que envolviam seu nome. Meu interesse, naquele momento, era meramente profissional, pois seus ensinamentos ajudavam a sair de enrascadas ou colocar o outro nelas, dependendo do lado em que estivesse na lide.

Sua presença, ainda meramente literária, se firmou ainda mais forte quando me decidi a fazer concurso público para Juiz do Trabalho. Seus livros foram decisivos e a aproximação com a sua história de vida e trabalho foi ficando mais estreita.

Aprovado em concurso, qual não foi a minha surpresa ao descobrir que, entre meus pares na Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 1ª Região (Amatra), estava exatamente o velho mestre dos livros. O porte elegante, a altivez intelectual e o título de Ministro inibiram e perturbaram o jovem magistrado. Mas a simpatia pessoal, o trato camarada e a postura de quase cúmplice de nossas dificuldades diárias conquistaram o colega.

Passaram-se os anos de magistratura e de vida associativa, e o aprendizado sobre a história, sobre a vida e sobre o ser humano o tornaram ícone a ser observado. Invejei desde sempre sua jovialidade, sua capacidade intelectual, sua retórica tranquila, vívida e contundente. O peso dos anos não parece se impor àquele, nem para fazer tremer os músculos e a voz firme e poderosa.

À medida que a dimensão do homem e do intelectual se fazia mais presente, ficou cada vez mais fácil gostar dele. Pessoa simples, de conversa fácil, sempre atual e me surpreendendo com brincadeiras e observações que ao mesmo tempo afastam o ícone e aproximam o amigo. Generoso, companheiro, lutador, nunca se furta a atender a um convite e sempre se posiciona politicamente com o "seu grupo" na defesa do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho.

Uma das passagens mais significativas que gosta de lembrar nas suas conversas é aquela sobre ter sido convidado, e aceito, a participar da Comissão Permanente de Direito Social do Ministério do Trabalho, instituída pelo então presidente Fernando Henrique Cardoso. Passados mais de dois anos do governo e nunca tendo

---

[1] N.R. Artigo originalmente publicado na Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região nº 18, jan./jun. 2007, p. 31-32.

[2] Juiz Titular da 2ª Vara do Trabalho de Petrópolis do Estado do Rio de Janeiro, professor licenciado de Direito Processual Civil da Universidade Católica de Petrópolis (UCP-RJ) e presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) - na época de publicação do texto.

sido consultado para nada, foi surpreendido pela iniciativa do governo em denunciar a Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Não fez por menos, enviou carta ao Presidente protestando contra seu comportamento e retirando-se do mencionado Conselho.

Não há estudante, professor, advogado, procurador, juiz, desembargador ou ministro que não tenha bebido seus ensinamentos, e lá se vão quase setenta anos que ele, ainda um rapaz, iniciante na vida pública, foi chamado a escrever, com nomes do peso de Segadas Viana, Rego Monteiro, Oscar Saraiva e Dorval Lacerda, a CLT, marco legislativo do País que iniciava sua industrialização.

Por isso, quando comemoramos os seus 90 anos de vida, pretendia fazer algo que pudesse honrá-lo. Era meu dever como colega, amigo e presidente da associação que congrega 3.500 juízes do Trabalho do Brasil. Infelizmente só pude ceder à emoção dessas palavras, o que é muito pouco para poder expressar o agradecimento de todos aqueles que receberam suas lições. Espero que Arnaldo Lopes Süssekind possa me perdoar e aceitar essa singela homenagem. Que venham outros 90 anos.

O Brasil, o Comitê de Peritos em Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT e a prevalência do negociado sobre o legislado

Ronaldo Curado Fleury[1]
Renan Bernardi Kalil[2]

1. Introdução

O Direito Internacional do Trabalho, ramo do Direito Internacional Público, tem como objeto principal as relações de trabalho dos habitantes dos Estados nacionais, não somente da perspectiva da relação entre os Estados, mas também entre os Estados e organismos internacionais e regionais. Os principais tratados internacionais que disciplinam o tema são as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, o Protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (também conhecido como Protocolo de San Salvador) e a Declaração Sócio-laboral do Mercosul.

Um dos grandes construtores do Direito Internacional do Trabalho no Brasil foi Arnaldo Süssekind, tanto na teoria como na prática. Por um lado, foi autor de dezenas de obras sobre o Direito do Trabalho e elaborou profícua doutrina sobre a matéria, sendo o livro "Direito Internacional do Trabalho" importante referência na área. Por outro, foi integrante da Comissão de Peritos em Aplicações de Convenções e Recomendações da OIT em duas ocasiões – com desempenho notável – e representou o governo brasileiro perante o Conselho de Administração da OIT. Os trabalhos, teóricos e práticos, de Arnaldo Süssekind contribuíram de maneira decisiva para a disseminação e consolidação do Direito Internacional do Trabalho no Brasil[3].

A importância do Direito Internacional do Trabalho para o Direito do Trabalho interno dos países é inegável, especialmente quando se olha pelo ângulo da OIT. Em primeiro lugar, pelo fato das Convenções da Organização serem tratados internacionais concebidos de forma tripartite (ou seja, entre Governos, trabalhadores e empregadores), o que pode facilitar a internalização dessas normas e o posterior desenvolvimento no âmbito interno de cada país a partir do texto elaborado internacionalmente, para que seja possível o atendimento das peculiaridades de cada Estado. Além disso, o sistema de controle de normas da OIT é composto por diversos mecanismos que permitem a análise

[1] Procurador-geral do Trabalho.
[2] Procurador do Trabalho. Doutorando e Mestre em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidade de São Paulo (USP).
[3] CORRÊA, Lélio Bentes. Süssekind e a Comissão de Peritos da OIT. In: RODRIGUES, Douglas Alencar; AVILÁ, Any; PEREIRA, José Luciano de Castilho. *Mundo do trabalho*: atualidades, desafios e perspectivas. Homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind. São Paulo: LTr, 2014, p. 11-14.

do estado da arte da aplicação de Convenções pelos países, possibilitando a correção de rumos e a oferta de apoio técnico para solucionar problemas.

Em fevereiro de 2017, o Comitê de Peritos divulgou relatório sobre o estágio da aplicação de determinadas convenções nos Estados-membros da OIT. Especificamente em relação ao Brasil, os peritos se manifestaram sobre a Convenção 98 e a compatibilidade da reforma trabalhista proposta pelo Governo, com enfoque na prevalência do negociado sobre o legislado, ainda que abaixo do piso legal. Entendendo que a medida contraria o teor da Convenção 98, o assunto foi trazido para o debate sobre a reforma trabalhista e gerou algumas movimentações. Diante da possibilidade de o Brasil ser incluído na lista de casos a serem discutidos pela Comissão de Aplicação de Normas durante a Conferência Internacional do Trabalho, deputados governistas foram à Genebra apresentar o ponto de vista do Governo[4]. O Brasil não foi incluído na lista e isso foi divulgado por esses deputados como uma chancela da OIT em face da reforma trabalhista, o que motivou uma nota da Organização desmentindo isso[5].

Tendo em conta a relevância do Direito Internacional do Trabalho e o papel que o Comitê de Peritos pode ter diante da legislação interna dos países, o presente artigo analisará as manifestações do Comitê de Peritos em face do Brasil diante da aplicação da Convenção 98. Para isso, será realizada uma breve contextualização do Direito do Trabalho como parte do rol de Direitos Humanos. Em seguida, haverá explicação a respeito do sistema de controle de normas no âmbito da OIT. Continuando, nos debruçaremos sobre as observações e demandas diretas feitas pelo Comitê de Peritos ao Brasil a respeito da Convenção 98 desde 1988 – tendo-se optado por esse ano em razão da promulgação da Constituição – no intuito de se vislumbrar estratégias que podem ser adotadas se aprovada a reforma trabalhista nos termos em que está atualmente. Por fim, será apresentada conclusão.

2. Direito do Trabalho e Direitos Humanos

O Direito do Trabalho deve ser considerado no rol de Direitos Humanos? A resposta para essa pergunta não é pacífica na doutrina trabalhista, assim como, em caso afirmativa, a extensão que lhe deve ser reconhecida.

Virginia Mantouvalou analisa essa questão a partir da análise de três abordagens sobre a matéria. Inicialmente, trata da abordagem positivista, a qual considera que o Direito do Trabalho é Direito Humano desde que reconhecido em determinado documento sobre Direitos Humanos. Um dos principais problemas dessa perspectiva é qual documento será levado em consideração para apontar se o Direito do Trabalho é um Direito Humano. Afirma que o fato de se ter optado por dividir os documentos que dispõem sobre direitos civis e políticos e direitos econômicos, sociais e

[4] FOLHA DE SÃO PAULO. A aliados, Dilma manifesta preocupação com crise e diz que 'tudo isso é muito ruim' para o país. Disponível em: http://painel.blogfolha.uol.com.br/2017/05/22/dilma-manifesta-preocupacao-com-escalada-da-crise-e-diz-que-tudo-isso-e-muito-ruim-para-o-pais/. Acesso em 11 jun 2017.

[5] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Nota de esclarecimento sobre a lista de Estados Membros convidados a se apresentarem ao Comitê de Peritos da OIT. Disponível em: http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_557306/lang--pt/index.htm. Acesso em 11 jun 2017.

culturais, tanto na esfera internacional (como no Pacto Internacionais de Direitos Civis e Políticos e no Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), como no âmbito regional (como o caso europeu, que elaborou a Convenção Europeia de Direitos Humanos e a Carta Social Europeia e o caso americano, com a Convenção Americana de Direitos Humanos e o Protocolo Adicional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais) fez com que se disseminasse um entendimento que os primeiros seriam Direitos Humanos "reais", enquanto os segundos seriam metas e aspirações da comunidade internacional. Outra questão frequentemente levantada se refere à extensão de Direitos do Trabalho que seriam considerados como Direitos Humanos. Por exemplo, se adotarmos que a OIT considerou como Direitos Humanos os elencados na Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, de 1998, assim seriam considerados a liberdade sindical, a erradicação do trabalho escravo, a eliminação do trabalho infantil e a não discriminação, ficariam de fora outros relevantes Direitos Trabalhistas, como o salário mínimo[6].

A segunda abordagem é a instrumental. Por esse ponto de vista, o Direito do Trabalho seria Direito Humano se o Estado ou instituições internacionais, como tribunais, ou organizações da sociedade civil, como sindicatos e organizações não governamentais, obtivessem sucesso em promovê-lo como tal. O principal problema da mencionada abordagem é que a análise a respeito do Direito do Trabalho fazer parte do rol de Direitos Humanos se reduz a uma questão empírica, na medida em que se uma estratégia falha, seja em face de um tribunal, seja a desenvolvida por um sindicato, o Direito do Trabalho não é considerado como um Direito Humano. Ademais, poderíamos nos deparar com situações em que o insucesso de determinada estratégia para efetivar um importante Direito Trabalhista pode criar um precedente negativo cuja reversão será complexa e com casos nos quais direitos de menor expressão poderiam ser incorporados no rol de Direitos Humanos por conta de uma estratégia eficaz[7].

A terceira abordagem é a normativa. De acordo com esse viés, há a necessidade de se ter em vista as características que definem os Direitos Humanos para, a partir desses elementos, ser possível analisar se o Direito do Trabalho pode ser enquadrado nesse rol. Tendo como pressuposto que os Direitos Humanos são reivindicações morais urgentes e imperiosas, aplicáveis universalmente, rigorosas e traduzem necessidades fundamentais atemporais, os Direitos Trabalhistas que se enquadrassem nessas características poderiam ser classificados como Direitos Humanos. Essa é a posição da autora, que defende que determinados Direitos Trabalhistas são Direitos Humanos[8].

Flávia Piovesan, Alessandra Passos Gotti e Janaína Senne Martins defendem a adoção de uma concepção contemporânea de Direitos Humanos. De acordo com as autoras, a noção de Direitos Humanos que emerge do pós II Guerra Mundial, plasmada na Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948, supera modernas Declarações de Direitos que ora reforçavam o discurso liberal da cidadania (como a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, elaborada na França em 1789), ora focavam somente nos aspectos sociais (como a Declaração dos Direitos do Povo Trabalhador e Explorado,

[6] MANTOUVALOU, Virginia. Are labour rights human rights? *European labour law jornal*, v. 3, n. 2, p. 151-172.
[7] Id. Ibid., p.160-163.
[8] MANTOUVALOU, Virginia, op. cit., p. 167-170

feita em 1918 na União Soviética). O mencionado documento apresenta um conceito de Direitos Humanos como uma unidade indivisível, interdependente e interrelacionada, em que Direitos Civis e Políticos e Direitos Econômicos, Sociais e Culturais detém a mesma importância. Posteriormente, a Declaração de Direitos Humanos de Viena de 1993 reitera essas características[9].

Portanto, tendo em vista que o Direito do Trabalho é componente dos Direitos Sociais, estaria no rol dos Direitos Humanos. A partir da visão expressa pelas autoras, especialmente por conta da indivisibilidade dos Direitos Humanos, não é admissível o tratamento do Direito do Trabalho de forma distinta. Conforme colocam, "em face da indivisibilidade dos direitos humanos, há de ser definitivamente afastada a equivocada noção de que uma classe de direitos (a dos direitos civis e políticos) merece inteiro reconhecimento e respeito, enquanto outra classe de direitos (a dos direitos sociais, econômicos e culturais), ao revés, não merece qualquer conhecimento. A ideia de não-acionabilidade dos direitos sociais é meramente ideológica e não científica"[10].

Arnaldo Süssekind entende que o Direito Internacional do Trabalho desempenhou uma importante função para que Direitos Sociais-Trabalhistas fossem reconhecidos como Direitos Humanos, seja por tratarem de questões concernente a todos os seres humanos, seja pela criação de instrumentos internacionais que colocam o Direito do Trabalho em destaque, como a Declaração relativa aos fins e objetivos da OIT (de 1944), a Declaração Universal dos Direitos do Homem (de 1948) e o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (de 1966).

Portanto, adotando o posicionamento de Flávia Piovesan, Alessandra Passos Gotti e Janaína Senne Martins, consideramos que o Direito do Trabalho faz parte da concepção contemporânea de Direitos Humanos, sendo as convenções da OIT os mais relevantes tratados internacionais que versam sobre a matéria.

Finalmente, é importante tecermos algumas considerações sobre a hierarquia dos tratados internacionais de Direitos Humanos no ordenamento jurídico brasileiro. Há 3 posições sobre o tema: não se adotando o procedimento previsto no parágrafo 4º do art. 5º da Constituição, esses instrumentos seriam (i) constitucionais, (ii) infraconstitucionais e supralegais ou (iii) infraconstitucionais e legais. O primeiro posicionamento parte da leitura do art. 5º., parágrafo 2º da Constituição para defender que tratados internacionais de direitos humanos tem valor constitucional no Brasil, como apontam Flávia Piovesan e Arnaldo Süssekind[11]. A segunda visão, que reflete o atual posicionamento do Supremo Tribunal Federal sobre o assunto, entende que esses tratados possuem lugar específico no ordenamento jurídico, invalidando qualquer

[9] PIOVESAN, Flávia; GOTTI, Alessandra Passos; MARTINS, Janaína Senne. A proteção internacional dos direitos econômicos, sociais e culturais. In: PIOVESAN, Flávia. *Temas de direitos humanos.* 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 80.
[10] Id. Ibid., p. 81
[11] PIOVESAN, Flávia. O valor jurídico dos tratados e seu impacto na ordem nacional. In: PIOVESAN, Flávia. *Temas de direitos humanos.* 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 73; SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 71.

norma legal que contrarie o texto dos tratados[12]. Por fim, a terceira posição faz uma interpretação rígida do art. 102, III, b da Constituição, não fazendo distinção sobre a natureza dos tratados internacionais para analisar a forma pela qual são incorporados no ordenamento jurídico nacional[13]. Em razão da necessidade de ler o art. 5º, parágrafo 2º da Constituição Federal de forma a permitir prover de maior eficácia os compromissos internacionais sobre direitos humanos assumidos pelo país, adotamos a visão expressa por Flávia Piovesan e Arnaldo Süssekind.

3. O sistema de controle de normas da Organização Internacional do Trabalho

O sistema de controle de aplicação de normas da OIT possui três faces: (i) procedimentos contenciosos ou provocado, a partir da apresentação de reclamações ou queixas perante a Repartição Internacional do Trabalho, que as encaminha para análise do Conselho de Administração; (ii) regular, permanente ou ordinário, promovido pelo Comitê de Peritos e pela Comissão de Aplicação de Normas na Conferência Internacional do Trabalho; (iii) especial, realizado pelo Comitê de Liberdade Sindical. Segundo Lélio Bentes Corrêa, "afim de assegurar a eficácia de suas normas, a OIT concebeu o mais sofisticado mecanismo de monitoramento e controle existente em todo mecanismo de monitoramento das Nações Unidas"[14].

Os procedimentos contenciosos estão previstos na Constituição da OIT. A reclamação está prevista nos arts. 24 e 25, sendo que uma "organização profissional de empregados ou de empregadores" pode encaminhá-la em casos nos quais "um dos Estados-Membros não tenha assegurado satisfatoriamente a execução de uma convenção a que o dito Estado haja aderido".

O trâmite da reclamação está previsto no "Regulamento relativo ao procedimento para a discussão da reclamação", aprovado pelo Conselho de Administração em 1980. A organização de trabalhadores ou de empregadores deve encaminhar a reclamação para a Repartição Internacional do Trabalho que, ao recebê-la, deve comunicar o governo denunciado e encaminhá-la para o Conselho de Administração. Inicialmente, verifica-se a admissibilidade da reclamação, que deve: ser escrita; encaminhada por uma organização de trabalhadores ou empregadores; fazer menção expressa ao art. 24 da Constituição da OIT; apontar um Estado-Membro da OIT e a convenção ratificada que não está sendo observada, bem como a forma pela qual isso ocorre. Admitida a reclamação, o Conselho de Administração designa um comitê de três membros (oriundo do grupo de representantes dos Governos, trabalhadores e empregadores) para analisar o mérito da questão, salvo se tratar de direitos sindicais, em que se encaminha a reclamação para o Comitê de Liberdade Sindical. O comitê

[12] Como exemplo do posicionamento do tribunal sobre a matéria, mencionam-se os seguintes julgados: (i) HC 95967, Relatora Ministra Ellen Gracie, Segunda Turma, julgamento em 11.11.2008, DJe de 28.11.2008) e (ii) RE 4663433, Voto do Ministro Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, julgamento em 3.12.2008, DJe de 5.6.2009).
[13] PIOVESAN, Flávia. op. cit., p. 73.
[14] CORRÊA, Lélio Bentes, op. cit., p. 13.

criado para examinar a reclamação pode realizar uma série de diligências, como solicitar novas informações para a organização que deu início ao procedimento e a manifestação do Governo reclamado. Finda a análise da reclamação, o comitê deve encaminhar ao Conselho de Administração um relatório contendo as medidas tomadas, suas conclusões e recomendações para a decisão. O exame do relatório pelo Conselho de Administração ocorre a portas fechadas e, caso o Governo reclamado não estiver representado no Conselho, pode participar da sessão com direito a voz[15].

A queixa está prevista entre os arts. 26 e 34 da Constituição da OIT. O procedimento pode ser instaurado: (i) por qualquer Estado-Membro que também tenha ratificado a convenção apontada como violada pelo Estado denunciado; (ii) "ex officio" pelo Conselho de Administração; (iii) por qualquer delegado na Conferência Internacional do Trabalho. O Estado que apresentar a queixa não precisa demonstrar que foi prejudicado pela conduta do Estado denunciado (art. 26) e todo o seu trâmite está previsto na própria Constituição da OIT.

A queixa é endereçada à Repartição Internacional do Trabalho, que a transmite para o Conselho de Administração, salvo quando o próprio Conselho for o autor do procedimento (art. 26). Inicialmente, o Conselho pode designar a criação de uma Comissão de Inquérito ou solicitar que o Estado denunciado se manifeste. No segundo caso, se a declaração não for satisfatória, o Conselho constitui a Comissão de Inquérito (art. 26). Essa Comissão possui ampla liberdade para instruir a queixa e, ao final da análise do caso, elabora relatório em que aponta o resultado de suas verificações, bem como as medidas que entende ser necessárias para que o governo denunciado dê fiel cumprimento à Convenção (art. 26 e 28). Após a comunicação dos Governos interessados no litígio, há prazo de três meses para aceitarem as recomendações contidas no relatório ou para apresentarem recurso à Corte Internacional de Justiça (art. 29). Se as recomendações presentes no relatório da Comissão ou a decisão da Corte Internacional de Justiça não forem cumpridas pelo Estado denunciado, o Conselho de Administração pode recomendar à Conferência Internacional do Trabalho "a adoção de qualquer medida que lhe pareça conveniente para assegurar a execução das mesmas recomendações" (art. 33).

O principal expoente do controle regular da aplicação de normas da OIT é o Comitê de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações. Criado em 1926, é composto por 20 membros de nacionalidades distintas, eleitos pelo Conselho de Administração após indicação pelo Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho. O mandato é de 3 anos, sendo possível a recondução. Os membros do Comitê de Peritos são personalidades independentes com grande experiência em questões relacionadas ao mundo do trabalho. Importantes juristas brasileiros contribuíram decisivamente para o Comitê: Arnaldo Süssekind e Cássio de Mesquita Barros Junior integraram seus quadros. Atualmente Lélio Bentes Corrêa, ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), compõe o colegiado.

O Comitê de Peritos é um órgão técnico-jurídico responsável por analisar comunicações e relatórios enviados pelos Estados-Membros, de forma regular e

[15] SÜSSEKIND, Arnaldo. op. cit., p. 266-267.

periódica, a respeito do cumprimento de normas presentes na Constituição da OIT e da observância de Convenções ratificadas e Recomendações sobre determinados temas. Os Estados-Membros devem enviar cópia desses comunicados e relatórios para as organizações mais representativas de trabalhadores e empregadores, que podem apresentar comentários sobre o estado da arte da aplicação das normas internacionais do trabalho em seus países[16].

O principal objetivo do Comitê de Peritos é conseguir que os Estados-Membros observem as Convenções ratificadas e, na medida do possível, que se adotem medidas previstas nas Recomendações. Ao realizar essa atividade, o Comitê exerce um controle de eficácia, com o objetivo de atingir o pleno cumprimento das normas internacionais do trabalho, e um controle de legalidade, ao examinar a harmonia entre as Convenções da OIT e as legislações nacionais[17].

O Comitê de Peritos se reúne anualmente e, a partir da análise dos casos, elabora relatório contendo observações gerais e observações e conclusões relacionadas a determinados países. O documento é dividido em três partes: (i) relatório geral, com comentários sobre obrigações dos Estados-Membros; (ii) observações gerais sobre a aplicação das normas internacionais do trabalho; e (iii) um Estudo Geral sobre um tema determinado pelo Conselho de Administração[18]. Finalizado, é encaminhado para a Conferência, onde é debatido pela Comissão de Aplicação de Normas.

Identificado o desrespeito a uma norma internacional do trabalho, o Comitê de Peritos emprega métodos de crescente intensidade, partindo das demandas diretas (em que se encaminha ao Governo pedido para que se adote determinadas medidas para cumprir determinada Convenção) até se chegar nos contatos diretos (em que há designação pelo Diretor Geral de representante da OIT para atuar de forma mais próxima do Governo para solução da controvérsia)[19].

Os entendimentos exarados pelo Comitê constituem importante fonte para se orientar a aplicação das Convenções da OIT pelos países. De acordo com Arnaldo Süssekind, o Comitê "exerce funções quase-judiciárias, mas não é um tribunal; registra os casos de infração a normas internacionais que, apesar dos métodos previamente utilizados, não logrou solucionar, a fim de que a Conferência (Assembleia Geral) adote as medidas que julgar aconselháveis, Para tanto, suas observações configuram respeitável interpretação das respectivas normas, pelo prisma exclusivamente jurídico, e revelam as conclusões resultantes do confronto objetivo entre elas e a legislação e práticas nacionais"[20].

No mesmo sentido, Lélio Bentes Corrêa afirma que "o trabalho da Comissão de Peritos, ainda que não se revista da autoridade de decisão judicial – e, portanto, não vincule a conduta das partes – , tem sido instrumental na adequação e conduta dos Estados-Membros da OIT aos preceitos e valores emanados das suas Convenções

[16] SÜSSEKIND, Arnaldo. op. cit., p. 223;252.
[17] Id. Ibid., p. 252-255.
[18] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Rules of the game: a brief introduction too International Labour Standards. Geneva: ILO, 2005. p. 76.
[19] SÜSSEKIND, Arnaldo. op. cit., p. 256-257.
[20] Id. Idib., p. 250.

e Recomendações. Inúmeros são os casos de evolução positiva da legislação e prática nacionais registrados no curso do processo de diálogo construtivo mantido entre os órgãos de controle da OIT e os Estados que ratificaram suas Convenções. Ademais, a doutrina emanada da Comissão de Peritos vem sendo evocada com frequência cada vez maior para fundamentar decisões proferidas por órgãos jurisdicionais nacionais"[21].

A Comissão de Aplicação de Normas é um dos órgãos permanentes da Conferência Internacional do Trabalho composta por representantes dos governos, trabalhadores e empregadores. Trata-se de um órgão técnico-político que analisa os casos presentes no relatório do Comitê de Peritos, escolhendo os considerados mais graves para debate público. Das discussões realizadas na Comissão, é produzido um documento para debate em sessão plenária na Conferência Internacional do Trabalho[22].

A seleção de determinado caso para debate sobre a aplicação de uma Convenção da OIT em um dado Estado-Membro na Comissão de Aplicação de Normas tem o condão de pressionar de forma efetiva o país, uma vez que fica exposto perante a comunidade internacional e a opinião pública interna. Essa espécie de sanção moral pode fazer com que o Estado-Membro adeque a sua conduta ou solicite cooperação técnica da OIT para ajustar a legislação nacional aos preceitos da Convenção ratificada[23].

Em relação ao controle especial de aplicação de normas da OIT, cabe destacar o papel desempenhado pelo Comitê de Liberdade Sindical. Criado pelo Conselho de Administração em 1951, é composto de forma tripartite por 9 integrantes, sendo 3 representantes governamentais, 3 dos trabalhadores e 3 dos empregadores, todos escolhidos pelo próprio Conselho. Segundo Arnaldo Süssekind, "o Comitê de Liberdade Sindical se tornou o mais eficiente mecanismo de salvaguarda da liberdade sindical"[24].

O Comitê de Liberdade Sindical é responsável por examinar as reclamações e queixas, previstas nos arts. 24 a 34 da Constituição da OIT, em que o objeto seja o desrespeito de Convenções que tratem de direitos sindicais. Uma característica relevante dos casos analisados pelo Comitê é que não constitui pré-requisito para apresentação de reclamação ou queixa em face de determinado Estado a ratificação da Convenção que trate da liberdade sindical apontada como violada. Isso decorre da interpretação que a Constituição da OIT traz em seu preâmbulo a consagração do princípio da liberdade sindical, assim como o fez a Declaração de Filadélfia. Dessa forma, considerando que os Estados que se filiaram à OIT se comprometeram com a sua Constituição, consequentemente assumiram compromisso com a promoção da liberdade sindical. Esse entendimento é acolhido pelo Comitê de Liberdade Sindical e é endossado pelo Conselho de Administração[25].

[21] CORRÊA, Lélio Bentes, op. cit., p. 13-14.
[22] SÜSSEKIND, Arnaldo. op. cit., p. 258-259; CORRÊA, Lélio Bentes, op. cit., p. 13.
[23] SÜSSEKIND, Arnaldo. op. cit., p. 259; CORRÊA, Lélio Bentes, op. cit., p. 13.
[24] SÜSSEKIND, Arnaldo. op. cit., p. 275.
[25] Id. Ibid., p. 278-279.

4. O Brasil, o Comitê de Peritos e a Convenção 98 da OIT

Realizou-se levantamento no sítio eletrônico da OIT sobre as manifestações do Comitê de Peritos a respeito da aplicação da Convenção 98 no Brasil nos últimos 30 anos[26]. De acordo com os dados obtidos, o Comitê emitiu observações em 18 oportunidades e demandas diretas em 12 vezes. Dos 30 anos analisados, houve análise pelo Comitê de Peritos em 20 anos distintos. Os temas mais abordados pelo Comitê de Peritos nas observações e demandas diretas foram: restrições ao exercício da livre negociação coletiva em razão da política econômica do governo, negociação coletiva de servidores e empregados públicos, poder normativo da Justiça do Trabalho, condutas antissindicais e reformas trabalhistas.

Em relação às restrições ao exercício da livre negociação coletiva em razão da política econômica do governo, a maioria das situações, ocorridas em sua maioria durante as décadas de 1980 e 1990, referiam-se aos planos econômicos e obstáculos aos reajustes salariais, bem como a aplicação do art. 623 da CLT ("será nula de pleno direito disposição de Convenção ou Acordo que, direta ou indiretamente, contrarie proibição ou norma disciplinadora da política econômico-financeira do Governo ou concernente à política salarial vigente, não produzindo quaisquer efeitos perante autoridades e repartições públicas, inclusive para fins de revisão de preços e tarifas de mercadorias e serviços"). No tocante à negociação coletiva de servidores e empregados públicos, as observações e demandas diretas tratavam sobre a impossibilidade desses trabalhadores poderem exercer livremente as tratativas com o Estado ou empresas públicas. Diante do poder normativo da Justiça do Trabalho, as análises do Comitê se debruçaram sob a perspectiva do dissídio coletivo implicar uma arbitragem compulsória promovida pelo Estado e as modificações que decorreram pela aprovação da Emenda Constitucional 45/2004 e a reforma do art. 114 da Constituição Federal.

Em face das condutas antissindicais, os casos analisados trataram de violência – em especial da mortes de dirigentes sindicais rurais – , dispensa de trabalhadores pelo exercício de direitos sindicais, a elaboração de listas para prejudicar trabalhadores que se envolveram com atividades sindicais e a lentidão do Poder Judiciário para oferecer respostas em face dessas violações. Em relação às reformas trabalhistas, os exames do Comitê de Peritos se detiveram diante das atividades desenvolvidas pelo Fórum Nacional do Trabalho, criado em 2003 e que teve como resultado a elaboração da PEC 369/2005, e pelo Conselho de Relações de Trabalho do Ministério do Trabalho, bem como as propostas recentemente apresentadas para modificar a legislação trabalhista.

De 2007 a 2017, o Comitê de Peritos tratou da prática de condutas antissindicais em todas as observações e demandas diretas elaboradas sobre a aplicação da Convenção 98 pelo Brasil, solicitando a apresentação de informações sobre a apuração da morte de dirigentes sindicais e a respeito da adoção de leis para reprimir atos antissindicais. Inicialmente, as manifestações do Governo apontaram no sentido de confiar na aprovação da PEC 369/2005 para solucionar a questão. Contudo, diante da

[26] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Normlex. Disponível em: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:20010:::NO:::. Acesso em 11 jun 2017.

inércia legislativa para tramitar a proposta, o Governo optou por tratar da matéria no âmbito do Conselho de Relações de Trabalho no Ministério do Trabalho. Na demanda direta apresentada em 2013, o Comitê de Peritos destaca que "requer que o Governo providencie informação em seu próximo relatório sobre qualquer progresso a esse respeito e recorda que é possível solicitar o recurso da assistência técnica da Repartição, se assim desejar"[27].

A ausência de qualquer evolução no quadro do combate às práticas antissindicais no Brasil nos últimos 10 anos fica patente na manifestação feita em observação no relatório divulgado em fevereiro deste ano: "o Comitê lamenta notar que o Governo informa a falta de progresso substancial para preparar o respectivo projeto de lei. O Comitê, portanto, mais uma vez requer que o Governo tome as medidas necessárias para assegurar que a legislação explicitamente preveja punições e sanções suficientemente dissuasivas contra atos de discriminação antissindicais. O Comitê requer que o Governo relate qualquer progresso obtido em relação a essa matéria"[28]. Considerando o silêncio eloquente a respeito do combate às práticas antissindicais na reforma trabalhista em trâmite no Congresso Nacional, nota-se que o Comitê de Peritos não terá uma resposta satisfatória sobre o tema.

Por fim, cabem duas colocações sobre as manifestações do Comitê de Peritos sobre as reformas trabalhistas. Primeiramente, na observação apresentada em 2003, o Comitê vê com interesse a criação do Fórum Nacional do Trabalho, integrado por atores sociais vinculados ao mundo do trabalho, para democratizar as relações de trabalho e promover a adequação do modelo sindical brasileiro aos preceitos da liberdade sindical[29]. O mesmo não pode ser expresso atualmente, tendo em vista que o atual PLC 38/2017 atende somente aos ensejos dos empregadores e não extingue a unicidade sindical.

Em segundo lugar, é importante enfatizar que, mantendo-se a proposta atualmente prevista no PLC 38/2017 de prevalência do negociado sobre o legislado e a introdução dos arts. 611-A e 611-B na CLT, em que o conteúdo dos instrumentos coletivos de trabalho poderá se sobrepor ao que a lei prevê, inclusive se rebaixar o piso legal, com exceção dos dispositivos constitucionais, haverá violação das Convenções 98,

---

[27] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Direct request (CEACR) – adopted 2013, published 103rd ILC session (2014). Disponível em: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3146181,102571,Brazil,2013 . Acesso em 11 jun 2017. No original: "The Committee requests the Government to provide information in its next report on any progress in this respect and reminds it that it can have recourse to the technical assistance of the Office, if it so wishes".

[28] Id. Observation (CEACR) – adopted 2016, published 106th ILC session (2017). Disponível em: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3300844,102571,Brazil,2016 . Acesso em 11 jun 2017. No original: "The Committee regrets to note that the Government reports the absence of substantive progress in the preparation of the respective draft legislation. The Committee therefore once again requests the Government to take the necessary measures to ensure that the legislation explicitly establishes remedies and sufficiently dissuasive sanctions against acts of anti-union discrimination. The Committee requests the Government to report any progress achieved in this regard".

[29] Id. Observations (CEACR) – adopted 2003, published 92nd ILC session (2004). Disponível em: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2233241,102571,Brazil,2003 . Acesso em 11 jun 2017.

151 e 154 da OIT, todas ratificadas pelo Brasil. Nesse sentido, destacam-se os seguintes trechos do relatório apresentado neste ano, que analisou projetos muito semelhantes ao PLC 38/2017: "o Comitê recorda que o objetivo geral das Convenções 98, 151 e 154 da OIT é a promoção da negociação coletiva sob a perspectiva de pactuar condições de trabalho mais favoráveis que aquelas previstas em lei"[30]; "o Comitê enfatiza que a definição de negociação coletiva como processo que tem o objetivo de melhorar a tutela dos trabalhadores prevista em lei foi reconhecida nos trabalhos preparatórios para a Convenção 154"[31]; "do ponto de vista prático, o Comitê considera que a introdução da possibilidade geral de rebaixar, por meio de negociação coletiva, a proteção conferida aos trabalhadores em lei pode ter um forte efeito dissuasivo no exercício do direito da negociação coletiva e pode contribuir para minar a sua legitimidade no longo prazo"[32]; e " a previsão que estabelece que dispositivos da legislação trabalhista em geral poderão ser substituídos pela negociação coletiva seriam contrários aos objetivos da promoção da negociação coletiva livre e voluntária, como consagrado na Convenção"[33].

5. Conclusão

O Comitê de Peritos em Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT acompanha o estado da arte da aplicação da Convenção 98 no Brasil de forma robusta há pelo menos 3 décadas, com enfoque maior, nos últimos 10 anos, nas condutas antissindicais e na forma pela qual o país tem promovido alterações legislativas. Isso, somado ao fato de o órgão ser constituído por integrantes de elevada qualificação técnica, dota-o de robustas credenciais para examinar o impacto gerado pela possível aprovação do PLC 38/2017 em face das obrigações que o país assumiu cumprir com a ratificação da Convenção 98.

Levando em consideração os retrocessos gerados pela possível aprovação do PLC 38/2017, vislumbramos três principais estratégias de atuação a partir do trabalho desenvolvido pelo Comitê de Peritos.

Inicialmente, é da maior importância que as entidades sindicais de trabalhadores acompanhem os relatórios apresentados pelo Governo brasileiro ao

[30] Id. Observation (CEACR) – adopted 2016, published 106th ILC session (2017). Disponível em: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3300844,102571,Brazil,2016 . Acesso em 11 jun 2017. No original: "the Committee recalls that the general objective of Conventions Nos 98, 151 and 154 is to promote collective bargaining with a view to agreeing on terms and conditions of employment that are more favourable than those already established by law".

[31] Id. Ibid. No original: "The Committee emphasizes that the definition of collective bargaining as a process intended to improve the protection of workers provided for by law is recognized in the preparatory work for Convention No. 154"

[32] Id. Ibid. No original: "From a practical viewpoint, the Committee considers that the introduction of a general possibility of lowering through collective bargaining the protection established for workers in the legislation would have a strong dissuasive effect on the exercise of the right to collective bargaining and could contribute to undermining its legitimacy in the long term"

[33] Id. Ibid. No original: "a provision establishing that provisions of the labour legislation in general may be replaced through collective bargaining would be contrary to the objective of promoting free and voluntary collective bargaining, as set out in the Convention"

Comitê de Peritos sobre a aplicação da Convenção 98 no país. Considerando que no último relatório o Comitê solicitou ao Governo que o mantenha informado sobre os desdobramentos dos projetos de lei que versam sobre a prevalência do negociado sobre o legislado e tendo em vista que as organizações representantes de trabalhadores podem apresentar comentários em face das comunicações e relatórios enviados pelos Estados-Membros, identifica-se um relevante espaço nos quais as entidades sindicais de trabalhadores têm a oportunidade de apresentar a perspectiva obreira sobre o tema, especialmente do ponto de vista prático, apontando os prejuízos gerados aos trabalhadores no cotidiano da execução do contrato de trabalho.

Em segundo lugar, deve-se incorporar os argumentos trazidos pelo Comitê de Peritos a respeito da violação da Convenção 98 com a adoção da prevalência do negociado sobre o legislado, nos termos propostos pelo Governo, perante os tribunais, seja em sede de controle concentrado de constitucionalidade (como em eventual ADI no STF), seja por meio de arguição incidental de inconstitucionalidade na Justiça do Trabalho ou, ainda, com a arguição de inconvencionalidade. Cabe destacar que adotando quaisquer dos posicionamentos sobre a hierarquia que a Convenção 98 possui no ordenamento jurídico brasileiro – constitucional ou infraconstitucional e supralegal – , o fato da alteração proposta na reforma trabalhista ser de ordem legal permite que ambos levem à não admissão da sua incorporação no arcabouço jurídico nacional.

Finalmente, as entidades sindicais de trabalhadores poderão, a partir dos entendimentos expostos pelo Comitê de Peritos, apresentar reclamações ou queixas (por meio dos delegados presentes na Conferência Internacional do Trabalho), apontando a violação da Convenção 98 pelo Brasil pela introdução da prevalência do negociado sobre o legislado no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro.

6. Referências bibliográficas

CORRÊA, Lélio Bentes. Süssekind e a Comissão de Peritos da OIT. In: RODRIGUES, Douglas Alencar; AVILÁ, Any; PEREIRA, José Luciano de Castilho. *Mundo do trabalho*: atualidades, desafios e perspectivas. Homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind. São Paulo: LTr, 2014, p. 11-14.

FOLHA DE SÃO PAULO. A aliados, Dilma manifesta preocupação com crise e diz que 'tudo isso é muito ruim' para o país. Disponível em: http://painel.blogfolha.uol.com.br/2017/05/22/dilma-manifesta-preocupacao-com-escalada-da-crise-e-diz-que-tudo-isso-e-muito-ruim-para-o-pais/. Acesso em 11 jun 2017.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Direct request (CEACR) – adopted 2013, published 103rd ILC session (2014). Disponível em: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3146181,102571,Brazil,2013 . Acesso em 11 jun 2017.

_____. Normlex. Disponível em: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:20010:::NO:::. Acesso em 11 jun 2017.

_____. Observations (CEACR) – adopted 2003, published 92nd ILC session (2004). Disponível em: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2233241,102571,Brazil,2003 . Acesso em 11 jun 2017.

_____. Observation (CEACR) – adopted 2016, published 106th ILC session (2017). Disponível em: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3300844,102571,Brazil,2016 . Acesso em 11 jun 2017.

_____. *Rules of the game*: a brief introduction too International Labour Standards. Geneva: ILO, 2005.

MANTOUVALOU, Virginia. Are labour rights human rights? *European labour law jornal*, v. 3, n. 2, p. 151-172.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Nota de esclarecimento sobre a lista de Estados Membros convidados a se apresentarem ao Comitê de Peritos da OIT. Disponível em: http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_557306/lang--pt/index.htm. Acesso em 11 jun 2017.

PIOVESAN, Flávia. O valor jurídico dos tratados e seu impacto na ordem nacional. In: PIOVESAN, Flávia. *Temas de direitos humanos.* 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

_____; GOTTI, Alessandra Passos; MARTINS, Janaína Senne. A proteção internacional dos direitos econômicos, sociais e culturais. In: PIOVESAN, Flávia. *Temas de direitos humanos.* 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000.

Arnaldo Süssekind

Luiz Inácio Barbosa Carvalho[1]

Conheci pessoalmente Arnaldo Süssekind em 1976, pois ele era consultor trabalhista em uma grande empresa e eu fui admitido nessa mesma empresa por concurso público como advogado júnior, pois havia me graduado três anos antes.

Pode se imaginar este feliz encontro, no que diz respeito a mim. Tinha estudado Direito do Trabalho nos livros dele e não o conhecia pessoalmente. Três anos depois a vida me colocou diante daquele que foi um dos mentores, ainda que invisível, na minha formação profissional.

Passado o choque do encontro, a convivência, que aí começou e perdurou até o seu passamento, me mostrou as razões pelas quais era ele um homem diferente e iluminado.

De início me chamou a atenção o fato de um homem daquela envergadura lidar com um recém-formado de "igual para igual", pois ele tinha participado da comissão que elaborou a CLT, foi procurador integrante do Ministério Público do Trabalho, foi ministro do Trabalho do Poder Executivo e o membro do Poder Judiciário entre outras inúmeras qualificações. Discutíamos os problemas trabalhistas da empresa em reuniões. Ele ouvia meus argumentos como se partissem de um igual, o que efetivamente não era a realidade. Mas ele, demonstrando um gesto de extrema sabedoria e completo respeito ao semelhante, assim me tratava e se portava, dispensando igual tratamento também a outros profissionais, não apenas em relação a mim.

O tempo foi passando e a minha admiração aumentando a cada dia, não apenas pelos ensinamentos que transmitia, mas também pela essência do ser humano que se revelava da convivência com o mestre.

Alguns anos depois, o destino me reservou privilégios ainda maiores. Fui convidado a assessorá-lo em uma de tantas invejáveis tarefas no campo profissional, às quais se dedicava com o costumeiro esmero e afinco. Ele constantemente recebia consultas sobre os mais variados temas trabalhistas que normalmente geravam a emissão de pareceres escritos a pedido de clientes. Discutíamos o mérito da consulta e ajustávamos a estrutura do parecer a ser emitido.

Sempre seguindo as suas diretrizes, eu minutava o parecer que era submetido ao mestre. Foram vários trabalhos realizados nesse campo. Em todos os pareceres, ele sempre lia, relia e corrigia a minuta por mim elaborada, sempre dando o contexto final que era de sua exclusiva autoria. Disso ele não abria mão, embora fizesse questão de colocar o meu nome ao lado do dele, como se as contribuições para o resultado do trabalho fossem iguais. Esse detalhe, embora possa parecer singelo, tem a importância de revelar uma consistência de caráter e um profundo respeito ao semelhante, características que os livros nem sempre revelam. Mas era assim que ele agia.

[1] Advogado Trabalhista.

Posteriormente, as nossas atividades profissionais foram sendo incrementadas e chegamos a ter uma banca de Consultoria Trabalhista juntos, entre várias outras atividades profissionais.

E o tempo foi passando e a convivência se fortalecendo, nascendo daí uma profunda amizade, sempre nutrida pela minha admiração e extremo respeito por um ser humano da mais alta patente.

E essa convivência me privilegiou com vários eventos que entendo necessário dividir com as pessoas que o admiram. Certa vez, eu, indignado com a decisão de um juiz que contrariava a pretensão de um cliente que eu representava em Juízo, inseri em uma manifestação sutilmente malcriada a célebre frase de Charles De Gaulle, presidente da França no hiato de 1959 a 1969, que teria afirmado "o Brasil não é um país sério". Como fazia em algumas oportunidades, mostrei a petição malcriada ao mestre.

Ele me indagou: "você sabe por que De Gaulle disse isso?". Eu respondi o que todos sabiam. Que teria sido pela conhecida guerra das lagostas, episódio que assim ficou conhecido quando alguns franceses vieram pescar ilegalmente lagostas nas costas brasileiras. Esse evento gerou um desentendimento entre os dois Países. E por causa disso se atribuía essa frase ao Presidente da França sobre o Brasil.

O mestre me respondeu. "Nada disso. De Gaulle disse realmente isso, mas não foi por causa desse evento." E aí me contou o que os historiadores não mencionam ou não sabem.

Implantada a ditadura em nosso País em março de 1964, o Brasil, já sob Governo militar, foi convidado pela França para participar de um evento juntamente com outros países. Os militares tiveram dificuldades em indicar um representante. Indicaram Carlos Lacerda simplesmente porque à época ele ainda estava afinado com a Revolução (embora mais tarde tenha rompido com o militares) e porque falava fluentemente a língua francesa. Assim, Carlos Lacerda foi indicado a representar o Brasil no evento. Chegando a Paris, ainda no aeroporto, a imprensa mundial, ávida por notícias da revolução no Brasil, indagou ao então representante brasileiro quanto tempo iria perdurar a ditadura no Brasil.

Carlos Lacerda, intrépido jornalista e que não tinha, como se diz na gíria, "papas na língua", certamente ficou indignado com a pergunta e respondeu de forma incisiva: "vai durar menos tempo daquela que dura na França!".

Naturalmente que essa resposta chegou ao conhecimento do Governo Francês que certamente estranhou a conduta do representante de um governo que se iniciava e o convite teria sido uma forma da França prestigiar o comando militar que tinha assumido o poder no Brasil. Não é preciso dizer que diante desse evento, o representante brasileiro sequer foi recebido pelo Governo Francês, quando De Gaulle, em face disso, teria pronunciado a famosa frase.

Esse é um dos tantos eventos históricos que a convivência me permitiu tomar conhecimento.

Délio Maranhão, colega de faculdade que Süssekind, em função da empatia e amizade que nasceu entre ambos, considerava um irmão. Contava ele que Délio Maranhão quase foi nomeado como ministro para integrar o Supremo Tribunal Federal. Esse evento só se tem conhecimento de parte da história. Mas ele me revelou toda a história.

Juscelino Kubitschek foi eleito presidente em 1956. Após a sua posse, houve uma vaga no Supremo Tribunal Federal. Ele então chamou Sobral Pinto e revelou a intenção em indicá-lo para essa vaga no STF. Sobral Pinto, na época já renomado advogado, tinha patrocinado processo de Juscelino quando este era ainda candidato para defendê-lo em uma ação que objetivava impugnar a sua candidatura. Conta Sobral Pinto que nessa oportunidade, foi chamado por Juscelino que solicitou que fizesse a sua defesa visando à manutenção da candidatura. Sobral afirmou a Juscelino que se via na obrigação de revelar que não votaria nele para presidente, mas que ele, Juscelino tinha razão quanto ao questionamento da sua candidatura e que poderia patrocinar o processo. Com o que concordou Juscelino e assim foi feito. A impugnação à chapa foi rejeitada, a candidatura mantida, sendo então eleito Presidente.

A gratidão de Juscelino e certamente a admiração pelo saber jurídico de Sobral Pinto, o levou a cogitar e convidá-lo para integrar o Supremo Tribunal Federal. Mas Sobral Pinto tinha um caráter que pouco se vê hoje em homens públicos. Afirmou que ficara lisonjeado com o convite, mas que não poderia aceitá-lo. E não poderia aceitar porque tinha sido advogado de Juscelino em sua candidatura e que sua nomeação para o STF certamente seria vista como uma forma de pagamento de honorários, o que o incomodava e não condizia com os seus princípios. Por esta razão, não aceitou o convite transmitindo sua decisão de viva voz ao então Presidente. Até aí esse fato é confirmado em depoimento de Sobral Pinto ainda em vida.

Mas o restante desse fato, poucos conhecem. Sobral Pinto, quando declinou do convite, pediu licença a Juscelino e se atreveu a fazer uma sugestão. Indicou Délio Maranhão para ser nomeado em seu lugar. Afirmou a Juscelino que Délio Maranhão, um juiz do Trabalho no Rio de Janeiro, era um homem culto, correto e com profundo saber jurídico que certamente teria grande contribuição a dar ao STF. Juscelino, então se prontificou a nomear Délio Maranhão e determinou a confecção do respectivo decreto presidencial nesse sentido.

Mas o destino nem sempre se dirige aos objetivos que se desenha. Em seguida, Juscelino, por razões políticas, necessitou de indicar outro nome para compor o Supremo e a nomeação de Délio não aconteceu. Ruim para Délio e para o Supremo Tribunal que perdeu um grande nome. Mas ganhamos nós, pois Délio continuou como Juiz do Trabalho e depois integrou o nosso Tribunal Trabalhista deixando lições que até hoje são invocadas pelos profissionais que atuam no Direito do Trabalho.

Existem outros fatos que me foram revelados nesse importante convívio, mas não é viável narrar todos neste relato.

Certa vez, tínhamos concluído um parecer e após ajustarmos a redação final, restava colher a assinatura de Arnaldo Süssekind nesse parecer. Combinamos então, um encontro às 15 horas. Mas eu, na correria da vida, me atrasei e cheguei ao encontro 40 minutos além do horário combinado. Quando cheguei ao local combinado, o Ministro não mais estava e deixou o seguinte bilhete para mim: “Luiz Inácio, eu não tenho tempo de não ser pontual. Estou indo para a Renovar.”

Saí correndo para a Editora Renovar a qual ele integrava o Conselho Editorial para encontrá-lo, quando apresentei, envergonhado, desculpas pelo atraso no encontro.

Pelo sorriso do mestre fui perdoado, acho. E aprendi a lição: nunca mais me atrasei em nossos encontros.

Süssekind integrou o Ministério Público do Trabalho, integrou o Executivo e o Poder Judiciário, entre as várias funções públicas que exerceu. Mas o seu talento era próprio de advogado. Bem definiu Ophir Cavalcante, colega advogado do Pará que comandou a Seccional daquele Estado e, mais tarde, foi eleito Presidente do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, quando em um dos vários seminários que homenageou Süssekind afirmou: "Süssekind sempre foi da advocacia. A advocacia o emprestou ao Ministério Público, ao Poder Executivo e ao Poder Judiciário. Mas ele retornou à advocacia, sua inquestionável origem."

E veia de advogado aflorou desde a tenra idade. Contava ele que na juventude foi inscrito por Oduvaldo Cozzi (eram amigos de juventude) em um concurso na Rádio Nacional chamado "o cantor mascarado". Os candidatos se apresentariam mascarados e cantariam no auditório da rádio, se submetendo a um júri especializado à época. O melhor cantor ganharia um prêmio e um contrato de três meses com a Rádio Nacional. Süssekind acabou por ser o vencedor do concurso e assinou o contrato com a Rádio Nacional.

Seu pai, Desembargador no Tribunal de Justiça no Estado, não concordou com essa "atividade artística" do filho. E essa empreitada do filho, preocupou o desembargador que "espremeu" o filho para que não descambasse para o caminho artístico, pois vislumbrava nele um potencial jurídico que não poderia ser desprezado. Tanto fez e argumentou que Süssekind não poderia deixar de atender ao pedido do pai. Mas ao mesmo tempo, ponderou que não poderia deixar de cumprir um contrato que havia assinado. Afirmou perante o pai que ele, como desembargador, não poderia sugerir ao filho que não cumprisse um contrato firmado. Mas, perante o pai, se prontificou a cumprir o contrato pelos noventa dias e não mais se dedicar à "carreira artística". Esse argumento arrefeceu a intenção do pai e permitiu que Süssekind cumprisse o contrato. E assim, o contrato foi cumprido e a "carreira artística" foi precocemente abandonada. E comunidade jurídica trabalhista foi quem ganhou com este episódio.

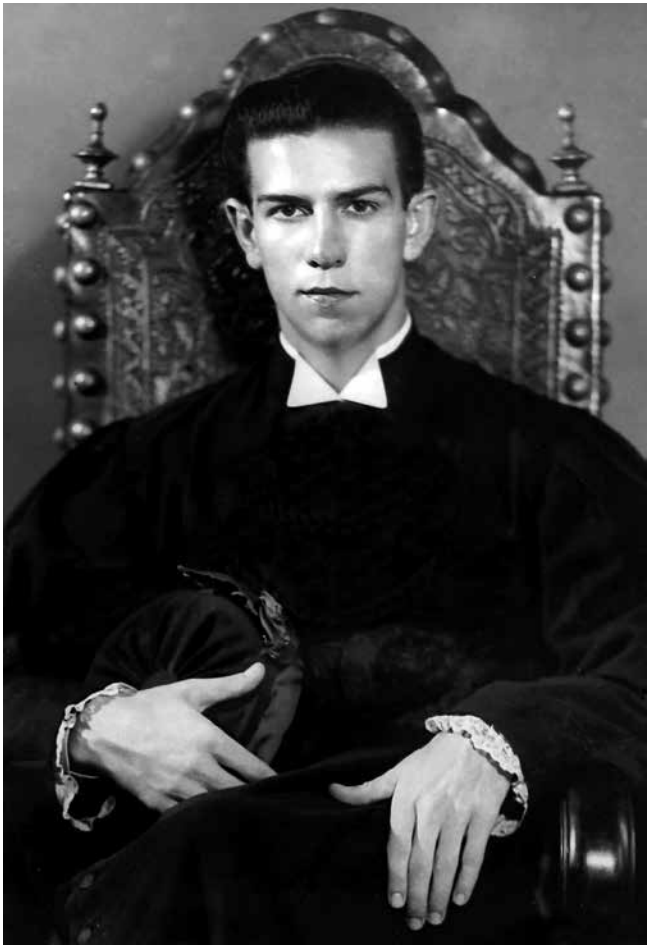
Mas esse episódio demonstra que, já nesse momento, aflorava o jovem advogado que detinha um raro poder de argumentação na defesa de suas convicções. E esse perfil foi se aprimorando ao longo de sua vida nas atividades que exerceu, sempre com êxito.

Naturalmente que nessa homenagem, decidida em bom momento pelo nosso Tribunal do Trabalho que optou para rememorar a vida de um dos maiores juristas da sua geração quando faz o centenário de seu nascimento, não comporta longa explanação, mesmo porque Arnaldo Süssekind dispensa maiores dissertações, pois a sua vida, sua obra e seu caráter são de conhecimento público.

Mas a narrativa de uns poucos episódios que não estão registrados em livros e que somente foram testemunhados por quem os viveu, contribui para somar e comprovar a essência de um dos maiores homens que o Brasil conheceu.

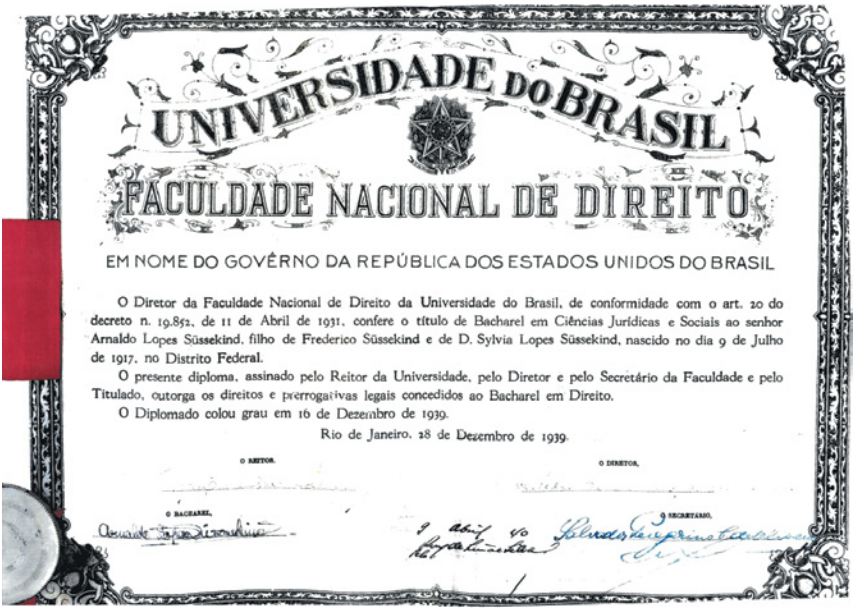
Por Luiz Inácio Barbosa Carvalho

GALERIA DE FOTOS



Arnaldo Lopes Süssekind

Recebeu em 1939 o grau de bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais pela Faculdade Nacional de Direito (FND) da Universidade do Brasil, atualmente Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).



UNIVERSIDADE DO BRASIL

FACULDADE NACIONAL DE DIREITO

EM NOME DO GOVÊRNO DA REPÚBLICA DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL

O Diretor da Faculdade Nacional de Direito da Universidade do Brasil, de conformidade com o art. 20 do decreto n. 19.852, de 11 de Abril de 1931, confere o título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais ao senhor Arnaldo Lopes Süssekind, filho de Frederico Süssekind e de D. Sylvia Lopes Süssekind, nascido no dia 9 de Julho de 1917, no Distrito Federal.

O presente diploma, assinado pelo Reitor da Universidade, pelo Diretor e pelo Secretário da Faculdade e pelo Titulado, outorga os direitos e prerrogativas legais concedidos ao Bacharel em Direito.

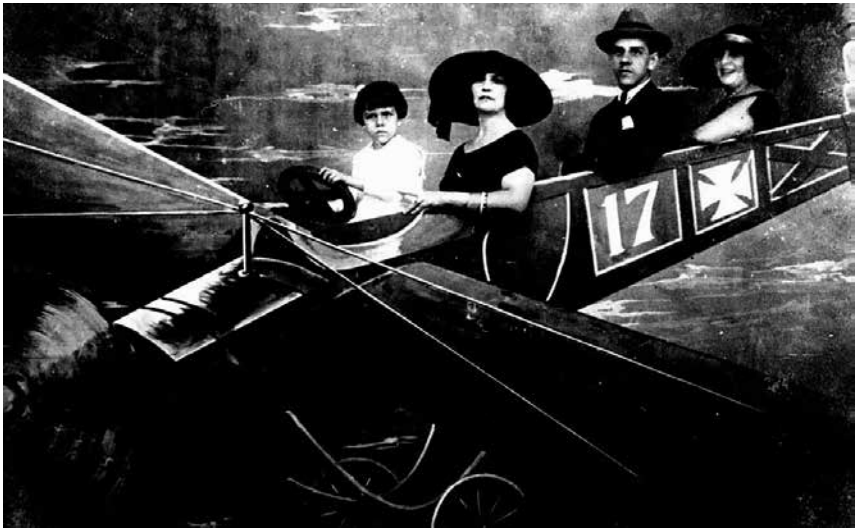
O Diplomado colou grau em 16 de Dezembro de 1939.

Rio de Janeiro, 28 de Dezembro de 1939.

O REITOR. O DIRETOR.

O BACHAREL. O SECRETARIO.

Diploma de bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.



Aos 5 anos de idade, Arnaldo brinca de "guiar um aeroplano" na exposição do *Centenário da Independência*, acompanhado de seus pais, Sylvia (ao seu lado) e Frederico, 1922.

A família Süssekind reunida no dia do casamento de Arnaldo com Marília, em 29/5/1940. Os noivos estão sentados, de branco.

POSTO 4 F. C.
Arnaldo Sussekind
Foi matriculado sob o
N. 54
Em 11 de Agos de 19 30
O Presidente

Matricula N.º 54 1 $000
O Snr.
Pagou a sua mensalidade do mez de
Residencia
O Thesoureiro

Carteira de associado do *Posto 4 Futebol Clube*.

Arnaldo fez parte do time de futebol organizado no Posto 4, na praia de Copacabana, Rio de Janeiro, a que se dedicou até os 18 anos de idade.

Time de futebol do Conselho Nacional do Trabalho, 1938. Arnaldo Süssekind é o terceiro da esquerda para a direita, na fileira frontal.

dado de segurança.

saiu dos estaleiros de Fiume.

quencia da guerra civil.

"O INVISIVEL TROVADOR" E A PROVA FINAL

A apresentação do vencedor hoje, ás 22 hs., no Cinema Odeon

Os tres concorrentes á prova final do concurso, vendo-se ao centro o vencedor cujo nome será desvendado á noite, no Odeon

Como foi noticiado, realisou-se, ante-hontem, ás 21 horas, nos estudios da Radio Nacional, a prova final do concurso instituido por essa estação em combinação com Twentieth Century Fox Film, para a escolha do melhor interprete da canção "Que linda és tu", do film "O Invisivel Trovador".

Foram tres os candidatos que realisaram esse prova, os quaes receberam os pseudonymos de "Pintasilgo", "Canario" e "Patativa".

A commissão julgadora, que compunha-se dos criticos de radio Francisco Galvão, d'"A Nação"; Juracy Araujo, da "Gazeta de Noticias", Theophilo de Barros, de "Dom Casmurro, Julio de Oliveira, de "A Batalha" e Lydio Costa, do "Brasil Finanças", Tulio de Lemos, de "Carioca", foi unanime em salientar as qualidades artisticas do cantor "Patativa", elegendo-o "Invisivel Trovador". Hoje, ás 22 horas, o vencedor do concurso será apresentado ao publico no palco do Cinema Odeon, onde cantará com a orrcestra "All Stars", da Radio Nacional.

O primeiro collocado teve 233 votos, tendo um "superavit". De 97 votos sobre o segundo; "Pintasilgo" alcançou 136 votos; "Canario", o 3º collocado, teve 106.

Amanhã, o felizardo assignará um contrato com a Radio Nacional, para quatro audições remuneradas com 250$ cada uma.

E, assim, será encerrado o brilhante concurso, que tanto exito alcançou, sob a orientação do chronista R. Magalhães Junior.

Em outubro de 1937, Arnaldo Süssekind foi vencedor de um concurso de cantores que promoveu o filme "O Invisível Trovador", interpretando a música *Que linda és tu*, na Rádio Nacional. Inscrito sob o pseudônimo "Patativa", sua identidade só foi revelada após o resultado final.

Foto: Arnaldo Süssekind, ainda incógnito, está diante do microfone, entre os dois outros finalistas. Reprodução do jornal *A Noite* de 4/10/1937, p. 1.

Ordem dos Advogados do Brasil
Secção Distrito Federal
Carteira 3244 Inscrição 3833
Carteira de identidade de ADVOGADO
Expedida a Arnaldo Lopes Süssekind
Título Bacharel em Direito
Pela Faculdade Fac. Nacional de Direito da Univ. do Brasil
Tendo colado grão aos 16 de Dezembro de 1939
Nacionalidade Brasileiro
Data do nascimento 9-7-1917
Séde principal da advocacia Distrito Federal
Data da inscrição no quadro da Ordem 19 de Junho de 1940
Observações: Vide pagina 5

Fotografia tirada em 13 de 6 de 1940

Local, data da expedição e assinatura dos diretores
Rio de Janeiro, 19 Junho 1940

Reconhecimento de Firmas:

Assinatura do portador

Arnaldo Lopes Süssekind recebe sua carteira da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), expedida em 19/6/1940.

Tribunal Superior do Trabalho
Esta carteira de identidade pertence ao Dr. ARNALDO LOPES SUSSEKIND que exerce as funções de MINISTRO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO
Rio de Janeiro, 29 de 3 de 1965
Presidente — Gen.

N.º

Ministério da Justiça e Negócios Interiores
DEPARTAMENTO FEDERAL DE SEGURANÇA PÚBLICA
DETERMINO aos agentes da autoridade pública que prestem ao portador todo o auxílio que lhes for solicitado.
AUTORIZA o porte de armas.
Rio, 4/5/1966
Riograndino Kruel

Carteira de Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, cuja posse no cargo ocorreu em 3/12/1965. Aposentou-se em 26/8/1971.

Na comemoração do Dia do Trabalhador, em 1º/5/1942, o ministro do Trabalho e Previdência Social Alexandre Marcondes Filho discursa no estádio de São Januário, no Rio de Janeiro, com a presença de Arnaldo Süssekind.

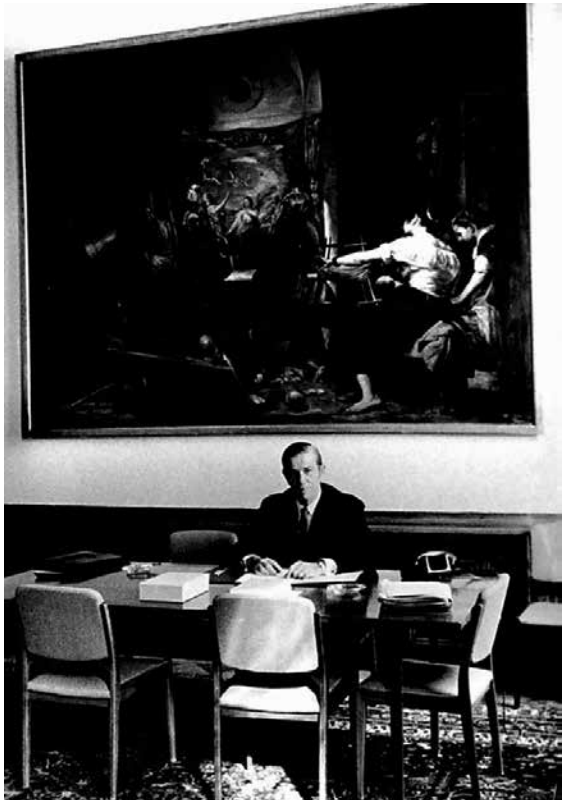
Em cerimônia no Palácio do Catete, o presidente Getúlio Vargas agradece a Süssekind pela dedicação na elaboração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Marília Süssekind, José de Segadas Viana, Alexandre Marcondes Filho e Arnaldo Süssekind em uma apresentação do Teatro Operário. Teatro Ginástico Português, Rio de Janeiro, 1944.

Foto *(esq. para a dir.)*: em primeiro plano, Marília e Marcondes Filho; em segundo plano Segadas Viana e Arnaldo.

Visita da primeira-dama da Argentina, Eva Perón, à Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria (CNTI), 1947.

Foto (*esq. para a dir.*): Eva Perón (primeira), Deocleciano de Holanda Cavalcanti, presidente da CNTI (quarto) e Arnaldo Lopes Süssekind (quinto).



Arnaldo Lopes Süssekind em seu gabinete no Tribunal Superior do Trabalho (TST), 1965.

Arnaldo Süssekind, ao lado do embaixador Barbosa Carneiro, na Conferência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em Genebra, 1965.

Em 2007, Arnaldo Lopes Süssekind comemorou seus 90 anos reunido com familiares e amigos. O aniversariante prestigiou os convidados com discurso de agradecimento emocionante[1].

Fotos: Arnaldo ao lado de sua segunda esposa, Olga Süssekind, netos e amigos; o afeto dos filhos, Arnaldo e Marisa; o festejo do aniversário.

[1] Íntegra do discurso publicado na seção *Reminiscência.*

A presidente do TRT/RJ, desembargadora Doris Castro Neves (biênio 2007-2009), ao lado do ministro aposentado do TST, Arnaldo Lopes Süssekind, em cerimônia de homenagem que confirmou o nome do Edifício-Sede de Fórum Ministro Arnaldo Süssekind, em 18/8/2008.

Atual fachada do prédio, antigo Palácio do Trabalho.

Em 9/7/2012, faleceu o ministro e jurista renomado Arnaldo Lopes Süssekind, data em que também completou 95 anos. Único remanescente da comissão nomeada por Getúlio Vargas para elaborar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1942, quando tinha apenas 24 anos, foi procurador-geral da Justiça do Trabalho (1961), ministro do Trabalho e Previdência Social, no governo Castello Branco (1964-1965), e ministro do Tribunal Superior do Trabalho (1965-1971). O Edifício-Sede do TRT/RJ recebeu o seu nome há alguns anos, confirmado em solenidade no dia 18/8/2008.

Na despedida, o presidente do TST e do CSJT, ministro João Oreste Dalazen, e a presidente do TRT/RJ (biênio 2011-2013), desembargadora Maria de Lourdes Sallaberry (da esquerda para a direita), aplaudem o ministro Arnaldo Süssekind, ao lado da esposa Olga Süssekind e do neto Bernardo Süssekind.

DOUTRINA

Opção pelo FGTS e transação do tempo anterior[1]

Délio Maranhão[2]
Arnaldo Süssekind[3]

I. Da prescrição da ação para anular opção pelo FGTS e transação do tempo de serviço anterior

1. Quando se fala em *opção* pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e em *transação* do tempo de serviço anterior a esta mesma opção, fala-se, ineludivelmente, em *ato de vontade*. E quando se cogita de um vício, nesse ato de vontade, cogita-se de uma *nulidade relativa* e não de uma *nulidade absoluta*, eis que não há interesse público em jogo.

2. Logo, situando-se o ato opcional e a transação no campo de interesse individual e, pois, no terreno das nulidades relativas, deverá o interessado promover a declaração judicial de sua ineficácia dentro do biênio que se seguir à prática daqueles atos, sob pena de vê-los convalidados pela prescrição.

3. Por esta razão, assinalou o primeiro signatário:

> […] tratando-se de nulidade *absoluta* (norma que tutela interesse público), a prescrição da ação para declará-la não corre na vigência do contrato, atingindo, apenas, o prazo prescricional as diferenças salariais porventura devidas, consequências da nulidade. Sendo a nulidade *relativa*, (prevalência do interesse individual), como no caso de condição contratual resultante da simples vontade das partes, o prazo de prescrição da ação para anular o ato começará a correr a partir da violação do direito. (MARANHÃO, 1983, p. 400).

4. Por outro lado, nos atos volitivos, há que se distinguir o *ato positivo*, violador do direito, do *ato negativo* continuado. Daí a coexistência da norma legal do art. 11 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e da norma especial do art. 119 do mesmo diploma sobre salário mínimo, cujo pagamento independe de *vontade* das partes.

5. A propósito, acentuou o segundo signatário:

> Se a inaplicação da norma jurídica imperativa em vigor resulta, não de um ato positivo do empregador, mas de uma série de

[1] N.R. Artigo originalmente publicado na Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região n. 11, out. 1988, p. 19-27.
[2] Juiz aposentado do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.
[3] Ministro aposentado do Tribunal Superior do Trabalho.

> *atos negativos continuados*, não há dúvidas de que haverá tantas violações ao direito do empregado quantas forem as vezes em que, embora devida a prestação, não seja ela solvida. (SÜSSEKIND, 1960, p. 245).

6. No caso da opção pelo FGTS, assim como no da transação anterior, pode sustentar-se que não existe *ato positivo* praticado pelo empregador. Não se pode negar, todavia, que a opção é um *ato instantâneo*, praticado pelo empregado, assim como o é o encontro de vontades na transação. Ato único, portanto, e não atos sucessivos.

7. Pouco importa, no tocante à prescrição, que o ato positivo, único, instantâneo seja da iniciativa do empregador, do empregado ou de ambos. Os efeitos dele emergentes, salariais ou não, só podem ser apreciados pelo Judiciário se o ato em torno do qual se fixou a controvérsia e do qual aqueles efeitos emanam não tiver ficado coberto pelo biênio prescricional.

8. No caso, como seria possível declarar a nulidade da opção ou da transação por vício de vontade se ambas foram praticadas há mais de dez anos antes do ajuizamento da ação? Afinal, o instituto da prescrição existe para dar segurança às relações jurídicas.

9. Ainda se pudesse falar em vício de vontade, convalidada a opção e a transação pelo decurso de longo tempo, prescrita está a possibilidade de anulá-las para ressuscitar uma estabilidade renunciada e incompatível com o regime jurídico escolhido.

10. Nada tem a ver, por isso, com o caso, a Súmula nº 168 do Eg. Tribunal Superior do Trabalho, pois não seria juridicamente possível considerar-se a opção pelo FGTS ou a transação como "lesão de direito", nem que tal "lesão" atingiria "prestações periódicas".

11. Este verbete jurisprudencial está a pressupor, para a sua correta aplicação, a existência de atos meramente negativos, isto é, continuada e renovável recusa do empregador no pagamento de prestação devida.

12. Por estas razões é que o Eg. Tribunal Superior do Trabalho, em sua composição Plena, recentemente decidiu hipótese rigorosamente idêntica à da presente consulta, como se constata do seguinte acórdão:

> *Prescrição. Ato de opção pelo Fundo de Garantia pelo Tempo de Serviço:* 1) A regra contida no art. 178 – §9º inciso V, alínea *a*, do Código Civil, segundo a qual a coação é fato impeditivo do curso da prestação, mostra-se impertinente em se tratando de receio da perda do emprego, porquanto "não se considera coação a ameaça do exercício normal de um direito" (art. 100 do Código Civil), colocando-se como direito potestativo o de despedimento mediante resilição do contrato de trabalho pelo empregador. 2) o legislador pátrio não erigiu como fato impeditivo do curso do biênio prescricional a vigência do contrato de trabalho – art. 11 da CLT – exceto em relação aos empregados rurais (art. 10 da Lei

> nº 5.889/73). 3) Em ciência alguma é dado encontrar preceito isolado. O entrelaçamento é constante e da interpretação em conjunto resulta bastante luz para a hipótese controvertida (Carlos Maximiliano). Revela a interpretação sistemática o tratamento diferenciado entre os trabalhadores em geral e o trabalhador rural. (TST – Pleno, Proc. E-AR-52/81; Rel. Min. Marco Aurélio, *in* TEIXEIRA FILHO, 1984, verbete, nº 2.522).

13. E reafirmando o entendimento de que a prescrição, em hipóteses como a em exame, é sempre total e tem o seu início contado do momento em que o ato é praticado, o Eg. Tribunal Superior do Trabalho dá mostras de sua iterativa jurisprudência, como se vê dos seguintes arestos:

> A prescrição para anular opção pelo FGTS tem como marco inicial o próprio ato e não a rescisão contratual. (TST – Pleno, Proc. E-RR-3.771/79; Rel. Min Fernando Franco, *in* TEIXEIRA FILHO, 1983, verbete, nº 2.523).
> *Opção pelo FGTS*. A prescrição é contada a partir da data em que se consuma a opção. Embargos conhecidos e providos para se declarar prescrito o direito do trabalhador. (TST – Pleno, Proc. E-RR-2.145/79; Rel. Min. Mozart V. Russomano, *in* TEIXEIRA FILHO, 1983, verbete, nº 2.532).
> *Prescrição. FGTS. Direito Potestativo*. 1) O direito potestativo não prescreve, porque despido de pretensão, mas pretendendo o empregado anular a sua opção pelo FGTS, conta-se a prescrição da lesão sofrida, isto é, do ato opcional. 2) No Direito Brasileiro, o ato nulo prescreve. (E-RR-627/75, DJU de 23/3/79, p. 2.128). 3) Revista conhecida e provida. (TST – 1ª Turma, Proc. RR-1.366/82; Rel. Min. Coqueijo Costa, *in* TEIXEIRA FILHO, 1984, verbete, nº 2.524).

14. O mesmo entendimento é manifestado pelo Eg. Tribunal Superior do Trabalho quando se discute também a transação do tempo de serviço anterior à opção:

> A prescrição para anular opção pelo FGTS, com transação abrangente do tempo anterior, começa a fluir a partir do ato de opção e não da rescisão posterior do contrato de trabalho. (TST-Pleno, Proc. E-RR-2.216/79; Rel. Min. Fernando Franco, *in* TEIXEIRA FILHO, 1983, verbete, nº 2.556).
> Atendidos os pressupostos legais, não há como arguir a nulidade da opção, mesmo em havendo contrato a seguir. Obrigatória a homologação da opção. Revisão dos valores da transação inviável face à prescrição. Não se pode falar em fraude quando, entre a opção e a dispensa, ocorreu lapso de tempo relativamente grande. (TST – 2ª Turma, Proc. RR-28/80; Rel. Min. Marcelo Pimentel, *in* TEIXEIRA FILHO, 1983, verbete, nº 2.559).
> A prescrição para atingir nulidade de opção pelo FGTS e consequente transação pelo tempo anterior à mesma, tem seu marco na data em que o empregado exerce a opção e negocia

> sua estabilidade, e não somente após a ruptura contratual, tese do Prejulgado nº 31, voltada à soma dos períodos descontínuos de trabalho. (TST – 1ª Turma, Proc. RR-770/82; Rel. Min. Fernando Franco, *in* TEIXEIRA FILHO, 1984, verbete, nº 2.552).

II. Da inexistência de fraude à lei na readmissão do empregado pelo regime do FGTS

15. O art. 453 da CLT, ao dispor que "no tempo de serviço do empregado, quando readmitido, serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado anteriormente na empresa, salvo se houver sido despedido por falta grave, recebido indenização legal ou se aposentado espontaneamente", visou a impedir que, através do seccionamento do tempo de serviço do empregado, pudesse o empregador obstar-lhe, principalmente, a aquisição da estabilidade.

16. Mas, como está no citado art. 453, o tempo de serviço anterior não será computado quando, em relação ao mesmo, houver o empregado "recebido indenização legal."

17. Tal ressalva, representando exceção à regra da soma dos períodos descontínuos, supõe uma *autêntica* rescisão do contrato de trabalho. Quando a rescisão visa a obstar a aquisição do instituto maior do Direito do Trabalho – a estabilidade no emprego, exsurge a Súmula nº 20 do TST, presumindo ser "em fraude à lei a rescisão contratual".

18. Acontece que, a partir do advento da Lei nº 5.107/66, dois regimes jurídicos de garantia do tempo de serviço passaram a coexistir, se bem que de forma não intercomunicante: o regime da estabilidade no emprego e o do Fundo de Garantia. E porque a lei os considerou inconciliáveis, o interessado, ao optar pelo FGTS, renuncia à estabilidade já adquirida ou em vias de aquisição, consoante remansosa jurisprudência:

> A opção gera a perda da estabilidade ou da possibilidade de o empregado vir a adquiri-la. (TST – Pleno, Proc. E-RR-1.846/77; Rel. Min. Coqueijo Costa, *in* TEIXEIRA FILHO, 1982, verbete nº 2.373).

19. Assim, sendo lícito ao empregado, estabilitário ou não, optar pelo FGTS, renunciando à estabilidade, inclusive transacionando o tempo anterior (art. 17, § 3º, da Lei nº 5.107/66), a rescisão do primitivo contrato seguida de readmissão já pelo regime do FGTS não pode traduzir ato em fraude à lei, sendo pois descabida a invocação da Súmula nº 20 do Eg. TST. Até porque a rescisão não poderia visar a obstar a aquisição de uma estabilidade inalcançável para o optante pelo FGTS!

20. Daí vir decidindo o Eg. TST:

> Não é o caso da Súmula nº 20 a rescisão contratual com base no art. 17 da Lei nº 5.107, de 1966, seguida de nova contratação com

> opção pelo FGTS. (TST – Pleno, Proc. E-RR-2.620/77; Rel. Min. Simões Barbosa, *in* TEIXEIRA FILHO, 1982, verbete nº 3.914).
> Das várias rescisões havidas, o empregado recebeu indenização, não havendo se falar em prejuízo ou má fé, porque sequer era o mesmo estável. Celebrado o último contrato com opção pelo FGTS, além de não haver se retratado à época certa, inocorreu fraude obstativa à estabilidade. Não se somam, portanto, períodos descontínuos. (TST – 3ª Turma, Proc. RR-4.196/79; Rel. Min. Expedito Amorim, *in* TEIXEIRA FILHO, 1982, verbete nº 4.217).
> Opção pelo Fundo de Garantia, com readmissão e dispensa longos anos depois. Inaplicabilidade da Súmula nº 20. Revista parcialmente provida. (TST – 2ª Turma, Proc. RR-582/81; Rel. Min Marcelo Pimentel, *in* TEIXEIRA FILHO, 1983, verbete nº 4.380).
> *Rescisão adotando-se o Regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço*. Após o advento da Lei nº 5.107, e do Decreto respectivo, impossível é presumir fraude mediante simples rescisão do contrato de trabalho, com pagamento de indenização legal, quando o empregado é admitido posteriormente. (TST – 1ª Turma, Proc. AI-56/82; Rel. Min. Marco Aurélio, *in* TEIXEIRA FILHO, 1983, verbete nº 4.382).

Na verdade, não se pode considerar uma fraude o simples exercício de uma faculdade legal, como a opção pelo regime do FGTS e a transação do tempo de serviço anterior, sob pena de admitirmos que a lei pudesse consagrar um ato ilícito…

Referências bibliográficas

MARANHÃO, Délio Barreto de Albuquerque. *Direito do Trabalho.* 11. ed. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1983.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho e à Legislação Complementar*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960, v. I.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Repertório de Jurisprudência Trabalhista.* n. 1. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1982.

_____. _____. n. 2. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1983.

_____. _____. n. 3. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1984.

Responsabilidades pela greve abusiva[1]

Arnaldo Lopes Süssekind[2]

I. Introdução

A greve é um direito, mas não constitui um direito absoluto. Por isto, no confronto com outros direitos, a greve deve sofrer restrições impostas pela necessidade de serem preservados os *superdireitos*. Estes atendem a exigências supraestatais, devendo ser deduzidos dos princípios fundamentais consagrados pela ordem jurídica constitucional e, para muitos, também dos direitos naturais.

Aliás, a Assembleia-Geral das Nações Unidas, ao regulamentar a Declaração Universal dos Direitos do Homem que aprovara em 1948, proclamou que o direito de greve deve ser "exercido de conformidade com as leis de cada país", que podem prever limitações "no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteção dos direitos e liberdades de outrem" (art. 8º, alíneas *c* e *d*, do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos Sociais e Culturais – N.Y., 1966).

Não é diverso o posicionamento da Igreja Católica, segundo o pronunciamento autorizado do Papa João Paulo II: "quando se trata de *serviços essenciais* para a vida da sociedade, estes devem ficar assegurados, inclusive, se isso for necessário, mediante apropriadas medidas legais. O abuso de greve pode conduzir à paralisação da vida sócio-econômica; isto é contrário às exigências do bem comum da sociedade." (*Laborem Exercens*, item 20.7).

Coerentemente, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT – o mais conceituado *forum* para a salvaguarda dos direitos sindicais – tem admitido limitações e até proibições a greves "nos serviços essenciais no sentido estrito do termo, isto é, aqueles serviços cuja interrupção possa pôr em perigo a vida, a segurança ou a saúde da pessoa, em toda ou parte da população" (OIT, 1985, verbete 394).

Mestre Josserand já ensinava que a greve dos trabalhadores, enquanto "posta efetivamente a serviço dos interesses da profissão, sob a condição de que se respeite a liberdade de trabalho e não se cometam atos de violência, estará a salvo a responsabilidade dos grevistas, posto que permaneceram nos limites dos interesses legítimos, que constitui a pedra angular de toda a teoria do abuso dos direitos. Entretanto, se sobrepassam esses limites, se recorrem à coalizão por motivos extra profissionais, saem do espírito da instituição e chegam a ser responsáveis pelos danos e prejuízos que, por sua culpa, causam ao patrão lesado." (JOSSERAND, 1946, p. 198).

---

[1] Artigo originalmente publicado na Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região n. 13, jun. 1991, p. 3-10.

[2] Ministro aposentado do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Presidente Honorário da Academia Nacional de Direito do Trabalho.

II. Atos ilícitos ou abusivos

A Constituição brasileira de 1988, depois de assegurar o direito de greve aos trabalhadores (art. 9º, *caput*) e determinar que a lei dispusesse sobre o atendimento das *necessidades inadiáveis* da comunidade em relação aos serviços e atividades essenciais (§ 1º), prescreveu que os *abusos* cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei (§ 2º). Mas, além dessas limitações ao exercício abusivo da greve, outras decorrem da própria ordem jurídica constitucional, que consagra, dentre outros, os princípios referentes à dignidade humana (art. 1º, III); ao direito à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade (art. 5º, *caput*); ao direito de não sofrer tratamento desumano ou degradante (art. 5º, III); à liberdade de trabalho (art. 5º, XIII) e à função social da propriedade (art. 170, III).

Atendendo a esses pressupostos a Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, que regulamentou o preceito constitucional sobre a greve, prevê alguns tipos de abuso, cuja prática condena. Tais atos, ou omissões, podem corresponder:

a) às *formalidades* que devem ser atendidas pela entidade sindical promotora da greve;

b) à *oportunidade* da deflagração da greve;

c) ao *objeto* da greve;

d) aos *atos ilícitos ou abusivos*.

Tendo em conta os propósitos deste estudo, cumpre-nos examinar os atos ilícitos ou abusivos, que podem ser praticados por ação ou omissão, seja pelos dirigentes sindicais que comandam a greve, seja pelos próprios grevistas. O seu deslocamento é ilimitado; mas os principais abusos podem ser assim resumidos, com base no art. 6º, inciso I e §§ 1º, 2º e 3º, e nos arts. 9º, 11 e 14 da Lei nº 7.783, de 1989:

a) negar-se o sindicato a firmar acordo para a manutenção de serviços cuja paralisação importe em prejuízo irreparável à empresa ou cuja prestação seja indispensável ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade e os empregados a prestar os respectivos serviços;

b) o sindicato ou os grevistas utilizarem meios violentos para aliciar ou persuadir trabalhadores, violar ou constranger direitos e garantias fundamentais de outrem, causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa;

c) o sindicato organizar ou os trabalhadores participarem de piquetes obstativos do livre acesso ao trabalho ou de "arrastões" que retirem do local de trabalho os empregados que não aderirem à greve;

d) o sindicato ou os empregados manterem a greve após a celebração de acordo coletivo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho;

e) a empresa adotar meios para constranger empregados a não participarem da greve ou para frustrar a divulgação do movimento.

Em nosso país os *piquetes* obstativos da liberdade de trabalho têm sido amplamente utilizados, apesar de explicitamente proibidos (art. 6º, § 3º, da lei citada). Outrossim, em alguns casos tem havido *ocupação de estabelecimento*, que viola o

direito de propriedade, e até o denominado arrastão, que corresponde à invasão do estabelecimento para dele retirar os empregados que não aderirem à greve. Cabe ainda mencionar a *operação tartaruga*, que constitui ato de indisciplina e o prosseguimento da paralisação do trabalho *após a decisão judiciária ou arbitral* do conflito coletivo, que configura ato de insubordinação.

Na síntese de Orlando Teixeira da Costa, "abuso de direito na greve consiste, pois, no exercício imoderado, indevido, irregular ou anormal de qualquer direito, que importe no ultrapassamento dos limites impostos pela boa-fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou econômico do mesmo ou na geração de danos injustos ou despropositados. Pode vir a ser praticado pelo trabalhador, pelo empregador, pelas entidades ou coalização que os representam, na ocorrência de quaisquer das ações ou omissões que foram lembradas." (1990, p. 303).

Ainda a respeito dos *piquetes* que, não obstante a expressa proibição legal, atuam sob as vistas das autoridades públicas, cabe assinalar que os permitidos são os de simples propaganda; não os de coação física ou moral. A propósito, vale recordar que a OIT, com sua autoridade universalmente reconhecida, tem entendido legítima a "disposição legal que proíbe aos piquetes de greve perturbar a ordem pública e ameaçar os trabalhadores que continuam trabalhando" (OIT, 1985, verbete 434).

Esse ato ilícito, quando praticado mediante violência ou "grave ameaça", é classificado como delito pelo art. 197 do Código Penal, que comina a pena de detenção de um mês a um ano, além de multa.

No direito comparado prevalece a ampla condenação dos piquetes obstativos da liberdade do trabalhador de não aderir à greve decretada pelo seu sindicato. Na *Alemanha Federal* constitui delito penal o piquete que impeça fisicamente a entrada do empregado no local de trabalho. Na *França* a jurisprudência tem enquadrado no art. 414 do Código Penal o piquete que, por meios violentos, atuar sobre os trabalhadores não grevistas. Na *Itália* os tribunais consideram lícitos os piquetes, desde que se coloquem fora do centro de trabalho e se destinem à propaganda e controle da greve, além da persuasão pacífica dos não-grevistas. Em *Portugal* a Lei estabelece que os piquetes devem "desenvolver atividades tendentes a persuadir os trabalhadores a aderirem à greve, por meios pacíficos, sem prejuízo da liberdade dos não-aderentes" (art. 47 da Lei nº 65/77). Nos *Estados Unidos da América* os piquetes são admitidos desde que tenham "comportamento pacífico", sem exercer coação ou intimidar outros trabalhadores no exercício dos seus direitos (LÓPEZ-MONIS, 1986, p. 55, 81 e 82).

Se os abusos cometidos por trabalhadores durante a greve são condenados pela lei brasileira, como tal não deve ser considerada sua participação pacífica, ainda que a paralisação coletiva do trabalho não tenha observado as formalidades legais. A greve em si não será ilícita; mas os empregados que a ela aderirem não devem ser penalizados (Ac. do TST, Pleno, no AG-E-1946/87, rel. Min. Marco Aurélio de Mello, *in* Revista LTr, 1989, p. 613). O mesmo não se verificará, porém, se o empregado se negar a participar de turmas de emergência ou não comparecer ao serviço depois de resolvido o conflito coletivo por acordo, arbitragem ou decisão judiciária.

III. Responsabilidade trabalhista, civil e penal

A declaração de abusividade ou ilicitude da greve, por parte da Justiça do Trabalho, concerne ao movimento paredista em si; não à atuação individual dos grevistas, inclusive de dirigentes sindicais. Se estes praticarem, por ação ou omissão, qualquer dos atos capitulados como abusivos ou ilícitos sujeitar-se-ão às penalidades previstas em lei.

A Lei nº 7.783, ao contrário da lei de greve precedente, que tratava das penalidades aplicáveis na esfera trabalhista e no Juízo Criminal, estatui apenas:

> Art. 15. A responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos, no curso de greve, será apurado, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal.

Esta foi uma sugestão do Instituto dos Advogados do Brasil (IAB) feita pela comissão que tivemos a honra de integrar, ao lado de Eugênio Haddock Lobo e Julio Cesar Leite: os abusos e ilícitos cometidos em razão da greve devem ser examinados nos contextos dos correspondentes sistemas jurídicos.

Sob o prisma da *responsabilidade trabalhista*, os atos ilícitos ou abusivos praticados por trabalhadores devem ser analisados em dois planos:

a) no da responsabilidade de dirigentes da entidade sindical pela deflagração de greve, prática de atos ilícitos ou omissão quanto a providência impostas por lei;

b) no da participação ativa de empregados na prática de atos ilícitos (piquetes obstativos, "arrastão", agressão física ou moral, ocupação de local de trabalho, depredação de estabelecimento, máquina, equipamento e outros bens, etc.), ou sua negativa em integrar turmas de emergência para a prestação de serviços considerados indispensáveis pela lei.

No curso do seu poder disciplinar, o empregador poderá *suspender* o empregado até trinta dias, simplesmente *adverti-lo* ou *despedi-lo*. Caber-lhe-á dosar a penalidade, tendo em vista a natureza e a gravidade dos atos praticados; mas não deverá discriminar, isto é, aplicar penalidades diversas a empregados que cometeram a mesma falta e cujos antecedentes não justifiquem a diferenciação.

Tratando-se, porém, de trabalhador com direito à *estabilidade* no emprego, ainda que de caráter condicional, como é o caso dos dirigentes sindicais, não poderá o empregador efetivar sua demissão. Terá apenas a faculdade de suspender preventivamente o empregado (art. 494 da CLT) e, no prazo de trinta dias, requerer à Justiça do Trabalho a instauração do inquérito para apurar a falta e determinar, ou não, a resolução do contrato de trabalho (art. 543 da CLT).

Cumpre lembrar que o parágrafo único do art. 7º da Lei nº 7.783, depois de proclamar que "é vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos", acrescenta: "exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9º e 14." (este último artigo abrange os casos de abuso do direito de greve previstos nos arts. 6º e 11).

Não obstante alguma controvérsia no campo doutrinário, prevalece no direito comparado a tese da *responsabilidade civil* pelos danos resultantes de atos ilícitos praticados com a greve ou no seu curso. E o art. 15 da nova lei brasileira sobre a greve admitiu essa responsabilidade, ao mencionar a apuração de responsabilidades segundo a legislação civil. Comentando esse dispositivo, Amauri Mascaro Nascimento sublinha que: "A responsabilidade civil apurada nos termos da legislação própria, pressupõe a aceitação do princípio da reparação dos danos por aqueles que ilicitamente os ocasionou, regra geral do Direito Civil". E conclui: "As entidades sindicais também estão expostas à mesma regra da responsabilidade civil, nos mesmos casos das demais pessoas jurídicas e perante o juízo próprio, a Justiça Comum" (NASCIMENTO, 1989, p. 132). Não é diverso o magistério de Eduardo Gabriel Saad: "se reconhecida a ilegalidade da greve e provados os consequentes prejuízos da empresa, terá o sindicato profissional, responsável pela cessação coletiva de trabalho, que pagar a correspondente indenização" (1989, p. 196).

Esta orientação, que, como vimos, já era defendida por Josserand, tal como por Planiol e Ripert, vem-se generalizando no direito comparado cf. Jean-Claude Javillier, (1962, p. 294 e segs.)

A responsabilidade civil extracontratual, ou aquiliana, está prevista no art. 159, do Código Civil:

> Aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito ou causar prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano.

O art. 160 esclarece não constituir ato ilícito o praticado no exercício regular de um direito reconhecido. O que significa que o dano causado ao empregador pela greve pacífica, deflagrada em plena conformidade com as disposições da mencionada Lei nº 7.783, não gera a responsabilidade civil da respectiva entidade sindical.

Como bem acentuou Cássio de Mesquita Barros Junior, a responsabilidade do sindicato no processamento e comando da greve "deriva da prática de um ato ilícito, isto é, de um ato antijurídico, infringente de norma, definível como comportamento de um sujeito de direito que lesa um direito subjetivo de outrem, causando-lhe dano ressarcível, intencionalmente ou por culpa. É necessário, pois, que se reúnam os elementos subjetivos e objetivos, ou seja, a culpa e o dano, ligados por um nexo causal." (1988, p. 1.341/2).

Vale transcrever, a propósito, trecho de judicioso aresto do egrégio Tribunal Superior do Trabalho (TST), da lavra do Ministro Marcelo Pimentel:

> Ora, a greve abusiva, via de consequência, pode acarretar a responsabilidade civil de quem a decretou e dirigiu, quando nada por *omissão voluntária ou imprudência*, ou pelo *exercício irregular* do direito de greve. Assim se conciliam a Constituição e o Código Civil, não me parecendo sequer sensato supor que a lei civil fosse inaplicável aos mesmos abusos na esfera trabalhista. (Ac. no proc. DC-10.566/90, *in* DJ de 22/8/90).

O Título IV do Código Penal, alusivo aos "Crimes contra a organização do trabalho" prevê alguns delitos que, em geral, se relacionam com a greve:

a) *art. 197* – atentado contra a liberdade de trabalho;
b) *art. 200* – paralisação de trabalho, seguida de violência ou perturbação da ordem;
c) *art. 202* – invasão de estabelecimento industrial, comercial ou agrícola ou sabotagem.

Por seu turno, o art. 330 comina pena de detenção, independente de multa, a quem "desobedecer a ordem de funcionário público", que pode ser aplicada em caso de ordem judicial para pôr termo a greve ilícita ou abusiva. Daí ter proclamado o aludido acórdão do egrégio TST:

> Pela mesma recusa de cumprir ordem judicial de fazer cessar a greve devem responder criminalmente os dirigentes sindicais, nos termos do art. 300 do Código Penal Brasileiro, se não ocorrer também desacato (art. 331, CP). A paralisação do trabalho com violência ou perturbação da ordem está sancionada no artigo 200 do Código Penal, assim como, no art. 202, a invasão ou ocupação do estabelecimento da empresa. (Ac. no proc. DC-10.566/90, *in* DJ de 22/8/90).

Como se infere, o sistema legal brasileiro propicia aos poderes públicos e às pessoas físicas ou jurídicas diretamente interessadas as armas para o bom combate aos atos ilícitos ou abusivos verificados na deflagração e no curso da greve, inclusive quanto à reparação de danos.

Referências bibliográficas

BARROS JUNIOR, Cássio de Mesquita. O direito de greve na Constituição de 1988. *Revista LTr*, São Paulo, n. 52, 1988.

COSTA, Orlando Teixeira da. Do abuso de direito na greve. *Revista LTr*, São Paulo, v. 54, n. 4, abr. 1990.

JAVILLIER, Jean-Claude. Reflexiones sobre algunos aspectos de la huelga en el derecho comparado. *Revista Derecho Laboral*, Montevidéu, abr./jun. 1962.

JOSSERAND, Louis. *El espíritu de los derechos y su relatividad.* México: Ed. Cajica, 1946.

LÓPEZ-MONIS, Carlos. *O Direito de greve* – experiências internacionais e doutrina da OIT. São Paulo: LTr-OBRART, 1986.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Comentários à Lei de Greve*. São Paulo: LTr, 1989.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *La Libertad Sindical* – Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. 3. ed. Genebra: OIT, 1985.

REVISTA LTR. São Paulo: LTr editora, n. 59, 1989.

SAAD, Eduardo Gabriel. *Constituição e Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1989.

Cinquentenário da Justiça do Trabalho[1]

Pediu-me a direção da "nossa" LTr, que, na sessão de abertura deste III Congresso Brasileiro do Direito Processual do Trabalho, saudasse o cinquentenário da Justiça do Trabalho, verificado a 1º de maio do corrente ano.

Desempenho esse mandato com natural emoção, porque, dentre aqueles que colaboraram nos trabalhos preparatórios da instalação da Justiça do Trabalho, creio ser o único que ainda se encontra em atividade no campo pertinente ao Direito do Trabalho: em janeiro de 1941 cheguei a esta grandiosa cidade de São Paulo, como Procurador Regional do Trabalho, a fim de participar, ao lado do Delegado Regional do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, Luiz Mezzavilla, da promoção das medidas necessárias à instalação do Conselho Regional do Trabalho da 2ª Região e das suas seis Juntas de Conciliação e Julgamento.

A este sentimento, que brota do passado, alia-se a satisfação de dirigir esta saudação ao ilustre Presidente do colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST), que honra, com sua presença, o conclave agora inaugurado. O Ministro Luiz José Guimarães Falcão alcançou a presidência do mais alto tribunal da jurisdição trabalhista no verdor de sua jovialidade, já amadurecido, todavia, pela caminhada que percorreu na sua brilhante carreira de magistrado, onde se registra, inclusive, o êxito da sua administração à frente do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, com sede em Curitiba. E as lições da experiência colhida foram, sem dúvida, aprimoradas por sua reconhecida cultura humanística e jurídica. Daí a excelente atuação que vem empreendendo na cúpula da Justiça do Trabalho.

A criação da Justiça do Trabalho foi prevista pela Constituição de 1934 (art. 122); mas o projeto de lei a respeito preparado pelo Governo Federal não chegou a ser aprovado pela Câmara dos Deputados. Esta circunstância, aliás, foi invocada por Getúlio Vargas, dentre outros motivos, para determinar o fechamento do Congresso Nacional e outorgar à Nação a Carta de 1937, que também dispôs sobre a Justiça do Trabalho (art. 139).

A 2 de maio de 1939 o Presidente Vargas assinava o Decreto-Lei nº 1.237, instituindo a Justiça do Trabalho, e, a 15 de junho do mesmo ano, o Decreto-Lei nº 1.346 reorganizou o Conselho Nacional do Trabalho, que fora criado em 1923 junto ao então Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio. Ambos os diplomas legais foram elaborados por douta Comissão, designada pelo Ministro do Trabalho Waldemar Falcão, integrada pelos seguintes juristas: Francisco José Oliveira Viana, Consultor Jurídico do Ministério do Trabalho, como presidente; Professor Luiz Augusto de Rego Monteiro; Procurador do Conselho Nacional do Trabalho, Geraldo Augusto Faria Baptista; Procuradores do Departamento Nacional do Trabalho Oscar Saraiva, Deodato Maia e Helvécio Xavier Lopes.

[1] Alocução do Ministro Arnaldo Süssekind na sessão de instalação do III Congresso Brasileiro de Direito Processual do Trabalho, promovido pela LTr Editora, de 29 a 31 de julho de 1991, na cidade de São Paulo.

Para preparar a organização e instalação dos órgãos da Justiça do Trabalho foi designada competente Comissão, que funcionou sob a direção do Presidente do Conselho Nacional do Trabalho, Francisco Barboza de Rezende, e a efetiva coordenação do Procurador Faria Baptista. Seu trabalho, intenso e profícuo, merece ser louvado nesta oportunidade. Basta assinalar que, a 1º de maio de 1941, o Presidente da República declarava instalada a Justiça do Trabalho e, no dia seguinte, os oito Conselhos Regionais, com as trinta e seis Juntas, iniciavam, de fato, o seu funcionamento.

Foi a Constituição de 1946 que integrou a Justiça do Trabalho no Poder Judiciário (art. 94), "assegurada a paridade de representação de empregados e empregadores" nos seus órgãos (§ 5º do art. 122) e com poder normativo para "estabelecer normas e condições de trabalho" nos casos especificados em lei, ao julgar os dissídios coletivos (§ 2º do art. 123).

Os relevantes serviços que os órgãos dessa Justiça especializada vêm prestando à Nação brasileira são incontáveis e dignos dos maiores encômios. Entretanto, a criação de novos Tribunais, Turmas ou Juntas não pode acompanhar o exagerado crescimento do número de ações (mais de 1.200.000 por ano) consequência, não apenas do aumento da população trabalhadora, da incidência da legislação do trabalho no campo e da alta rotatividade da mão de obra, mas também do fato de inexistirem mecanismos capazes de lograr a conciliação dos litígios trabalhistas dentro das empresas de grande ou médio porte. O exemplo que exsurge do direito comparado está a evidenciar que a maior parte das controvérsias individuais do trabalho pode terminar, seja com o diálogo franco e informal perante comissões paritárias de conciliação, seja com a intervenção simultânea do chefe do serviço de recursos humanos da empresa e do representante dos trabalhadores ou do delegado sindical.

Já em 1982 a Academia Nacional do Direito do Trabalho propunha à Câmara dos Deputados o acolhimento de projeto dispondo sobre as comissões paritárias de conciliação nas empresas com mais de cem empregados, como substitutivo ao Projeto de Lei nº 2.219/80, de autoria do Deputado Carlos Alberto Chiarelli. Esse substitutivo, elaborado por comissão que tive o prazer de presidir, contou com a competente participação dos ilustres juristas José de Segadas Vianna e Eugênio Roberto Haddock Lobo, e foi aprovado pelo Conselho Consultivo da Academia. Em 1984, no Fórum Brasileiro da Justiça do Trabalho, que teve lugar na encantadora cidade de Gramado, insistia-se com a ideia, tal como ocorreu, seguidamente, em diversos congressos de Direito do Trabalho. E ainda agora, o "Suplemento Trabalhista LTr" (nº 79/91) publicou excelente artigo do magistrado Thomas Malm, defendendo esse procedimento intraempresarial, com citação de precedentes intervenções dos magistrados e professores Valentin Carrion, Roberto Gouvêa e Benedito Cruz Lyra.

Não se cogita – convém sublinhar – de atribuir poder judicante a tais comissões, mas simplesmente estabelecer uma pré-fase compulsória nas mencionadas empresas, visando à conciliação dos litígios. Afinal, como se sabe, metade das ações são conciliadas nas Juntas de Conciliação e Julgamento; e, o que é conciliável em órgão do Judiciário também o será nessas comissões de composição paritária, cujos membros representam efetivamente as partes e, por adotarem procedimentos informais e disporem de tempo razoável, terão, sem dúvida, maiores possibilidades de mediar as contendas.

Surpreende, em face do exposto, verificar a passividade das entidades sindicais, inclusive das Centrais, sobre problema de tanta relevância para a vida dos trabalhadores. E, àqueles que alegam tratar-se de uma subversão do Direito Processual do Trabalho, cumpre responder com Anatole France, que muitas "ideias nas quais a sociedade repousa hoje foram tidas como subversivas antes de serem tutelares".

Nesta fase de inquietação no mundo do trabalho, decorrente das repercussões sociais das medidas econômicas, é mister que se mantenham sempre atualizados os instrumentos de que se valem os grupos sociais e os indivíduos para que não seja entravada a aplicação do Direito, porque deles depende, em decisivo apelo, a distribuição da Justiça.

Senhor Presidente do colendo TST, Senhores Congressistas. Quero terminar esta breve saudação enaltecendo a todos os que, com denodado esforço, probidade e inteligência, dignificam a magistratura do Trabalho. E nada mais apropriado, para figurar esta homenagem, do que a lapidar frase do Délio Maranhão, que foi, sem favor, um dos mais completos juízes brasileiros:

> O Direito e a Justiça nada mais serão que belas palavras, mais do que palavras, ainda que belas, se aquele sobre quem recai a imensa responsabilidade de julgar, se aquele que for juiz, sendo homem, não for um homem à altura de ser juiz; se não guardar na sua mente o pensamento de Kant, segundo o qual todas as coisas têm preço, mas só o homem tem dignidade.

A globalização da economia e o confronto entre os neoliberais e os adeptos do Estado Social

Arnaldo Lopes Süssekind [1,2]

Num mundo em acelerada transmutação, a sabedoria do estadista deve consistir em conciliar o econômico com o social e o financeiro. Este visa à estabilidade monetária; aquele, ao desenvolvimento social; mas nenhuma nação pode viver harmoniosamente, por muito tempo, sem o atendimento das exigências sociais, entre as quais se insere o direito dos cidadãos a um trabalho capaz de assegurar-lhes, e à sua família, a subsistência com dignidade e a segurança de uma renda na invalidez, velhice e morte.

A globalização da economia acirrou a polêmica entre os defensores do Estado Social e os adeptos do Estado Liberal, os quais, obviamente, adotaram caminhos distintos a respeito da posição dos poderes públicos frente às relações de trabalho. Os neoliberais pregam a omissão do Estado, desregulamentando, tanto quanto possível, o Direito do Trabalho, a fim de que as condições do emprego sejam ditadas, basicamente, pelas leis do mercado. Já os defensores do Estado Social, esteados na doutrina social da igreja ou na filosofia trabalhista, advogam a intervenção estatal nas relações de trabalho, na medida necessária à efetivação dos princípios formadores da justiça social e à preservação da dignidade humana; e, porque a social-democrática contemporânea pressupõe a pluralidade das fontes do Direito, consideram que o patamar de direitos indisponíveis, adequado a cada país, deve e pode ser ampliado pelos instrumentos da negociação coletiva entre sindicatos de trabalhadores e empresários, ou as associações destes. No campo da Previdência Social, os liberais sustentam hoje a incidência dos seguros sociais sobre salários não excedentes de um pequeno valor, a fim de propiciarem a expansão das empresas de previdência privada, sendo que alguns pretendem, simplesmente, a implosão do sistema previdenciário estatal. O aconselhável, porém, é que a previdência social opere em função do nível modal dos salários da classe média, com tributação universal fundada no princípio da solidariedade social, além das contribuições dos segurados e das empresas diretamente interessadas.

Como bem assinalou Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, invocando a judiciosa análise de Paul Ormerod, os neoliberais não se baseiam totalmente nas ideias de Adam Smith, mas nas concepções econômicas monetaristas esteadas na teoria de Friedman. O líder teórico e pioneiro da doutrina econômica liberal que, juntamente com Rousseau e Montesquieu, teve grande influência na formulação dos princípios da Revolução Francesa, "dava grande importância ao conceito de sociedade […]. Mesmo propondo o afastamento do Estado das questões econômicas e laborais, Adam Smith elevou-as a um padrão ético, ao escrever sua famosa *teoria dos sentimentos morais*". Daí a distinção que

[1] Ministro aposentado do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

[2] N.R. Palestra proferida no Congresso Internacional Jurídico, realizado em 27, 28 e 31/8/1998, no Rio de Janeiro, RJ, originalmente publicada na Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região n. 20, set./dez. 1998, p. 19-26.

faz o citado jurista pernambucano entre liberais e neoliberais: para estes últimos, os "[...] valores morais sobre os quais os mercados livres operam foram esquecidos, pois esses conceitos não podem ser traduzidos em linguagem matemática".

Os neoliberais, sem homenagearem a ética nas relações humanas, querem reviver o liberal-individualismo da Revolução Francesa, com o dogma da liberdade contratual esteada na ficta igualdade jurídica dos cidadãos e nos ditames do mercado.

A consagração do Direito do Trabalho, então envolvendo os seguros sociais, pelo Tratado de Versailles (1919), que selou a paz da primeira guerra mundial e criou a Organização Internacional do Trabalho (OIT) para universalizar os princípios da Justiça Social, resultou, sem dúvida, da consciência forjada, em sucessivas etapas, pela pregação de Robert Owen (1812), nos albores do século XIX, com consequente organização das trade unions inglesas; do Manifesto Comunista de MARX e ENGELS (1848); do reconhecimento do direito à sindicalização, antes considerada delito, pelo governo inglês de Disraeli (1871); da instituição das centrais sindicais norte-americanas (AFL – 1886) e francesa (CGT – 1895) e dos reiterados congressos de trabalhadores; da conferência de Berlim sobre a internacionalização das leis de proteção ao trabalho (1890); da encíclica Rerum Novarum, do Papa Leão XIII; e, por fim, da ação meritória da Associação Internacional para a Proteção Social dos Trabalhadores (1900/1914).

A Constituição do México de 1917 e da Alemanha de 1919 passaram a cuidar do homem social, ao lado do cidadão político, sendo certo que a legislação comparada, sobretudo, nos países de tradição jurídica romano-germânica, repudiou o liberalismo.

A nova Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (ONU) em 1948, após o término da Segunda Grande Guerra (1939-1945), consagrou os princípios fundamentais do Direito do Trabalho e da Seguridade Social (arts. XXII a XXV), tendo sido eles regulamentados pelo Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (ONU, 1966), ratificado pelo Brasil (Decreto de Promulgação nº 591, de 6/7/1992).

Já agora, entretanto, vem crescendo o contingente de adeptos das teorias liberais e de sua aplicação generalizada, num movimento suspeitamente orquestrado e com inquestionável reflexo na mídia. Fundam-se eles na irrefreável globalização da economia, que acarretou a liberação do comércio mundial em favor dos países mais desenvolvidos. Essa nova fase da economia resultou do encontro, no tempo, do fim da guerra fria, simbolizada na queda do muro de Berlim, com a nova revolução tecnológica, caracterizada pelos fantásticos êxitos da informática, da telecomunicação e da robótica. De repente, não mais que de repente, informações, imagens e capitais dão a volta ao mundo em poucos segundos.

O incremento da concorrência comercial decorrente dessa globalização vem exigindo maior produtividade empresarial, melhor qualidade dos produtos e serviços, além da redução dos custos. Contudo, há países plenamente desenvolvidos que resistem em transferir a tecnologia de última geração aos países em via de desenvolvimento, salvo para fábricas que eles instalaram em regiões onde as condições de trabalho lhes permitem a produção a baixíssimo custo. Mas pressionam os países do Terceiro Mundo no sentido da liberação do comércio exterior, embora continuem a manter altas taxas alfandegárias para a importação de bens que possam competir vantajosamente com os

que produzem. A consequência é que, anualmente, o Terceiro Mundo transfere cerca de 60 bilhões de dólares para aqueles países.

A flexibilização de algumas normas de proteção ao trabalho, irradiada após o primeiro choque petrolífero (1975), foi sensivelmente ampliada a partir do fenômeno da globalização econômica. Ela vem sendo admitida, em níveis distintos, tanto pelos neoliberais, a maioria dos quais querem, na realidade, a desregulamentação do Direito do Trabalho, quanto pelos defensores do Estado Social, entre os quais me incluo. Estes admitem, nesta fase, a redução do grau de intervenção da lei, a fim de que:

> 1º) os sistemas legais se constituam de regras gerais indisponíveis, que estabeleçam um mínimo de proteção a todos os trabalhadores, abaixo do qual não se concebe a dignidade do ser humano;
> 2º)esses sistemas abram espaço para a complementação do piso protetor irrenunciável ou para flexibilizar a sua aplicação mediante negociação coletiva, isto é, com a participação dos correspondentes sindicatos, aos quais cumpre assegurar a liberdade sindical, tal qual como prevista na Convenção da OIT nº 87;
> 3º) a flexibilização deva ter por objetivo:
> a) o atendimento a peculiaridades regionais, empresariais ou profissionais;
> b) a implementação de nova tecnologia ou de novos métodos de trabalho;
> c) a preservação da saúde econômica da empresa e a conservação dos respectivos empregos.

Portanto, a desregulamentação do Direito do Trabalho, que alguns autores consideram uma das formas de flexibilização, com esta não se confunde. A desregulamentação retira a proteção do Estado ao trabalhador, permitindo que a autonomia privada, individual ou coletiva, regule as condições de trabalho e os direitos e obrigações advindos da relação de emprego. Já a flexibilização pressupõe a intervenção estatal, ainda que básica, com normas gerais, abaixo das quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade. Precisamente porque há leis é que determinados preceitos devem ser flexíveis ou prever fórmulas flexíveis para sua aplicação. Conforme advertiu Jean-Claude Javillier, "a desregulamentação não é uma solução". E não se deve confundi-la com a flexibilização, porque nesta "um núcleo de normas de ordem pública deve permanecer intangível".

Para os professores da Universidade da Califórnia Michel Storper e Allen Scott,

> […] a flexibilização das condições de trabalho decorre, em geral, da necessidade de acomodar o fator mão-de-obra na produção às variações do volume e da qualidade do produto. Três são os principais âmbitos das relações de trabalho nas quais os produtores tratam de introduzir flexibilidade. Antes de mais nada, podem pretender que se revejam os salários nos períodos de diminuição de preços e que se ajustem acordos salariais, trabalhador por trabalhador, sob uma base individualizada e, portanto, politicamente inócua, em vez de negociar por categorias profissionais. Em segundo lugar,

> talvez queiram valer-se das vantagens de uma flexibilidade interna (isto é, no seio da empresa) mediante estratégias que facilitem a reclassificação da mão-de-obra no entrelaçamento das tarefas. Por último, talvez pretendam obter a flexibilidade externa mediante técnicas que favoreçam o ajuste quantitativo de sua capacidade de absorção de mão-de-obra. Toda situação apresentada em matéria de emprego pressupõe, de algum modo, uma combinação específica dessas três tendências.

Essas conclusões sob a ótica dos economistas, correspondem à síntese apresentada pela Juíza paulista Maria Cristina Mattioli:

> Muitos economistas distinguem três formas fundamentais de flexibilização: 1) flexibilização funcional – capacidade da empresa de adaptar seu pessoal para que assuma novas tarefas ou aplique novos métodos de produção; 2) flexibilização salarial – que consiste na vinculação dos salários à produtividade e à demanda dos seus produtos; 3) flexibilidade numérica – a faculdade de adaptar o fator trabalho à demanda dos produtos da empresa.

Em excelente conferência sobre o tema, o saudoso magistrado Orlando Teixeira da Costa sublinhou que, para o jurista, "a mão-de-obra não constitui apenas um fator ativo da produção [...]. Por isso, o Direito do Trabalho tem sido para o jurista um ramo da ciência jurídica inspirado nos princípios da justiça social, usando da técnica da limitação da autonomia da vontade, expressa através de preceitos de ordem pública. Se o momento agora é outro e exige um pouco mais de maleabilidade, de modo a permitir não apenas a continuidade do emprego, mas, também, a continuidade da empresa, lembremo-nos de que o Direito do Trabalho sempre foi, em certa medida, flexível e que a questão que agora se põe, é saber em que grau pode ser aumentada essa flexibilidade, mediante um processo de direitos imperativos e irrenunciáveis, aplicáveis a todas as categorias de trabalhadores, em todas as regiões do País".

No preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos da Pessoa Humana, como bem asseverou André Franco Montoro, "há uma lei maior de natureza ética, cuja observância independe do direito positivo de cada Estado. O fundamento dessa lei é o respeito à dignidade da pessoa humana. Ela é a fonte das fontes do direito" (1997, p. 15). Aplausos, portanto, à Constituição brasileira de 1988, quando ressalta no seu art. 1º, que "a dignidade da pessoa humana" é um dos fundamentos do "Estado democrático de Direito" – princípio que, nos termos do art. 5º, § 2º, se traduz num dos direitos e garantias do cidadão. O respeito à dignidade do ser humano se insere na categoria dos direitos que Pontes de Miranda denomina de supraestatais e que a Igreja Católica inclui no elenco dos direitos naturais, cuja observância não deve depender da vigência de tratados internacionais ou leis nacionais.

A OIT, responsável maior pelo aperfeiçoamento e universalização do Direito do Trabalho e da Seguridade Social, vem procurando analisar e combater os malefícios

sociais da globalização da economia. O seu atual Diretor Geral, Michel Hansenne[3], nos relatórios apresentados à Conferência anual, asseverou:

> A desigualdade entre as nações, e no seio das mesmas, se acentuou devido à diferente capacidade dos países e das categorias de trabalhadores de adaptar-se à evolução das grandes tendências econômicas. Existe o perigo de que numerosos países, que se encontram atualmente entre os menos desenvolvidos, fiquem completamente marginalizados do sistema econômico mundial que se está configurando (1994); A cooperação internacional deve encaminhar-se para humanizar a globalização, conciliando as necessidades em matéria de justiça social com os imperativos da competição econômica.
> [...]
> Insto aos Estados Membros da OIT a que abandonem a prática de normas trabalhistas e condições sociais artificialmente favoráveis, que lhes permitem obter vantagens desleais, e se esforcem por encontrar mecanismos que permitam distribuir com equidade os benefícios advindos da liberalização do comércio (1996); Se não lograrmos pôr um freio ao custo social das transformações econômicas, resultantes da mundialização e da evolução tecnológica, correremos o risco de deslizarmos para um terreno de grande instabilidade política e social (1997);

Para atenuar o desemprego, que agrava ilimitadamente os males sociais, a OIT:

> a) defende a redução da semana de trabalho, por etapas sucessivas, com restrição das horas extras, que só devem ser admitidas em situações atípicas;
> b) regulamentou o trabalho a tempo parcial, amplamente utilizado na Noruega, Suécia, Holanda, Grã Bretanha, Estados Unidos e Japão, sobretudo entre mulheres de 25 a 29 anos e estudantes (Convenção nº 175 e Recomendação nº 182, de 1994);
> c) regulamentou o trabalho a domicílio, em fase de expansão significativa do teletrabalho (Convenção nº 177 e Recomendação nº 184, de 1996);
> d) está regulamentando o trabalho em regime de subcontratação (terceirização), cujo projeto de convenção, aprovado em primeira discussão em 1997, ainda não foi adotado definitivamente;
> e) empreende notável e extensa campanha contra o trabalho infantil (de 7 a 14 anos), o qual, além de prejudicar o desenvolvimento físico e intelectual dos menores, reduz o emprego dos que já se encontram em idade para trabalhar.

[3] N.R. – Diretor-Geral da OIT entre 1989 e 1999.

A preocupação maior da OIT é com os países que mantêm péssimas condições de trabalho e ineficazes ou inexistentes sistemas de previdência social, a fim de ampliarem sua participação no mercado mundial (tigres asiáticos), em virtude do baixo custo dos seus produtos. Com este objetivo, a OIT propôs à Organização Mundial do Comércio (OMC) a introdução da cláusula social dos contratos comerciais, em virtude da qual a importação de bens ficaria condicionada à ratificação e observância, pelo país exportador, das seguintes convenções, consideradas pela Cúpula Mundial do Desenvolvimento Social (Copenhague, março de 1995), como direitos humanos fundamentais dos trabalhadores:

– 85 (Liberdade sindical e proteção aos direitos sindicais);
– 98 (Direito de sindicalização e de negociação coletiva);
– 29 e 105 (Abolição do trabalho forçado);
– 100 (Salário igual para trabalho igual entre o homem e a mulher);
– 111 (Não discriminação no emprego ou ocupação);
– 138 (Idade mínima para o trabalho).

A proposta, entretanto, foi rejeitada pela Conferência da OMC (Cingapura, março de 1997), com o argumento de que a questão deveria situar-se no âmbito da OIT. Esta resolveu, então, submeter à Conferência de junho do mesmo ano, para uma discussão preliminar, sugestão no sentido de aprovar-se uma declaração, a ser acoplada à Constituição, sobre o respeito aos princípios consagrados nas sete convenções precitadas. Houve, como era de se esperar, pronunciamentos antagônicos. A proposta, afinal adotada na Conferência de junho deste ano, é mais tímida do que inicialmente se pretendia. Sob o título de Declaração da OIT Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, os Estados Membros reafirmaram o compromisso de respeitarem, promoverem e tornarem realidade, de boa-fé o direito dos trabalhadores e empregadores à liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, assim como a trabalharem pela eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a erradicação efetiva do trabalho infantil e a supressão da discriminação em matéria de emprego e ocupação. E a Organização reitera a sua obrigação de ajudar a seus Membros, em resposta às necessidades que hajam expressado, para alcançar esses objetivos, usando plenamente os seus recursos, inclusive mobilizando recursos externos e alentando o apoio de outras organizações internacionais com as quais a OIT estabeleceu relações.

Como bem acentuou, recentemente, o sociólogo francês ROBERT CASTEL:

> As proteções sociais davam segurança necessária ao trabalhador. Mas a força anárquica do neoliberalismo está destruindo todas essas estruturas sociais [...] O mercado é indispensável, mas é preciso criar novos controladores [...] A situação está se tornando cada vez mais grave [...] A social-democracia está meio esquecida e desacreditada, mas talvez seja a melhor solução para o futuro da humanidade. (CASTEL, 1998).

Nesta conjuntura, não basta ao jurista estudar o Direito, analisar as leis e demais atos jurídicos, além de pesquisar a jurisprudência, para bem desempenhar a sua missão profissional. Cumpre-lhe também, procurar soluções para o aperfeiçoamento das relações humanas, individuais e coletivas. Conforme já se disse, não é possível conceber a civilização à margem do Direito; mas, tão pouco haverá civilização se o Direito for iníquo. Urge pôr a economia ao serviço do ser humano e do bem-estar social.

Referências bibliográficas

CASTEL, Robert. *O Globo*, Rio de Janeiro, 14 abr. 1998.

MONTORO, André. *Ética na Virada do Século.* São Paulo: LTr, 1997.

Tribunais do Trabalho no direito comparado e no Brasil[1]

Arnaldo Süssekind[2]

I. Considerações históricas

Uma das características da autonomia científica de um ramo do Direito é a instituição de tribunais especiais, com regras próprias de processo, para interpretar as respectivas normas jurídicas e assegurar adequada aplicação aos seus destinatários. Trata-se de um dado de relevo para a afirmação da autonomia, embora esta possa configurar-se sem a existência de tribunais essenciais. O inverso, porém, foi o que ocorreu com o Direito do Trabalho: muito tempo antes de iniciada, no século XIX, a sequência de leis sociais-trabalhistas, foram criados na França, no século XV, conselhos arbitrais, inspirados nas *jurisdictions corporatives de l'Ancien Régime*, integrados somente por empregadores, com procedimentos próprios para solucionarem certas questões de trabalho. Outrossim, em 1806, Napoleão instituiu os *Conseils de Prud'hommes* na cidade de Lyon, estendendo-os, três anos depois, a toda a França, com o que essa jurisdição profissional, composta de representantes de empregadores e trabalhadores e que até hoje funciona intensamente, precedeu à primeira lei trabalhista francesa, de 1841, atinente ao trabalho do menor, e às leis britânicas de 1833, 1844 e 1847, que dispuseram, respectivamente, sobre a higiene e inspeção nas oficinas, a idade mínima para o trabalho e a jornada de dez horas de trabalho. Ainda no mesmo século, iguais conselhos paritários foram instituídos na Alemanha, Bélgica, Itália, Noruega e Suíça, constituindo-se, assim, no embrião dos atuais tribunais do Trabalho.

Cumpre aduzir, nesta oportunidade, que o saudoso jurista Coqueijo Costa, em conferência produzida no 1º Congresso da Academia Nacional de Direito do Trabalho (Brasília, 1984), registrou que em Portugal, já no século XVII, juízes adjuntos dos magistrados titulares eram designados para o julgamento de causas trabalhistas fundadas na legislação civil ou comercial. E Portugal foi, na Iberoamérica, o primeiro a possuir órgãos especiais para questões trabalhistas: os *Tribunais de Árbitros Avindores*, criados em 1889, com três personalidades independentes, um representante dos empregadores e um dos trabalhadores. A Guatemala, em 1907, instituiu os juízes de agricultura para litígios do trabalho rural; e, no mesmo ano, no Brasil, a Lei nº 1.637, sobre o direito de sindicalização, facultava a criação de "conselhos permanentes de conciliação e arbitragem destinados a dirimir divergências e contestações entre o capital e o trabalho" (art. 8º) – providência que, no entanto, não teve consequências práticas. Em 1908 a Espanha instalava os *Tribunais Industriais*, formados por um magistrado, dois representantes operários e dois patronais, como ampla jurisdição no concernente aos dissídios indivi-

[1] N.R. Artigo originalmente publicado na Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 65, n. 1, out./dez. 1999, p. 115-126.
[2] Ex-ministro togado do Tribunal Superior do Trabalho. Titular da Academia Brasileira de Letras Jurídicas.

duais do trabalho. Em 1915 o governo revolucionário mexicano criava as bases de sua Justiça do Trabalho, afinal consagrada na Constituição de 1917 – a primeira a relacionar extenso elenco de direitos social-trabalhistas.

Hoje quase todos os países possuem tribunais do Trabalho, inseridos no Poder Executivo ou no Poder Judiciário, além de órgãos de conciliação e sistemas de arbitragem, criados por lei ou por convenções coletivas de trabalho[3].

II. Classificação e procedimentos de solução dos litígios trabalhistas

Os dissídios concernentes às relações de trabalho podem ser individuais ou coletivos. Os primeiros têm por objeto interesses concretos de determinadas pessoas, não se alterando quando reunirem uma pluralidade de partes. O que importa, quer no dissídio individual simples, quer no dissídio individual plúrimo, é que as partes, devidamente identificadas, questionem sobre a existência ou a violação de um direito anteriormente estipulado em norma jurídica ou cláusula contratual. Já os dissídios coletivos têm por objeto interesses abstratos de pessoas indeterminadas que, no momento do conflito, integram o grupo representado na contenda ou venham a integrá-lo na vigência do instrumento jurídico que o solucionar.

O litígio individual é sempre de direito; mas o coletivo pode ser:

a) de interesse (pretensões sócio-econômicas), quando visar à criação ou revisão de norma ou condição de trabalho;

b) de direito, quando objetivar a interpretação de norma legal, regulamentar ou convencional, aplicável ao respectivo grupo e sobre a qual haja manifesta controvérsia.

O acatado mestre Plá Rodriguez denomina de "conflitos de trabalho impróprios" os intersindicais, os verificados entre sindicato e seus associados e os que ocorrem entre trabalhadores em razão do trabalho em comum, os quais, em alguns países, são submetidos aos mesmos procedimentos e órgãos competentes para os já referidos litígios individuais e coletivos[4].

Os procedimentos e os órgãos encarregados de solucionar os conflitos de trabalho são muito variados no direito comparado. Em muitos países os *dissídios individuais* devem ser submetidos, inicialmente, a órgão de conciliação e mediação instituído por lei, convenção ou contrato coletivo e/ou, com o mesmo objetivo, constituir a fase preliminar do processo a ser julgado pelos tribunais ou conselhos competentes para a respectiva decisão. Os *conflitos coletivos*, uma vez configurados, observam, em sequência, na maioria dos países, os seguintes procedimentos: a) negociação direta entre as partes em litígio; b) negociação sob a supervisão de mediadores; c) submissão facultativa ou compulsória do litígio a árbitros privados ou a tribunais ou conselhos estatais.

---

[3] Cf. Organização Internacional do Trabalho (OIT), *Tribunales del Trabajo en América Latina*, Genebra, 1949; OIT, *Tribunaux du Travail en Afrique Francophone*, Genebra, IIES, 1978; OIT, *Conciliación y arbitraje en los conflictos de trabajo:* Genebra, 2. ed., 1987; OIT, *El arbitraje voluntário de los conflictos de intereses*, Genebra, 1988; *Solución de los conflictos laborales*, Parte III do Documento GB-262/177-2, submetido ao Conselho de Administração da OIT em novembro de 1994.

[4] *A solução dos conflitos trabalhistas*. Trad. de Wagner Giglio. São Paulo: LTr., 1986, p. 14.

Nesta hipótese, o laudo arbitral ou a decisão terá: a) natureza declaratória, nas controvérsias coletivas de direito; b) natureza constitutiva, nos conflitos coletivos de interesse (pretensões sócio-econômicas).

Por vezes, os conflitos coletivos detonam a greve dos trabalhadores; isto é, a cessação coletiva de trabalho visando a pressionar os empregadores para que negociem de boa-fé e cedam nas suas reivindicações. Sob o prisma jurídico, a greve não é, portanto, o último recurso de que dispõem os trabalhadores para o êxito das suas pretensões, como equivocadamente se apregoa. O alvo da pressão grevista são os empresários. Daí por que o último recurso é a arbitragem ou a submissão do dissídio ao tribunal competente, não sendo ética e socialmente admissível que se pressionem árbitros ou juízes na análise imparcial do litígio.

III. A OIT e a solução dos litígios trabalhistas

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), nos seus oitenta anos de profícua atividade normativa, não aprovou qualquer convenção ou recomendação sobre tribunais do Trabalho; e, quando cogita dos procedimentos para a solução dos litígios individuais do trabalho, enumera algumas opções, visando a respeitar os diferentes sistemas adotados em cada Estado, com esteio nas respectivas tradições e condições nacionais. Assim, por exemplo:

a) na Recomendação nº 130, de 1962, que trata do exame de reclamação de trabalhadores no âmbito interno da empresa, a OIT propõe que, fracassando todos os esforços para resolvê-la, deverá assegurar-se a solução definitiva por um dos seguintes caminhos: a) procedimentos estipulados na convenção coletiva; b) conciliação ou arbitragem por autoridades públicas competentes; c) recurso ante um tribunal do trabalho ou outra autoridade judicial; d) qualquer outro procedimento apropriado, tendo em conta as condições nacionais (item 17);

b) na Convenção nº 158, de 1982, sobre a terminação da relação de trabalho por iniciativa do empregador, a reclamação do trabalhador deve ser decidida por um "organismo neutro, como um tribunal, um tribunal do Trabalho, uma junta de arbitragem ou um árbitro" (art. 8, nº 1).

A OIT tem enfatizado a conveniência da adoção, por lei ou convenções coletivas, de procedimentos prévios de conciliação dos litígios individuais do trabalho. Em estudo do qual participamos nessa entidade, ponderamos:

> La conciliación ante órganos internos de la empresa se ha demonstrado capaz de obtener resultados bastante satisfactorios. De allí la gran profusión que ha alcanzado en la contratación colectiva. Sus ventajas principales están dadas por las circunstancias de que los organismos conciliadores poseen un buen conocimiento de las peculiaridades propias del respectivo sector laboral y de que, por tener una competência restringida al ámbito interno de la empresa, no se encontran congestionados por el conocimiento de muchos asuntos muy diversos entre si y pueden, por tanto, dedicar un esfuerzo serio a la gestión conciliatória, la cual no queda reducida

> a una mera formalidad, como sucede a veces cuando el procedimiento se realiza ante otro tipo de órganos.

No que tange aos conflitos coletivos econômicos ou de interesse, a doutrina da OIT é iterativa e está consubstanciada na Recomendação nº 92, de 1951: os conflitos não resolvidos na negociação coletiva direta devem ser submetidos a organismos de conciliação voluntária, nos quais esteja assegurada a representação paritária de empregadores e trabalhadores. Segundo preceitua a recomendação, a via da arbitragem para a solução do conflito dependerá do consenso entre as partes interessadas. No mesmo sentido a 3ª Conferência dos Estados da América Membros da OIT (México, 1946) havia aprovado uma resolução sobre a conciliação e a arbitragem voluntária para os conflitos coletivos do trabalho, sendo que a Convenção nº 154, de 1981, complementada pela Recomendação nº 163, do mesmo ano, trata do fomento da negociação coletiva como procedimento ideal para a solução dos conflitos do trabalho.

Relativamente aos tribunais do Trabalho, geralmente instituídos para a solução dos litígios individuais e dos coletivos de direito, a 4ª Conferência dos Estados da América Membros da OIT (Montevidéu, 1949) aprovou resolução da qual destacamos as seguintes disposições:

a) os tribunais do Trabalho deveriam ter caráter permanente, funcionando com inteira independência em relação ao Poder Executivo (item 2);

b) os tribunais colegiados, constituídos à base de representação de interesses, deveriam ter representantes de empregadores e de trabalhadores (item 4);

c) sempre que possível, deveriam ser criados tribunais superiores do Trabalho para os recursos das decisões de primeira instância (item 7);

d) os tribunais do Trabalho deveriam ser privativamente competentes para conhecer dos conflitos relativos à interpretação ou aplicação dos contratos individuais do trabalho, das convenções ou contratos coletivos e da legislação social (item 8);

e) os tribunais do Trabalho não deveriam conhecer de conflito sobre a interpretação ou aplicação de convenções ou contratos coletivos que estipulem procedimentos especiais para solucionar as controvérsias, salvo se os procedimentos não tiverem caráter final (item 9);

f) os tribunais do Trabalho deveriam esforçar-se para solucionar os conflitos jurídicos do trabalho por mediação e conciliação, antes de decidi-los por sentença ou acórdão (item 10);

g) deveriam simplificar-se ao máximo as formalidades do processo e adotar-se medidas para acelerar sua tramitação. As regras do processo comum não deveriam aplicar-se aos tribunais do Trabalho, salvo quando compatíveis com as normas destes e a natureza especial, simples e expedita dos seus procedimentos, devendo, em todos os casos, assegurar-se o direito de defesa (item 14);

h) os serviços dos tribunais do Trabalho deveriam ser gratuitos (item 18);

i) os trabalhadores deveriam ser protegidos contra qualquer ato de discriminação no emprego tendentes a impedir-lhes que recorram aos tribunais do Trabalho, prestem depoimentos como testemunhas ou peritos e, ainda, que integrem, como membros, esses tribunais (item 19);

j) deveriam criar-se organismos especiais de assistência judicial para a prestação de serviços gratuitos aos interessados perante os tribunais do Trabalho (item 20).

IV. Direito comparado

A – *Considerações gerais* – Hoje, a grande maioria dos países é dotada de organismos especiais, administrativos ou judiciais, para a solução dos litígios trabalhistas. Mas, como ponderou Julio Martinez Vivot, "a organização da Justiça do Trabalho não é suscetível de se conter em padrões universais; é matéria estreitamente dependente das condições próprias de cada país, quer no que se refere à economia, à geografia, à demografia, ao nível de instrução e cultura, quer no concernente ao regime político – constitucional e às tradições institucionais."[5].

De um modo geral, a competência dos tribunais do Trabalho é tanto mais ampla quanto maior a intervenção do Estado nas relações do trabalho. É certo que a legislação trabalhista nasceu, é e será intervencionista. Há, no entanto, vários graus de intervencionismo, que dependem de diversos fatores, dentre os quais cumpre destacar: a) o regime jurídico-político vigente; b) o nível alcançado pela organização sindical nacional. Daí por que o nível de intervenção estatal se reduz na razão inversa do fortalecimento das associações sindicais e da atuação efetiva destas em proveito dos seus representados.

Precisamente porque o Direito do Trabalho visa a impedir que a autonomia da vontade propicie, através de instrumentos contratuais, o desamparo do trabalhador quanto a direitos universalmente reconhecidos, é que as suas manifestações heterônomas não podem desaparecer, com a finalidade de estabelecer um piso inderrogável de proteção abaixo do qual não se concebe a dignidade do trabalhador. E as jurisdições especiais do trabalho são, inequivocamente, uma das formas de proteção aos trabalhadores.

Há países, todavia, que não possuem jurisdições especiais para os dissídios trabalhistas. Na Itália e na Holanda os litígios de direitos, sejam individuais ou coletivos, são da competência dos tribunais ordinários, embora funcionem juízes especializados em Direito do Trabalho. Nos Estados Unidos e no Canadá prevalecem os procedimentos de reclamação e arbitragem estipulados nas convenções ou nos contratos coletivos, estes concernentes a empresas e aqueles relativos a categorias, indústrias ou profissões.

B – *Dissídios de direito* – Prevalece na legislação comparada a competência dos tribunais do Trabalho limitada aos litígios trabalhistas individuais e aos coletivos de direito.

O precitado estudo da OIT, submetido em novembro de 1994 ao seu Conselho de Administração, destaca a organização dos tribunais do Trabalho da Alemanha, Áustria, Brasil, Costa Rica, Espanha, Finlândia, França, Hungria, México, Singapura, Turquia e Uruguai. Refere muitos países africanos e a Argentina, Dinamarca, Filipinas, Reino Unido, Suécia e Venezuela, que possuem algumas características que as diferenciam dos demais.

[5] Anais do Congresso do 40º aniversário da Justiça do Trabalho brasileira", Brasília, maio de 1981.

Registra ainda que muitos desses tribunais são tripartites, *Conseils de prud'hommes* são bipartites e em outros funcionam apenas um juiz independente (doc. cit., p. 41-42).

Os tribunais do Trabalho na Alemanha têm uma organização igual à brasileira: juizados locais, tribunais regionais e o Tribunal Federal do Trabalho, todos de composição tripartite. Mas os juízes classistas não recebem remuneração do Estado. Os litígios de direito da competência desses órgãos do Poder Judiciário alcançam as controvérsias entre os empregadores e os respectivos comitês de empresa.

Na Grã-Bretanha, os *Industrial Tribunals*, integrados por um juiz togado, um representante dos trabalhadores e outro dos empregadores, são os órgãos de primeira instância para os dissídios individuais na Inglaterra, País de Gales e Escócia. Os *Employment Appeals Tribunals*, conforme registrou o ministro José Ajuricaba da Costa e Silva em depoimento à Câmara dos Deputados, julgam pequeno número de recursos, das decisões do primeiro grau de jurisdição. Mais raras ainda são as apelações para a Câmara Civil de Apelação, composta apenas de magistrados de carreira.

Os *Conseils de Prud'hommes* continuam na França com sua composição paritária. Informa Jean-Claude Javillier[6], que em cada tribunal de grande instância funciona pelo menos um desses conselhos, integrados, exclusivamente, por empregadores e trabalhadores, eleitos por cinco anos. Em cada um deles há um setor para a tentativa obrigatória de conciliação e um setor de julgamento, subdividido em seções de enquadramento: indústria, comércio, agricultura e atividades diversas. Em caso de empate, um juiz do respectivo tribunal dá o seu voto decisivo. O recurso, com suspensão da sentença, é para a Câmara Social da Corte de Apelação. Em casos especiais o processo pode ser submetido à Corte de Cassação.

Na Iberoamérica quase todos os países possuem tribunais de Trabalho para a solução dos dissídios de caráter jurídico.

Na Argentina há províncias com duplo grau de jurisdição e outras com um só tribunal colegiado, todos compostos apenas por juízes togados. Cabe recurso extraordinário de nulidade, de cassação ou de arbitrariedade para a Corte Suprema.

Na Bolívia, a *Judicatura del Trabajo y de la Seguridad Social* possui *Juzgados del Trabajo* e uma Corte Nacional de Apelação, apenas com magistrados. A Sala Social e Administrativa da Corte Suprema funciona como instância de cassação.

No Chile e na Colômbia só existem tribunais do Trabalho para o primeiro grau de jurisdição. O segundo grau é exercido por tribunais ordinários, com recurso extraordinário para a Corte Suprema.

Na Espanha, quatro são os órgãos do Poder Judiciário competentes para os litígios trabalhistas:

a) *Juzgados de lo Social*, exercido por um só juiz togado;

b) *Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Comunidad Autónoma*, que são colegiados de magistrados competentes para os recursos de suplicação;

c) *Sala de lo Social de la Audiência Nacional*, com sede em Madri e jurisdição nacional para as controvérsias sindicais ou coletivas de direito;

---

[6] *Manuel de Droit du Travail*. Paris, 4. ed., LCDJ, 1992, p. 93-95.

d) *Sala de lo Social del Tribunal Supremo*, que julga os recursos de cassação. Esses tribunais, que integram o Poder Judiciário, são competentes para o julgamento não só dos dissídios individuais e dos coletivos de natureza jurídica, como também das questões atinentes à seguridade social.

No México, as *Juntas de Conciliación y Arbitraje* configuram uma jurisdição trabalhista autônoma, tal como a Justiça do Trabalho brasileira até 1946; mas não integram o Poder Judiciário. Há Juntas Federais e Juntas Locais, estas criadas pelos governos estaduais nos municípios ou zonas econômicas desprovidas daquelas. A cúpula dessa jurisdição trabalhista é a *Junta Federal de Conciliación y Arbitraje*. Todos os órgãos têm composição tripartite, com igual número de representantes dos trabalhadores e empregadores (art. 123, XX, da Constituição).

No Peru, a Constituição de 1979 integrou a Magistratura do Trabalho no Poder Judiciário. Ela possui a seguinte estrutura:

a) *Jueces de Paz Letrados* para causas de pequeno valor;

b) *Jueces de Trabajo*, como primeira instância unipessoal, para os demais litígios;

c) *Salas de Trabajo* nas Cortes Superiores, formadas por três magistrados. Para o julgamento dos recursos de cassação em matéria trabalhista, a Corte Suprema possui a *Sala Constitucional y Social*.

Em Portugal os tribunais do Trabalho também pertencem ao Poder Judiciário. A Lei Orgânica dos Tribunais, de 1987, preceitua que dois *juízes sociais*, recrutados entre associações patronais e de trabalhadores, componham aqueles tribunais de primeira instância, para apreciação, exclusivamente, da matéria de fato. Das suas sentenças cabe recurso para a Seção Social do Tribunal das Relações e, destes, em hipóteses restritas, para a Seção Social do Supremo Tribunal de Justiça.

C – Dissídios coletivos de interesse (sócio-econômicos) – Quanto a estes conflitos, esclarece a OIT que em diversos países da África, América Latina e Ásia as funções de conciliação e mediação são entregues a órgãos da administração pública ou, com menor frequência, a inspetores do trabalho. Entretanto, "em países mais industrializados, foram instituídos órgãos de conciliação e mediação que são, em grande medida, independentes do governo, tais como o Serviço de Consulta, Conciliação e Arbitragem (ACAS) do Reino Unido, o Serviço Federal de Mediação e Conciliação (FMCS) dos Estados Unidos, a Comissão Australiana de Relações Trabalhistas (AIRC), a Junta de Conciliação da Dinamarca e as Comissões de Relações Trabalhistas do Japão. Na Dinamarca, Grã Bretanha e Japão esses órgãos são compostos, em igual número, por membros independentes e representantes dos empresários e dos trabalhadores." (trad. cit., p. 37).

Na Alemanha, Bélgica e Suíça os procedimentos de mediação são instituídos, geralmente, por convenções coletivas para os respectivos ramos econômicos, sendo compostos apenas pelos representantes dos correspondentes empresários e trabalhadores.

A submissão do conflito de interesse a órgão de conciliação e mediação é em geral facultativa; mas na Austrália, Canadá, Índia, Malásia, Polônia e Singapura é obrigatória, sendo que essa compulsoriedade é mais frequente em relação aos conflitos

coletivos que afetam os serviços públicos. Na Itália, por exemplo, a Lei nº 146, de 1990, dispõe que, na ocorrência de greve na função pública ou em empresa de serviços públicos, e desde que as partes não aceitem proposta a respeito formulada pela *Comissão de Guarda da Lei de Greve*, prevista na citada lei, o presidente do Conselho de Ministros pode expedir uma *Ordem Motivada* determinando a submissão à arbitragem.

Inocorrendo conciliação, direta ou mediada, entre as partes conflitantes, o dissídio deve ser submetido a arbitragem, sendo que, em alguns países, os tribunais do Trabalho têm competência para arbitrá-lo ou decidi-lo. No direito comparado prevalece a arbitragem voluntária, instaurada por consenso das partes, para a solução dos conflitos de interesse (sócio-econômicos). Arbitragem que pode ser atribuída a um ou mais árbitros privados, a órgãos da Administração Pública ou, ainda, a tribunais.

Lembra ainda o já mencionado relatório da OIT que "a arbitragem obrigatória dos conflitos de interesses foi instituída, por vários governos de países em vias de desenvolvimento, os quais entendem que esse procedimento serve para proteger a economia nacional e a vida pública dos transtornos decorrentes das medidas de ação trabalhista direta". E acrescenta: "Às vezes, a arbitragem obrigatória constitui também um procedimento atrativo naqueles países em que o desequilíbrio entre o poder dos empregadores e o dos sindicatos inibe toda negociação coletiva." (trad. cit., p. 39).

Em publicação sobre o tema, a OIT relaciona vinte e nove países de todos os continentes onde funcionam organismos administrativos permanentes incumbidos da arbitragem obrigatória dos conflitos coletivos econômicos. E aduz que, comumente, esses órgãos são presididos por magistrados da Corte Suprema, de Tribunal Superior ou de Tribunal do Trabalho. Por seu turno, informa que no Brasil, Guatemala, Índia, Quênia, México, Nigéria, Paquistão, Sri-Lanka e Trinidad-Tobago os tribunais do Trabalho são competentes para arbitrar os litígios coletivos econômicos[7].

Não é por acaso que a quase totalidade dos órgãos administrativos ou judiciários encarregados da arbitragem obrigatória de tais conflitos trabalhistas se situam em países em vias de desenvolvimento. É que o êxito da negociação coletiva e a concordância do empresariado para a instituição do juízo arbitral dependem, inquestionavelmente, de sindicatos fortes e atuantes, com expressiva representatividade dos trabalhadores. Não basta que tais sindicatos existam em algumas regiões ou em certas categorias. Se estes podem obter adequadas condições de trabalho por meio dos instrumentos da negociação coletiva, seja por acordo direto ou mediado, seja por arbitragem facultativa, certo é que os sindicatos mais fracos só conseguem melhorar as condições mínimas de trabalho por meio da arbitragem obrigatória ou da sentença normativa do tribunal competente. O poder arbitral ou normativo constitui, em última análise, um fator de equidade social no conjunto dos diferentes grupos profissionais.

Quando a organização sindical se engrandece em termos nacionais, contando com associações expressivas em todas as atividades, as próprias centrais sindicais geralmente se incumbem de evitar o desnível acentuado entre as condições de trabalho dos diversos setores da economia, especialmente no concernente aos salários. Os acordos neste sentido, firmados na *Espanha* e *Itália*, são eloquentes exemplos dessa preocupa-

[7] *Conciliación y arbitraje en los conflictos de trabajo.* Genebra, 2. ed., 1987, p. 175-180.

ção macroeconômica, posto que os sindicatos de base e as empresas atuam, na negociação coletiva, dentro dos parâmetros prefixados nesses acordos. Assinale-se que, sendo o desnível significativo, a população das regiões mais pobres, nelas incluídos, obviamente, os trabalhadores, é onerada com o custo dos bens produzidos nas regiões industrializadas, que hão de computar as vantagens conquistadas pelos respectivos empregados.

No México, como escreve Nestor de Buen, a composição dos conflitos econômicos se instrumentaliza "en sentencia colectiva, constitutiva de nuevas normas; en rigor: jurisconstitutivas."[8].

Na verdade, nos países em que se atribui a tribunais do Trabalho a solução de conflitos coletivos de interesse (sócio-econômicos), essa competência é denominada de poder arbitral. Só no Brasil é conhecida como poder normativo. Daí a afirmação de Plá Rodriguez de que "a decisão judicial resulte extremamente parecida com a arbitragem de direito, com a particularidade de que a decisão é dada por um juiz ou tribunal."[9]. Aliás, só na Justiça do Trabalho brasileira essa competência é denominada de normativa e não arbitral, quando em alguns países os tribunais solucionam o litígio com poder similar ou até mais amplo. É, por exemplo, o que se verifica no México, como se pode aferir do estatuto no art. 919 do seu Código do Trabalho:

> A Junta, a fim de conseguir o equilíbrio e a justiça social nas relações entre trabalhadores e patrões, em sua resolução poderá aumentar ou diminuir o pessoal, a jornada, a semana de trabalho, os salários e, em geral, modificar as condições de trabalho da empresa ou estabelecimento; sem que, em nenhum caso possa reduzir os direitos mínimos consignados nas leis.

O direito produz normas que regem as relações humanas e, por ser inadmissível que inevitáveis conflitos de interesses se perpetuem, deve criar mecanismos adequados para sua solução. Eis aí o fundamento sociojurídico para a obrigatoriedade da arbitragem, institucionalizada ou não em tribunais, para a solução dos dissídios coletivos de trabalho não conciliados em negociação direta ou sob a mediação de terceiro.

V. Os Tribunais do Trabalho no Brasil

As Comissões Mistas de Conciliação, para os litígios coletivos de trabalho, e as Juntas de Conciliação e Julgamento, para os dissídios individuais, criados no Ministério do Trabalho por Getúlio Vargas, em 1932 (Decretos Legislativos nºs 21.364 e 22.132, respectivamente), foram os embriões da Justiça do Trabalho, afinal instituída pelo Decreto-Lei nº 1.237, de 1939, do mesmo presidente. Anteriormente, o Estado de São Paulo implantou os Tribunais Rurais (Lei nº 1.869/22), que tiveram pouco êxito na solução dos litígios referentes a parcerias agrícolas e contratos de locação de serviços rurais. Já o Conselho Nacional do Trabalho, criado em 1923 no então Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, visando à supervisão e ao controle das Caixas de Aposentadoria e

[8] *Derecho Procesal del Trabajo*. México, ed. Porrua, 2. ed., 1990, p. 149.
[9] Ob. cit., p. 25.

Pensões instituídas pela Lei Eloy Chaves (nº 3.724/23), tinha também o encargo de julgar os inquéritos administrativos instaurados por empresas ferroviárias contra empregados estáveis. Com o Decreto Legislativo nº 20.465, de 1931, o regime previdenciário dessas Caixas foi estendido a todas as empresas de serviços públicos, ampliando, assim, a competência do referido conselho.

A Justiça do Trabalho foi instalada a 1º de maio de 1941, com a estrutura que ainda perdura: 36 Juntas de Conciliação e Julgamento, 8 Conselhos Regionais do Trabalho e o Conselho Nacional do Trabalho. Até a Constituição de 1946, apesar da sua autonomia jurisdicional, os seus órgãos funcionaram vinculados administrativamente ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Foi essa Carta Magna que, em virtude do trabalho desenvolvido pelo emérito Geraldo Montedônio Bezerra de Menezes junto ao Presidente Eurico Gaspar Dutra, integrou os seus órgãos no Poder Judiciário, com a competência para conciliar e dirimir os litígios resultantes das relações de trabalho, podendo, no julgamento dos dissídios coletivos e nos casos especificados por lei, "estabelecer normas e condições de trabalho" (art. 122 e seu § 2º).

As Constituições de 1967/69 e 1988 mantiveram a competência da Justiça do Trabalho, inclusive para os dissídios coletivos, sendo que a vigente facultou às partes conflitantes escolherem, por consenso, a via da arbitragem, excludente da intervenção judiciária.

Não obstante o atual gigantismo da organização judiciária do trabalho, composta de 1.092 Juntas de Conciliação e Julgamento, 24 Tribunais Regionais e o Tribunal Superior do Trabalho, os processos que percorrem os três graus de jurisdição consomem, em média, seis anos para o trânsito em julgado da decisão. E não há recursos financeiros nem humanos para ampliá-la, sendo certo que cerca de dois mil cargos de juízes estão vagos nas diferentes jurisdições, porque, salvo honrosas exceções, os baixos vencimentos, em contraste com o excesso de trabalho, não motivam os mais capazes para o ingresso na magistratura.

O retardamento da solução das ações trabalhistas – e a Justiça do Trabalho não é a mais lenta – pode ser explicado pelo impressionante crescimento do número de processos nela ajuizado: a) década de 60 – 3.333.214; b) década de 70 – 4.827.884; c) década de 80 – 8.911.179; d) 1990 a 1998 – 15.473.880. Só em 1998, a Justiça do Trabalho recebeu 2.349.419 ações e solucionou 2.333.912. O Tribunal Superior do Trabalho, a quem cabe uniformizar a jurisprudência e orientar as decisões normativas, impedindo que a mesma norma jurídica seja aplicada diferentemente em cada Estado, julgou em 1998 mais de 112 mil processos.

Diversas são as causas da hipertrofia da Justiça do Trabalho:

1º) desemprego crescente (7,71%, atualmente) e alta rotatividade da mão de obra. Quase todos os trabalhadores despedidos têm algo a reclamar;

2º) extensão da legislação do trabalho aos rurais e domésticos;

3º) excesso de empregados não registrados;

4º) abuso de contratos simulados (terceirização e cooperativas com os prestadores de serviço, trabalhando sob o poder de comando da empresa contratante), com a intenção de encobrir verdadeiras relações de emprego;

5º) falta de procedimentos prévios de conciliação e mediação para os litígios individuais e coletivos de trabalho;

6º) cultura desfavorável à mediação e à arbitragem dos conflitos coletivos, que não se altera em virtude da facilidade na instauração da instância judiciária;

7º) complexas regras processuais, com demasiados recursos e depósito insuficiente para o empregador recorrer;

8º) excesso de leis e medidas provisórias inovando ou modificando substancialmente o ordenamento legal, muitas vezes com afronta ao bom Direito.

O ideal seria a remoção de todas as concausas. Nesta oportunidade, porém, vamos nos deter em duas providências, uma alusiva aos dissídios individuais, outra atinente aos conflitos coletivos.

Os litígios individuais, em sua maioria, poderão ser resolvidos no âmbito empresarial, por acordo mediado por comissões paritárias de conciliação, obrigatoriamente criadas nos estabelecimentos de médio ou grande porte. Por seu turno, convenções coletivas firmadas por sindicatos patronais e de trabalhadores instituiriam tais comissões para a mediação dos casos relativos aos estabelecimentos de menos de 60 empregados. Esses órgãos, que não têm competência para julgar, funcionam exitosamente em diversos países, inclusive nos que possuem tribunais de Trabalho, como pré-fase obrigatória da distribuição da ação judicial.

Em 1982 a Academia Nacional de Direito do Trabalho encarregou-me, juntamente com os saudosos juristas Segadas Vianna e Haddock Lobo, de redigir anteprojeto de lei nesse sentido, que foi encaminhado ao Congresso Nacional. Em 1994 atualizei o texto e o encaminhei ao então Ministro do Trabalho. Por esse anteprojeto, seria obrigatório o funcionamento de uma comissão paritária de conciliação nas empresas cujos estabelecimentos totalizassem, no mesmo Município, mais de 60 empregados. Essas comissões teriam um membro designado pelo empregador e um eleito pelos empregados. Dois seriam os representantes de cada classe quando houvesse mais de 120 empregados. Haveria um suplente para cada membro da comissão, assegurado aos empregados eleitos o direito à estabilidade no emprego, para garantir-lhes independência no desempenho dos mandatos, fixados em três anos. As comissões teriam o prazo improrrogável de quinze dias para intentarem a conciliação em procedimento absolutamente informal. Obtida a conciliação, o respectivo termo, firmado perante a comissão, valeria como transação extrajudicial. Se não cumprido pelo empregador, seria objeto de execução judicial, com o rito estabelecido no parágrafo único do art. 872 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), reservado à Justiça do Trabalho somente o exame dos aspectos formais do acordo e o das nulidade porventura arguidas. Malograda a conciliação, a comissão forneceria documento ao empregado, que seria condição para o ajuizamento da ação judicial, salvo se as partes, por consenso, atribuíssem a arbitragem do litígio à própria comissão. Os sindicatos de empregadores e de trabalhadores poderiam instituir essas comissões para as empresas das correspondentes categorias que não estivessem obrigadas a criá-las. Os procedimentos aqui resumidos suspenderiam o prazo prescricional de que trata o art. 11 da CLT.

No concernente aos conflitos coletivos de trabalho, afigura-se-nos evidente que a negociação direta, ou com a mediação de terceiros, será fomentada na razão di-

reta das dificuldades opostas ao ajuizamento do processo de dissídio coletivo. Para tal fim, impõe-se modificar o § 2º do art. 114 da Constituição, para limitar a instauração do dissídio na Justiça do Trabalho às seguintes hipóteses:

a) por consenso das partes, desde que não tenham optado pela arbitragem extrajudicial;

b) pelo Ministério Público do Trabalho, em caso de greve prejudicial às necessidades inadiáveis da comunidade;

c) por qualquer das partes, depois de esgotados os procedimentos e prazos estabelecidos em lei para a negociação coletiva direta ou com mediação de terceiro.

Outrossim, essa reforma deveria explicitar que os tribunais do Trabalho arbitrariam o dissídio, o que só ensejaria recurso nos casos de nulidade. Deixar-se-ia, assim, de falar em poder normativo.

Sem embargo da urgente reformulação das normas constitucionais e legais que regem a Justiça do Trabalho, certo é que essa jurisdição incomoda aos que insistem em descumprir ou fraudar a legislação trabalhista, porque, apesar das suas imperfeições e das causas exógenas, ela funciona.

Há, por isso, os que gostariam de extingui-la para, num retrocesso inadmissível, desregulamentar depois a legislação substantiva de proteção ao trabalho, impondo a volta ao *laissez faire* de triste memória na história da civilização.

História e perspectivas da Justiça do Trabalho[1]

Arnaldo Süssekind[2]

I. O objetivo deste trabalho

Sessenta anos depois de instalada a Justiça do Trabalho, parece oportuno recordar os fatos marcantes da sua história e focalizar alguns aspectos de relevo que hoje preocupam os que a integram e aqueles que nela militam.

II. A Constituição de 1934 e o primeiro projeto sobre a Justiça do Trabalho

A criação da Justiça do Trabalho foi prevista pela Constituição de 1934, tendo em conta que as Juntas de Conciliação e Julgamento, instituídas pelo Decreto Legislativo nº 22.132, de 25 de novembro de 1932, proferiam decisões que valiam apenas como títulos susceptíveis de execução na Justiça Comum, cujas instâncias reexaminavam, geralmente, os fundamentos da condenação. Paralelamente, funcionavam, também no então Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, as Comissões Mistas de Conciliação (Decreto Legislativo nº 21.396, de 12 de maio de 1932), para os conflitos coletivos do trabalho, e o Conselho Nacional do Trabalho (CNT), criado como órgão consultivo em 1923 (Decreto nº 16.027) e transformado em 1934 (Regulamento aprovado pelo Decreto nº 24.784) em instância recursal da Previdência Social e julgadora dos inquéritos instaurados contra empregados estáveis de empresas concessionárias de serviço público.

Na Assembleia Nacional Constituinte que elaborou a precitada Carta Magna, coube ao Deputado Abelardo Marinho a iniciativa da proposição sobre a Justiça do Trabalho, que foi subscrita por grande número de parlamentares. Outra emenda, com redação diversa, mas visando ao mesmo fim, foi apresentada pelo deputado Waldemar Falcão, que anos mais tarde, como Ministro do Trabalho, participaria dos principais atos concernentes à instituição, regulamentação e instalação da Justiça do Trabalho. Afinal, em virtude de destaques requeridos pelos constituintes Medeiros Neto e Prado Kelly, foi aprovado o texto que, aproveitando partes dessas duas emendas, se converteu no art. 122 da segunda Lei Fundamental republicana.

O texto constitucional de 1934 incluiu a Justiça do Trabalho no capítulo "Da ordem econômica e social", outorgando-lhe competência "para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidos na legislação social" (art. 122, *caput*). E, no parágrafo único desse artigo, assegurou a paridade de representantes das duas classes nos tribunais do Trabalho e nas comissões mistas de conciliação – órgãos que seriam pre-

[1] N.R. Artigo originalmente publicado na *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 67, n. 4, out./dez. 2001, p. 15-27.

[2] Ministro aposentado do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e presidente honorário da Academia Nacional de Direito do Trabalho (ANDT).

sididos por "pessoas de experiência e notória capacidade moral e intelectual", de livre nomeação do Governo Federal.

Conforme registrou o emérito Geraldo Montedôneo Bezerra de Menezes, que, em 1946, se tomou um dos baluartes da integração da Justiça do Trabalho no Poder Judiciário, a expressa inserção dos seus órgãos no capítulo da ordem econômica e social, tanto na lei básica de 1934, como na de 1937, foi o argumento predominante contrário à inclusão das mesmas no Judiciário.

Para atender ao precitado mandamento constitucional, o Ministério do Trabalho, sob o comando do político pernambucano Agamenon Magalhães e a supervisão do jurista e sociólogo fluminense Oliveira Vianna, elaborou o anteprojeto de lei que, acolhido pelo presidente Getúlio Vargas, foi submetido ao Congresso Nacional em dezembro de 1935. O renomado professor da Universidade de São Paulo, Waldemar Ferreira, que era o Presidente da Comissão da Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados, foi designado seu relator.

Travou-se, então, notável debate público a respeito do projeto de lei, sobretudo no que tange ao poder normativo conferido à Justiça do Trabalho. Os reiterados pronunciamentos de Oliveira Vianna e Waldemar Ferreira, que motivaram vários discursos, artigos e editoriais, tomaram tal dimensão e profundidade, que acabaram condensados em dois livros de grande ressonância.

Waldemar Ferreira insurgindo-se contra a competência, afirmada no projeto governamental, para a Justiça do Trabalho "estabelecer tabela de salários e normas reguladoras das condições de trabalho" em determinados ramos de atividades profissionais, verberava:

> A Justiça do Trabalho, no regime constitucional brasileiro, tem a só e única função de dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social. Resolve ela casos concretos. Resolvendo-os firma os precedentes judiciários, a outros casos aplicáveis, por via da analogia. Por essa forma, e nesse sentido, ela pode criar normas jurídicas, de caso em caso, como a justiça ordinária. Fora isso, não.
> [...]
> Como, por outro lado, ainda pelo dispositivo do art. 3º, §1º, da Constituição, é vedado aos poderes constitucionais delegar as suas atribuições – é evidente que o Poder Legislativo não pode delegar à Justiça do Trabalho a sua privativa competência de legislar, estabelecendo, no julgamento dos dissídios, normas gerais reguladoras das condições do trabalho.

Oliveira Vianna retrucou:

> Admitindo que a norma geral decretada, em sentença, pelos tribunais do Trabalho, possa ser considerada uma norma legislativa, materialmente idêntica às normas gerais decretadas pelo Poder Legislativo – ainda assim, tratando-se, sem dúvida, de uma delegação de poder, nem por isso esta delegação, em face da tradição

> e da prática administrativa dos povos modernos, poderia ser considerada como incidindo na censura do art. 3º, parágrafo único, da Constituição.

E, depois de ressaltar que a sentença normativa "é no fundo, substancialmente, uma verdadeira arbitragem, um laudo de perito", escreveu:

> Na verdade, o que em tudo isto, como veremos, é a aplicação de princípios e regras do direito judiciário e processual comum a tribunais que foram instituídos justamente com o objetivo de fugir, tanto quanto possível, ao regime destas regras e princípios. Não fora a necessidade de evadir-se – no julgamento dos conflitos econômicos e do trabalho da época industrial – ao formalismo dos tribunais ordinários e aos seus critérios julgadores e os tribunais do Trabalho não teriam surgido, continuando a administração da justiça a ser feita dentro dos seus métodos e critérios tradicionais.
> […]
> Em face da sistemática do direito clássico, o contrato coletivo não é, realmente, um contrato; a sentença coletiva não é uma sentença. Batizados com os mesmos termos e designações, com que são denominadas as velhas espécies tradicionais, daí estes equívocos de conceituação que explicam o desentendimento dos velhos juristas, em face das novas categorias do Direito Social.

Somente em 8 de junho de 1937 a Comissão de Constituição e Justiça aprovou o parecer do relator, com diversas emendas ao projeto governamental. Ele se encontrava na Comissão de Legislação Social da Câmara, quando Getúlio Vargas, com o ostensivo apoio das Forças Armadas, outorgou a Carta Política de 1937. E na mensagem dirigida à Nação, para justificar a nova ordem jurídico-política e o fechamento do Congresso, foi mencionada a resistência do Legislativo à aprovação do projeto de lei referente à Justiça do Trabalho.

III. A Carta Política de 1937 e a criação da Justiça do Trabalho

O Estatuto Fundamental de 1937 dispôs, obviamente, sobre a instituição da magistratura do Trabalho, em preceito que não desceu a detalhes (art. 139). Logo em seguida, o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, Waldemar Falcão, designou a seguinte comissão para elaborar os anteprojetos visando à consecução do objetivo: o seu consultor jurídico Francisco José Oliveira Vianna, que a presidiu, o professor Luiz Augusto de Rego Monteiro, mais tarde nomeado Procurador-Geral da Justiça do Trabalho, o procurador do CNT Geraldo Augusto Faria Baptista e os procuradores do Departamento Nacional do Trabalho (DNT) Deodato Maia e Helvécio Xavier Lopes. Essa comissão, num trabalho digno dos maiores louvores, redigiu os projetos que se transformaram no Decreto-Lei nº 1.237, de 1939, instituidor da Justiça do Trabalho; no Decreto-Lei nº 1.346, do mesmo ano, que reorganizou o Conselho Nacional do Trabalho; nos regulamentos da Justiça do Trabalho (Decreto nº 6.596) e do CNT (Decreto nº 6.597), ambos de 1940.

Logo após a vigência da *Lex fundamentalis* de 1937, o Governo Federal expediu o Decreto-Lei nº 39, de 3 de dezembro, estabelecendo que, na execução dos julgados das Juntas perante o Juízo do Cível, a defesa seria restrita a nulidades, prescrição ou pagamento da dívida. Assegurava-se, assim, mesmo antes da instituição da Justiça do Trabalho, a intangibilidade das decisões das Juntas de Conciliação e Julgamento criadas em 1932, no tocante aos seus pronunciamentos sobre as teses de natureza trabalhista e o mérito das reclamações.

Para preparar a instalação dos órgãos da Justiça do Trabalho foi designada competente Comissão, que funcionou sob a direção do Presidente do Conselho Nacional do Trabalho, Francisco Barbosa de Rezende, e a efetiva coordenação do procurador Geraldo Faria Baptista. Seu trabalho, intenso e profícuo, merece ser louvado nesta oportunidade. Basta assinalar que, a 1º de maio de 1941, o Presidente da República declarava instalada a Justiça do Trabalho e, no dia seguinte, os oito Conselhos Regionais, com as trinta e seis Juntas, iniciavam, de fato, o seu funcionamento.

Como Procurador Regional do Trabalho, coube-me, na companhia do então Delegado Regional do Trabalho Luiz Mezzavila, preparar a instalação do Conselho Regional do Trabalho da 2ª Região, com sede na cidade de São Paulo – solenidade a que não assisti por ter sido designado, pouco antes, para funcionar junto ao Conselho Nacional do Trabalho.

Não obstante vinculado ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio para o trato de questões administrativas (orçamento, pessoal e material), a legislação assegurava a autonomia da Justiça do Trabalho, tendo o Presidente da República a ela se referido como a "nova magistratura", no discurso de 1º de maio de 1941 com o qual a declarou instalada. Conforme assinalei no meu primeiro livro[3], o seu caráter judiciário estava imanente na Carta Magna. E a colenda Corte Suprema, em decisão histórica, definiu a questão:

> Essa Justiça especial, autônoma, que gravita fora da influência da Justiça comum, pode aplicar, também, preceito constitucional, ou deixar de aplicá-lo. Ora, quando suas decisões ferem preceito constitucional – e só então – é que caberá recurso extraordinário para o Supremo Tribunal. De fato, é a este que compete a guarda soberana da lei constitucional, ferida que seja através de qualquer órgão judicante, inclusive a Justiça do Trabalho.

IV. A integração da Justiça do Trabalho no Poder Judiciário

Estava plantado o embrião da integração constitucional da Justiça do Trabalho no Poder Judiciário, que se verificou com a Lei Maior de 1946 (art. 94), tendo sido assegurado o poder normativo dos seus tribunais para "estabelecer normas e condições de trabalho", nos casos especificados em lei, ao julgar os dissídios coletivos (art. 125, § 2º).

Nessa fase, foi decisiva a atuação do ilustre magistrado Geraldo Bezerra de Menezes, então Presidente do Conselho Nacional do Trabalho: a) junto ao senador Atí-

[3] *Manual da Justiça do Trabalho*, Rio de Janeiro, 1942.

lio Vivacqua, relator da matéria na Assembleia Constituinte, defendeu, com sucesso, a integração dos tribunais do Trabalho no Poder Judiciário e o expresso reconhecimento do seu poder normativo no julgamento dos dissídios coletivos de trabalho; b) obteve do Presidente Eurico Gaspar Dutra – junto a quem gozava de grande prestígio – a assinatura do Decreto-Lei nº 9.797, de 9 de setembro de 1946, cujo projeto elaborou com a preciosa colaboração do doutíssimo Délio Maranhão, determinando as modificações necessárias ao funcionamento da Justiça do Trabalho como parte do Poder Judiciário, tal como previsto na Constituição que seria promulgada poucos dias depois. Em consequência, os Conselhos Regionais do Trabalho passaram a Tribunais Regionais do Trabalho e o Conselho Nacional do Trabalho a Tribunal Superior do Trabalho.

A Carta Magna de 1967 manteve o poder normativo da Justiça do Trabalho (art.142, § 1º) e a composição paritária dos seus órgãos (art. 141); e foi além: a) em disposição que tive a honra de redigir, a pedido do Presidente Castelo Branco, garantiu o acesso de magistrados de carreira, membros do Ministério Público do Trabalho e advogados, nas proporções indicadas, tanto nos Tribunais Regionais, como no Tribunal Superior do Trabalho (art. 141, §§ 1º e 5º); b) limitou o recurso para o Supremo Tribunal Federal às decisões contrárias à Constituição (art. 143).

A Lei Fundamental de 1988 conservou todas essas normas, ampliou a competência da Justiça do Trabalho e admitiu a arbitragem facultativa como excludente da intervenção dos seus tribunais nos conflitos coletivos de trabalho (art. 114). A Emenda Constitucional nº 24, de 9 de dezembro de 1999 acabou com a representação classista.

V. Estrutura e movimento processual da Justiça do Trabalho

A Justiça do Trabalho, que começou a funcionar em maio de 1941 com 36 Juntas de Conciliação e Julgamento e 8 Conselhos Regionais do Trabalho, além do preexistente Conselho Nacional do Trabalho, possui hoje:

a) 1.109 Varas de Trabalho, com jurisdição em 4.728 Municípios. Somente 833 unidades municipais são atendidas por Juízes da Justiça Estadual;

b) 24 Tribunais Regionais do Trabalho;

c) o Tribunal Superior do Trabalho.

De 1º de janeiro de 1960 a 31 de dezembro de 2000, as Juntas de Conciliação e Julgamento, hoje transformadas em Varas de Trabalho, receberam 36.144.115 ações, na seguinte progressão:

a) Década de 60 - 3.333.214
b) Década de 70 - 4.827.884
c) Década de 80 - 8.911.179
d) Década de 90 - 17.350.754

No último ano do século XX foram distribuídos:
a) 1.721.084 às Juntas;
b) 406.672 processos aos TRTs;
c) 125.373 processos ao TST.

Consoante revelou o Presidente do TST, Ministro Almir Pazzianotto, na exposição feita ao Senado Federal, em 28 de março deste ano, a média de conciliação é de 45%. E, dos dissídios individuais não conciliados ou arquivados, 56% sobem, em grau de recurso aos Tribunais Regionais e 19% chegam ao TST.

VI. Causas da hipertrofia da Justiça do Trabalho

Não obstante o gigantismo da estrutura orgânica que registramos, o impressionante volume de ações ajuizadas nos últimos anos tem impossibilitado a rápida solução dos litígios, não obstante o esforço, quase sempre demasiado, dos magistrados.

Diversas são as causas do exagerado número de ações:

a) alta rotatividade da mão de obra, gerando de um modo geral, reclamações dos trabalhadores despedidos;

b) excesso de empregados não registrados, os quais ajuízam reclamações quando são dispensados;

c) abuso de contratos simulados, sob o rótulo de terceirização ou de cooperativa de trabalho, com a evidente intenção de encobrir verdadeiras relações de emprego, por isto que aos prestadores dos serviços trabalham sob o poder de comando (diretivo, hierárquico e disciplinar) da empresa contratante;

d) conscientização dos seus direitos por parte de trabalhadores rurais e domésticos;

e) excesso de leis e medidas provisórias inovando ou modificando o ordenamento legal, com afronta ao bom direito, inclusive a princípios e normas constitucionais;

f) complexas regras processuais, com muitos recursos e insuficientes depósitos, cujo levantamento simplificaria a liquidação das sentenças;

g) cultura desfavorável à mediação de terceiros e à arbitragem para a solução das controvérsias trabalhistas, sobretudo no que tange aos conflitos coletivos.

Isto sem falar nos vários planos econômicos, que feriram direitos adquiridos, motivando milhares de ações trabalhistas. E, recentemente, a inserção do §3º do art. 114 da Constituição, pela EC nº 20, de 1998, com a criticável regulamentação da Lei nº 10.035, de 25 de outubro de 2000, tumultuou o processo legal da cobrança das contribuições previdenciárias e do FGTS, que hoje pode ser objeto de decisões tanto da Justiça Federal, como da Justiça do Trabalho. Demais disto, a coisa julgada resultante da sentença homologatória de acordo celebrado pelos litigantes tornou-se vulnerável, ao permitir recurso de quem não foi parte na configuração da lide. O processo de execução, que já vem sendo retardado pelo exagero das sentenças ilíquidas, será ainda agravado em consequência do procedimento agora estabelecido para a cobrança das aludidas contribuições.

VII. Direito comparado

Sem embargo da declaração de conhecido Senador brasileiro, com ampla ressonância na mídia, de que só existem tribunais do Trabalho no Brasil, certo é que a gran-

de maioria dos países é dotada de organismos especiais, administrativos ou judiciais, para a solução dos litígios trabalhistas.

De um modo geral, a competência dos tribunais do Trabalho é tanto mais ampla quanto maior a intervenção do Estado nas relações do trabalho. É certo que a legislação trabalhista nasceu, é e será intervencionista. Há, no entanto, vários graus de intervencionismo, que dependem de diversos fatores, dentre os quais cumpre destacar: a) o regime jurídico-político vigente; b) o nível alcançado pela organização sindical nacional. Daí por que o nível de intervenção estatal se reduz na razão inversa do fortalecimento das associações sindicais e da atuação efetiva destas em proveito dos seus representados.

Prevalece na legislação comparada a competência dos tribunais de Trabalho limitada aos dissídios individuais e dos coletivos de direito.

Em estudo submetido em novembro de 1994 ao Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho (OIT), os órgãos técnicos dessa Organização destacaram os tribunais do Trabalho da Alemanha, Áustria, Brasil, Costa Rica, Espanha, Finlândia, França, Hungria, México, Singapura, Turquia e Uruguai. Referiu ainda, muitos países africanos, e a Argentina, Dinamarca, Filipinas, Reino Unido, Suécia e Venezuela, que possuem algumas características que as diferenciam dos demais[4].

Na Iberoamérica quase todos os países possuem tribunais de Trabalho para a solução dos dissídios de caráter jurídico.

Há países, todavia, que não possuem jurisdições especiais para os dissídios trabalhistas. Na Itália e na Holanda os litígios de direito, sejam individuais ou coletivos, são da competência dos tribunais ordinários, embora funcionem juízes especializados em Direito do Trabalho. Nos Estados Unidos e no Canadá prevalecem os procedimentos de reclamação e arbitragem estipulados nas convenções ou nos contratos coletivos, estes concernentes a empresas e aqueles relativos a categorias, indústrias ou profissões.

Quanto aos conflitos coletivos de trabalho, a OIT esclarece que em diversos países da África, América Latina e Ásia as funções de conciliação e mediação são entregues a órgãos da administração pública ou, com menor frequência, a inspetores do trabalho. Entretanto, "em países mais industrializados", foram instituídos órgãos de conciliação e mediação que são, em grande medida, independentes do governo, tais como o Serviço de Consulta, Conciliação e Arbitragem (ACAS) do Reino Unido, o Serviço Federal de Mediação e Conciliação (FMCS) dos Estados Unidos, a Comissão Australiana de Relações Trabalhistas (AIRC), a Junta de Conciliação da Dinamarca e as Comissões de Relações Trabalhistas do Japão. Na Dinamarca, Grã Bretanha e Japão esses órgãos são compostos, em igual número, por membros independentes e representantes dos empresários e dos trabalhadores[5].

Na Alemanha, Bélgica e Suíça os procedimentos de mediação são instituídos, geralmente, por convenções coletivas para os respectivos ramos econômicos, sendo compostos apenas pelos representantes dos correspondentes empresários e trabalhadores.

---

[4] Doc. GB-262/177-2, p. 41-42.
[5] Trad., cit., p. 37.

A submissão do conflito de interesse a órgãos de conciliação e mediação é em geral facultativa; mas na Austrália, Canadá, índia, Malásia, Polônia e Singapura é obrigatória, sendo que essa compulsoriedade é mais frequente em relação aos conflitos coletivos que afetam os serviços públicos.

Inocorrendo conciliação, direta ou mediada, entre as partes conflitantes, o dissídio deve ser submetido a arbitragem, sendo que, em alguns países, os tribunais do Trabalho têm competência para arbitrá-lo ou decidi-lo. No direito comparado prevalece a arbitragem voluntária, instaurada por consenso das partes, para a solução dos conflitos de interesse (socioeconômicos). A arbitragem pode ser atribuída a um ou mais árbitros privados, a órgãos da Administração Pública ou, ainda, a Tribunais.

No concernente à arbitragem compulsória dos conflitos coletivos de interesse, o mencionado estudo da OIT lembra que ela "constitui também um procedimento atrativo naqueles países em que o desequilíbrio entre o poder dos empregadores e o dos sindicatos inibe a negociação coletiva"[6]. E aduz que em 29 países de todos os continentes a arbitragem obrigatória compete a órgãos administrativos comumente presididos por magistrados, enquanto que em outros "os tribunais do Trabalho são competentes para arbitrarem os litígios coletivos econômicos"[7]. Os tribunais do trabalho de vários países asiáticos e africanos têm uma jurisdição ampla, que alcança os conflitos coletivos[8].

Nos países em que se atribui a tribunais de Trabalho (por exemplo, Guatemala, Índia, México, Nigéria e Paquistão) a competência para solucionar conflitos coletivos criando e revendo condições de emprego, essa competência é denominada de arbitral. Só no Brasil é conhecida como poder normativo. Daí a afirmação de Plá Rodriguez de que "a decisão judicial resulta extremamente parecida com a arbitragem de direito, com a particularidade de que a decisão é dada por um juiz ou tribunal"[9]. O Código do Trabalho Mexicano, por exemplo, prescreve:

> Art. 919. A Junta, a fim de conseguir o equilíbrio e a justiça social nas relações entre trabalhadores e patrões, em sua resolução poderá aumentar ou diminuir o pessoal, a jornada, a semana de trabalho, os salários e, em geral, modificar as condições de trabalho da empresa ou estabelecimento; sem que, em nenhum caso possa reduzir os direitos mínimos consignados nas leis.

Por ventura, não se trata de típico poder normativo, apesar de conhecido como poder arbitral?

É inquestionável que a autocomposição do conflito de trabalho constitui o ideal que deve ser fomentado e motivado, a fim de afastar, sempre que possível, a solução heterônoma. Entretanto, o êxito da negociação coletiva, com ou sem greve, pressupõe a existência de sindicatos fortes e atuantes, com expressiva representatividade dos

---

[6] Trad. Cit., p. 39.
[7] *Conciliación y arbitrage em los conflitos de trabalho,* Genebra, 2. ed., p. 175/80)
[8] CA. da OIT de nov. 1996.
[9] PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *A solução dos conflitos trabalhistas.* Tradução Wagner Giglio. São Paulo: LTr, 1986, p. 25.

trabalhadores. Não basta que tais sindicatos existam em algumas regiões ou em certas categorias. Se estes podem obter adequadas condições de trabalho por meio dos instrumentos da negociação coletiva, seja por acordo direto ou mediado, seja por arbitragem facultativa, certo é que os sindicatos mais fracos só conseguem melhorar as condições mínimas de trabalho através de arbitragem obrigatória ou de sentença normativa do tribunal competente. Aduza-se que o sucesso da negociação coletiva depende também do fornecimento de informações pelos empresários e da boa fé com que ambas as partes, numa atitude de mútua compreensão, estabelecem o diálogo – fatores que se reduzem na razão direta do subdesenvolvimento econômico.

Convém sublinhar que o intervencionismo básico, assim como os mecanismos de solução compulsória dos conflitos, não impedem que as condições mínimas e indispensáveis de proteção ao trabalho sejam melhoradas pelos instrumentos de negociação coletiva, quando a autonomia privada coletiva puder complementar e ampliar o nível resultante das normas imperativas. E a ação neste sentido desenvolvida pelos sindicatos mais expressivos, com a conquista de novos direitos ou ampliação dos impostos por lei, acaba por influenciar os mencionados organismos administrativos ou judiciais para que estendam tais normas ou condições de trabalho a categorias que não teriam força para conquistá-las nos procedimentos da negociação coletiva. O poder normativo ou arbitral compulsório constitui, nessa hipótese, um fator de equidade social no conjunto das categorias.

Alguns juristas se insurgem contra a solução dos conflitos coletivos por tribunais do Trabalho, porque não admitem que uma decisão do Judiciário possa ter, ao mesmo tempo, corpo de sentença e alma de lei. Mas, como ponderou Calamandrei, "No fundo, esta duplicidade de aspectos das decisões da magistratura do trabalho não é mais que uma projeção no campo processual da duplicidade de aspectos que, no campo do direito substantivo, apresenta o contrato coletivo"[10].

VIII. O projeto de reforma do Poder Judiciário

A proposta de Emenda Constitucional nº 29, aprovada pela Câmara dos Deputados, ora tramitando no Senado Federal, é ampla na sua abrangência, mas tímida na consecução dos seus objetivos, embora contenha algumas normas elogiáveis.

Quanto à Justiça do Trabalho ela revê todas as disposições constitucionais que lhe concernem (art. 111 a 116), que, em grande parte, foi antecipado pela EC nº 24 de 1999.

Merece registro, neste ensejo, por sua relevância, o regramento da competência da Justiça do Trabalho. Desde logo cumpre assinalar a contradição entre o disposto nos incisos I e VIII do art. 115. O primeiro amplia a jurisdição trabalhista ao substituir a expressão "e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho", por processar e julgar "as ações oriundas das relações de trabalho". Mas o inciso VIII repete a regra do art. 114 ainda vigente, que o inciso I quis alterar, ao estatuir que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar, "na forma da lei, outras controvérsias

[10] *Recueil d'études sur les sources du droit em honneur de François Gény*, Paris, 1938, p. 175.

decorrentes da relação de trabalho". Como sabemos, "relação de trabalho" é gênero da qual "relação de emprego" é espécie, alcançando, portanto, a prestação de serviços autônomos, inclusive de profissionais liberais. Não somos contrários à atribuição dessa competência aos tribunais do Trabalho. Afigura-se-nos, porém, que, enquanto a Justiça especializada estiver hipertrofiada, a questionada competência não deveria ser lata, mas limitar-se às hipóteses autorizadas por lei.

O disposto no inciso II, relativo às ações sobre o direito de greve, deveria ser englobado com o estatuído nos §§ 1º, 2º e 4º do mesmo art. 115, que cogitam da negociação coletiva, da arbitragem, da decisão nos dissídios coletivos e da legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho nos casos de greve em atividade essencial com possibilidade de lesão do interesse público. A fusão desses preceitos propiciaria o aperfeiçoamento das respectivas normas, eis que, pelo projeto em foco, eles não facultam o ajuizamento de dissídio coletivo, mesmo por consenso das partes, quando malograr a negociação coletiva e também não definem a natureza do poder do tribunal, limitando-se a acentuar que lhe cumpre "decidir o conflito".

A inclusão, no rol da competência da Justiça do Trabalho, das ações de caráter sindical (inc. III), dos mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data* relacionados com matéria de sua jurisdição (inc. IV); dos conflitos de competência (inc. V) e das ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrentes da relação de trabalho (inc. VI), não merece crítica, embora já se tenha firmado jurisprudência sobre algumas dessas hipóteses. No tocante à ampla competência para "as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho" (inc. VIII), entendemos ser conveniente esclarecer que o seu ajuizamento só deveria ser admitido após esgotar-se a instância administrativa.

O art. 116 legitima o funcionamento da Comissão de Conciliação Prévia, encerrando o questionamento sobre a constitucionalidade do seu funcionamento e propicia a criação de órgãos de mediação e arbitragem, sem caráter jurisdicional. Aliás, o anteprojeto da Academia Nacional de Direito do Trabalho sobre as comissões paritárias de conciliação, mal copiado pelo projeto que se transformou na Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000, dispunha sobre a arbitragem por consenso das partes.

IX. Considerações finais

O direito produz normas que regem as relações humanas e, por ser inadmissível que inevitáveis conflitos de interesses se perpetuam, cria mecanismos para sua solução. Não é por outra razão que a Constituição brasileira consagra o princípio segundo o qual nenhuma lesão ou ameaça a direito pode ser excluída da apreciação do Poder Judiciário (art. 5º, XXXV).

Nesta fase de inquietação e de transformações no mundo do trabalho, decorrentes das repercussões sociais da revolução tecnológica e das medidas económicas, é mister que se mantenham sempre atualizados os instrumentos de que se valem os grupos sociais e os indivíduos para que não seja entravada a aplicação do direito, porque dele depende, em decisivo apelo, a distribuição da Justiça.

Como ressaltou o magistrado mineiro Carlos Alberto Reis de Paula, que integra o egrégio Tribunal Superior do Trabalho, hoje é, justamente, "o momento do Direito do Trabalho, porque todas as vezes que se acentuam as desigualdades, o Direito busca diminuir essas desigualdades. Ora, o Direito que cuida disso, na órbita da relação capital/trabalho, é o Direito do Trabalho."[11]. Daí o oportuno pronunciamento da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho do Estado do Rio de Janeiro (AMATRA), em nota oficial, no sentido de que:

> É de se estranhar que, exatamente numa conjuntura de recessão econômica, crescimento da inflação e desemprego desenfreado, surja arautos de soluções milagrosas que pregam o fim da única Justiça Especializada nos conflitos trabalhistas, o último recurso daqueles que emprestam sua força de trabalho para a construção de um País melhor.

É evidente que os tribunais que compõem a Magistratura brasileira e as regras processuais que os dinamizam carecem de reforma. Não se deve, porém, julgar as instituições públicas por suas anomalias atípicas, até porque o seu funcionamento depende do homem, nem sempre preparado ética e culturalmente para o exercício das respectivas funções. É inquestionável, no entanto, que, nos seus sessenta anos de existência, a Justiça do Trabalho, nos limites de suas possibilidades, cumpriu a relevante missão que lhe compete.

Os dados estatísticos pertinentes à magistratura do trabalho revelam que, não obstante suas imperfeições e das causas exógenas motivadoras de milhões de ações, ela funciona. Por isto mesmo vem sendo criticada por aqueles que, numa orquestração suspeita, gostariam de extingui-la, para, em seguida, num retrocesso inadmissível, desregulamentar a legislação substantiva de proteção ao trabalho, impondo a volta ao *laissez faire* de triste memória na história da civilização.

[11] Revista AMATRA-3, BH, set. de 2000, p. 3.

QUADRO I - Encargos sociais trabalhistas

I - Encargos sociais (Previdência Social, FGTS, Sesi/Sesc/Sest, Senai/Senac/Senat, Sebrae, Incra e salário-educação)		35,80%
II - Encargos trabalhistas		
a) 13° salário	10,91%	
b) gratificação de férias	3,64%	
c) incidência de I s/ II	5,36%	19,91%
TOTAL A CONSIDERAR		55,71 %
DESPESAS QUE NÃO DEVEM SER CONSIDERADAS		
A) Percentuais inseridos no salário mensal já computado		
1) repouso semanal	18,91%	
2) feriados	4,36%	
3) férias anuais	9,45%	32,72%
B) Despesas decorrentes de atos ilícitos		
1) indenização de aviso prévio não concedido	1,32%	
2) multa s/o FGTS por despedida s/ justa causa	3,20%	4,42%
C) Despesa aleatória = salário - enfermidade	0,55%	
D) Incidência de I s/ A e C	8,59%	46,28%
RESUMO		
Cálculo Mtb	60,09%	
Cálculo José Pastore	101,99%	
Nosso cálculo	55,71%	

QUADRO II

Salário-hora + encargos sociais (Bureau EEUU -fe v . 1996)	
Alemanha	US#21,50
Suécia	20,93
França	15,25
EEUU	14,83
Japão	12,84
Grã-Bretanha	12,42
Espanha	11,58
Grécia	5,49
Coréia	4,16
Portugal	3,57
Brasil	2,79
OIT, em pesquisa, nas indústrias manufatureiras, confirma esses dados e acrescenta (2/3/2000):	
Polônia	2,09
Hungria	1,70
Rússia	0,60
Tailândia	0,46
Índia e China	0,25

Daí a preocupação com a face desumana da globalização e a campanha para a ratificação das sete convenções principais dos direitos humanos dos trabalhadores.

60 anos da CLT: uma visão crítica[1]

Arnaldo Lopes Süssekind[2]

Exmº Sr. Ministro Francisco Fausto, que, na Presidência desta Corte, recolocou a Justiça do Trabalho na trilha dos seus fundamentos históricos e de seus perenes objetivos, na pessoa de V. Exª saúdo todos que se encontram aqui à mesa e neste auditório.

Pediu-me S. Exª, o Presidente deste Tribunal, que eu fizesse uma palestra sobre a história da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e suas perspectivas. Desde logo, quero dizer ao Ministro José Luciano de Castilho Pereira que suas eruditas palavras muito me sensibilizaram. A homenagem que me presta, quero, por um dever de justiça, estender aos quatro membros que comigo compuseram a comissão elaboradora da CLT.

No anteprojeto, tivemos os Procuradores Luiz Augusto do Rego Monteiro, Dorval Lacerda, José de Segadas Vianna, eu e o Consultor Jurídico do Ministério do Trabalho, Oscar Saraiva, que, depois, abrilhantou este Tribunal com sua grande cultura jurídica, tendo, posteriormente, sido transferido para o Tribunal Federal de Recursos.

Na segunda fase, isto é, a fase do projeto final, depois de examinadas as sugestões, o Ministro Oscar Saraiva passou para a comissão que tentou consolidar a Previdência Social, e os quatro procuradores terminaram o trabalho.

Esta homenagem, portanto, alcança, sem dúvida, a memória desses quatro grandes juristas brasileiros.

A ideia da CLT foi do Ministro Alexandre Marcondes Filho. Ele foi nomeado Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio em 2 de janeiro de 1942. Designou-me seu assessor principal na matéria do trabalho, não porque eu seria conhecido – ninguém conhecia Arnaldo Süssekind –, mas porque ele, jurista e político paulista, quis nomear o Procurador Regional do Trabalho de São Paulo para seu assessor. Isso explica por que, com 24 anos, integrei a comissão. Porque seu assessor para as questões de Direito do Trabalho, quando ele ditou os nomes, em conversa comigo e com o Sr. Bezerra de Freitas, seu assessor na parte de Previdência, fez um suspense e disse: "Está faltando um". Segurei a caneta e disse: "Quem, Ministro?" Ele respondeu "Arnaldo Süssekind". Dei um salto. "Eu?" Ele disse: "Algum desses trabalha comigo diariamente? Pode me representar diariamente, pode me contar tudo que está ali se passando? É você". Isso explica por que, hoje, sessenta anos depois, aos meus 86 anos, aqui estou para lhes contar essa história.

A ideia inicial do ministro era fazer uma Consolidação das Leis do Trabalho e da Previdência Social. Mas, logo na primeira reunião, o então membro Oscar Saraiva, em nome de toda a comissão, mostrou a S. Exª, o Ministro Marcondes Filho, que os princípios eram diferentes, que a Previdência Social nasceu dentro do Direito do Trabalho, mas

[1] N.R. Palestra proferida na sessão solene em comemoração aos 60 anos da CLT, realizada pelo Tribunal Superior do Trabalho em 19/11/2003, originalmente publicada na Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 69, n. 2, Brasília, jul./dez. 2003, p. 15-26.

[2] Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), aposentado. Membro da Academia Brasileira de Letras Jurídicas.

dele estava se divorciando, com doutrina própria, com campo de aplicação mais amplo do que o contrato de trabalho. Ele concordou e dividiu a comissão, ficando a do Trabalho com os nomes que enunciei.

Qual o objeto da Consolidação? Segundo o Ministro, depois de conversar com o Presidente Getúlio Vargas, que autorizou a designação da comissão, seria a de harmonizar, em um só ordenamento legal, três fases distintas do governo iniciado com a Revolução de 1930.

A primeira fase, de 1930 a 1934, dos decretos legislativos; a segunda, de 1934 a 1937, do Congresso Nacional, lei, portanto; e a terceira, de 1937 até dezembro de 1941, já que estávamos em janeiro de 1942, dos decretos-leis.

Desde logo, a comissão mostrou ao Ministro do Trabalho que não seria possível fazer um ordenamento sistematizado que não contivesse uma introdução com definições e princípios para a aplicação de todo o texto; que não seria possível inserir na Consolidação a Lei nº 62, de 1935, que dispôs sobre a rescisão do contrato de trabalho, sem um longo capítulo sobre o contrato de trabalho, porque, até então, os tribunais, que ainda eram conselhos, aplicavam as normas do Código Civil sobre contrato de locação de serviços. Não seria possível consolidar a legislação do salário mínimo sem um capítulo sobre salário, conceito de salário, elementos, etc. e assim por diante.

Em matéria de contrato coletivo, de inspeção do trabalho, de segurança e higiene do trabalho, havia pouquíssimas leis, apenas princípios legais regulamentados por portarias. Foi autorizada, portanto, a comissão a fazer um verdadeiro código, harmonizando não só aquela legislação pretérita, mas também inovando o sistema. E por que não o chamamos de código? Porque estávamos em plena Segunda Guerra Mundial. Assim como na Primeira Guerra Mundial, o Tratado de Versailles, em 1919, inovou o Direito do Trabalho, fixando os seus princípios, e criou a Organização Internacional do Trabalho (OIT) para sua universalização, seria possível crer que, após a guerra que estava em curso, novos princípios, novas diretrizes poderiam surgir com o Direito do Trabalho, mas não surgiram.

De maneira que, quando demos o nome de Consolidação das Leis do Trabalho – foi o Ministro Marcondes Filho quem deu esse nome –, não podíamos supor que ela viesse a completar, no dia 10 de novembro deste ano, 60 anos de vigência.

Quais as fontes materiais e algumas formais que ditaram a elaboração da CLT?

Em primeiro lugar, as mais importantes fontes foram as resoluções do Primeiro Congresso Brasileiro de Direito Social, realizado em São Paulo, em maio de 1941, para comemorar o cinquentenário da Encíclica *Rerum Novarum*. Esse congresso foi organizado por Cesarino Júnior e Ruy de Azevedo Sodré. As suas resoluções foram realmente importantes, porque, àquela época, os congressos se diferenciavam dos atuais. Havia teses apresentadas às comissões, discutidas, defendidas e, depois, uma carta aprovada pelo plenário com as conclusões. Essas conclusões foram a principal fonte material da CLT.

Em segundo lugar, as convenções ratificadas e as não ratificadas também. As ratificadas seriam fontes formais, as outras materiais, da Organização Internacional do Trabalho.

Em terceiro lugar, a Encíclica *Rerum Novarum*, que justificava a intervenção do Estado em nome e em proveito da justiça social e tratava de matéria sindical, trabalho de mulheres, menores, etc.

Finalmente, os pareceres dos consultores jurídicos do Ministério do Trabalho – criando quase que um Direito pretoriano – Oliveira Viana e, depois, o próprio Oscar Saraiva.

Perguntarão os senhores: e a *Carta del Lavoro*?

Das pessoas que acusam a CLT de ser uma cópia da *Carta del Lavoro*, 99% nunca a leram. Por isso, sempre trago o seu texto nas palestras.

Em primeiro lugar, cópia não poderia ser, porque a *Carta del Lavoro* tem 11 princípios de Direito do Trabalho; a CLT tem 922 artigos. Mas esses princípios eram princípios fascistas? Poder-se-á afirmar que princípios fascistas foram desenvolvidos pela CLT? Vou ler para os senhores uma tradução rápida, mostrando que esses princípios são aqueles elencados no Tratado de Versailles e que muitos deles já eram tradicionais direitos iniciados na Inglaterra, na França e na Alemanha.

Então, diz o artigo: "A retribuição deve corresponder, na forma mais consentânea, às exigências do trabalhador e da empresa". É fascismo? Não creio. "O trabalho noturno deve ter uma remuneração percentual maior que o trabalho diurno. O trabalhador terá direito a um repouso semanal, sempre que possível, coincidente com o domingo. Depois de um ano de ininterrupto serviço, o prestador de obra na empresa de trabalho contínuo tem direito a um período anual de repouso feriai retribuído". E vem por aí. Poderia ler mais… Mas dirão os senhores: há um artigo – e há – que declara que o sindicato deve ter o monopólio da representação da categoria e, portanto, um sindicato único para representar todos os integrantes da categoria profissional ou econômica. Tem. Está na legislação da CLT? Está. Por que está? Porque a Carta Política de 1937 tinha essa redação, adotava esse princípio. Então, a Carta de 1937, de Vargas, teria copiado, nesse ponto, a *Carta del Lavoro*?

Vou lhes dizer que a *Carta del Lavoro* é de 1927. Dez anos antes, o Sr. Lênin adotou o mesmo princípio na União Soviética. Sindicato único representando toda a categoria, com registro no Ministério, e mais, com um conselho central, cujos membros eram designados pelo *Komitern*. Isso, no comunismo, seria possível. Lênin se inspirou em um livro, editado em Paris, de Maxime Leroy, de 1913.

Então, pergunto aos senhores: a CLT e a Constituição de 1937 teriam se inspirado na *Carta del Lavoro* ou na União Soviética?

Entendo que se trata de um princípio de direito sindical bom ou mau. A meu ver, foi bom quando Getúlio o adotou, mas, a partir de 1960, já deveria ter sido modificado.

Gostaria também, para finalizar esse ponto, de assinalar que a primeira lei sindical do Governo Getúlio Vargas é de março de 1931. Ela adota a unidade sindical compulsória, com registro no Ministério do Trabalho. Foi feita por três grandes juristas confessadamente de esquerda: Evaristo de Moraes, pai do atual Evaristo de Moraes Filho, fundador e presidente do Partido Socialista Brasileiro; Agripino Nazaré, jurista socialista baiano, e Joaquim Pimenta, jurista, que foi meu professor na Faculdade de Direito, confessadamente comunista. Essa comissão, de março de 1931, se inspirou na *Carta del Lavoro* ou na União Soviética? Os senhores concluirão.

A CLT foi objeto de atualizações. O Direito do Trabalho é dinâmico. Ele deve ser compatível com a conjuntura socioeconômica e geopolítica de cada país.

Então, tivemos algumas atualizações gerais, além de pequenas leis modificando determinados dispositivos. As duas mais importantes, a meu ver, foram, em 1967, o Decreto-Lei nº 229, que reviu vários artigos da CLT, e um projeto encaminhado ao Presidente da República pelo Ministro Nascimento Silva, mas baseado no projeto que eu deixei como Ministro do Trabalho, com algumas pequenas modificações. Esse projeto de lei, portanto, esse decreto-lei, descorporativou a organização sindical brasileira. Por quê?

Poucos historiadores perceberam esse ponto. O saudoso Eduardo Gabriel Saad, morto há pouco tempo, percebeu e assinalou isso. Por quê? Porque a Carta de 1937 previa uma organização corporativa do Estado, que nunca chegou a ser instalada. Havia o Conselho Nacional de Economia, com representação de trabalhadores, empregadores, funcionários públicos, militares, etc., e a corporação deveria ser a federação sindical. Quer dizer, cada federação sindical num Estado, seja de patrão ou de empregado, seria a corporação para compor esse estado corporativo; entretanto, isso nunca chegou a existir. Mas, para fortificar o sindicato da categoria, só poderia haver contrato coletivo de categoria.

Então, nesse projeto de lei que elaborei, foi criado, além da convenção coletiva de categoria, o acordo coletivo de empresa, descorporativando, portanto, o contrato coletivo de trabalho.

O segundo rol de modificações se deu dez anos depois, em 1977. No governo do Presidente Ernesto Geisel, foi nomeada uma comissão interministerial, que tive a honra de presidir juntamente com Délio Maranhão, Tostes Malta, Hugo Gueiros Bernardes, Júlio César Leite, Chiarelli e Edmo Lima de Marca. Essa comissão elaborou uma CLT nova, inteira.

No entanto, naquela ocasião, a Constituição de 1967 possibilitaria que o Presidente encaminhasse ao Congresso um projeto fixando um prazo para aprovação e, se nesse prazo não fosse aprovado, valeria como lei. Geisel achou que não seria possível fixar um prazo para o Congresso Nacional aprovar um código de mais de mil artigos. Todavia, entendia ele que o envio sem prazo de um ordenamento de tal magnitude dificilmente deixaria de ser objeto de várias emendas demagógicas, que iriam praticamente violar a própria alma do texto. Então, resolveu encaminhar por capítulos.

Passamos a ter férias de trinta dias e a faculdade de converter um terço em abono pecuniário, férias coletivas, etc. O capítulo de segurança e medicina do trabalho também foi aprovado pelo Congresso Nacional, criando várias novidades, inclusive embargo de máquina, interdição de estabelecimento, etc. E foi só, porque terminou o período do mandato do Presidente Geisel e S. Exª, então, mandou publicar no Diário Oficial o projeto na íntegra. Mas o Presidente João Baptista Figueiredo, que lhe sucedeu, tendo em vista a opinião do Ministro Murilo Macedo, resolveu arquivar o projeto e nomeou uma comissão para fazer o código de trabalho, que nunca apresentou qualquer outro projeto.

Isso é um pouco da história.

Em 1942 e 1943, é claro que o intervencionismo caracterizado na CLT tinha de ser amplo. O Brasil tinha uma economia agrícola, cidades isoladas num verdadeiro continente que é o Brasil e poucos sindicatos. De maneira que a intervenção tinha de ser profunda e ampla. Hoje, a economia brasileira está diversificada. As cidades do Brasil estão inteiradas. Há ampla intercomunicação entre as cidades. Há sindicatos fortes, capazes de bem exercer a sua representação, embora haja muitos sindicatos inexpressivos.

De maneira que, a meu ver, a CLT deve ser atualizada. Entretanto, quando se diz que a empresa está engessada por causa da CLT é uma inverdade, porque o Brasil é um dos países que mais flexibilizou a legislação do trabalho. Vou mostrar.

Em 1974, utilização de trabalhadores de empresas de trabalho temporário é uma flexibilização; em 1966, ampla liberdade patronal para despedir os empregados – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço; Constituição de 1988: quebra do princípio da irredutibilidade salarial por acordo ou convenção coletiva; ainda a Constituição, flexibilização da jornada de trabalho, facultadas a sua redução ou a compensação de horários por acordo ou convenção coletiva; ampliação da jornada de seis horas nos turnos ininterruptos de revezamento por meio de negociação coletiva; contrato de trabalho provisório com ampla redução de direitos; trabalho a tempo parcial (com o qual estou inteiramente de acordo, mesmo que seja uma flexibilização); terceirização de serviço em determinadas hipóteses, regulamentada pelo Enunciado nº 331 deste Tribunal; redução das hipóteses de salário-utilidade pela Lei nº 10.243/01; suspensão de dois a cinco meses do contrato de trabalho – Medida Provisória nº 2.164/01, que ainda não foi convertida em lei.

Portanto, engessamento não se pode dizer que há. Poder-se-á considerar e defender uma flexibilização maior, e vou dar a minha opinião a respeito depois.

O outro motivo de crítica à legislação do trabalho é muito injusto, porque a tributação que recai sobre o salário não tem nada da CLT, é SENAC, SESC, SESI, SEBRAE, INCRA (uma autarquia federal mantida com salário é um contrassenso), salário-educação. Isso não tem nada de CLT, nem de Era Vargas, porque na Era Vargas não havia o repouso semanal remunerado, que é justo, nem o décimo terceiro salário, este veio depois. Só o SENAI foi instituído em 1942 e incluído na CLT. A afirmação de que devamos acabar com a Era Vargas foi uma demagogia presidencial ou ex-presidencial, para agradar os que pretendam implodir a legislação do trabalho.

Quanto aos encargos sociais, há um trabalho que virou tabu entre os que tratam da matéria, inclusive na imprensa, de que os encargos sociais correspondem a 102,19% do salário. Mas ela não resiste a uma análise jurídica. Por quê? Os encargos do empresário correspondentes à Previdência Social, Fundo de Garantia, SESI, SESC, SENAI, SENAC, SENAT, SEBRAE, INCRA, salário-educação correspondem a 36%, que recaem sobre o salário mensal; sublinho bem, salário mensal.

No entanto, está lá: repouso semanal, 18,91%. Ora, a remuneração do repouso semanal já está no salário do mês. Dir-se-á: mas há uma hipótese em que o repouso pode ser pago em dobro. Há uma hipótese, de força maior; mas força maior é algo excepcional. Só num caso de incêndio, de inundação, etc. é possível suprimir o descanso semanal, pagando em dobro. Portanto, não há razão para esses 18,91%. Há

a gratificação de férias, está certo: 3,64%, porque o abono de férias, o terço de férias, instituído pela Constituição de 1988, não está no salário mensal. Mas errados estão os 9,45% de férias anuais, porque nas férias anuais o trabalhador recebe o salário mensal mais aquele terço. Há mais: a despedida imotivada, precisamente porque imotivada, deve correr por conta da empresa, não por conta do consumidor, até porque, quando o trabalhador se despede, quando se aposenta, quando morre ou quando comete uma falta grave, não recebe nem aviso-prévio nem os 40% de Fundo de Garantia. Todavia, os trinta dias de aviso-prévio e os 40% de Fundo de Garantia estão nesse cálculo. Pergunto: se compro um sapato, o sapateiro que me serve, dias depois, se aposenta, eu posso voltar à sapataria e dizer "aquilo que paguei e que está no custo, você me devolve"? É a prova dos noves de que não deveria estar no mencionado cálculo.

De maneira que sou favorável realmente a que essa tributação não incida sobre o salário. Na reforma tributária, parte da contribuição da Previdência já seria sobre os lucros ou sobre o faturamento – acho melhor sobre os lucros, essa é minha opinião; mas SESI, SENAC, SEBRAE, isso tudo deve ser sobre o lucro da empresa e não sobre o salário. Por exemplo, atenderíamos a um princípio de equidade social, numa empresa de construção civil, que tem centenas de trabalhadores e, portanto, muito salário, o lucro, talvez, seja muito menor do que em uma pequena consultoria financeira, que tenha dois ou três trabalhadores apenas. De maneira que, sobre o lucro, seria muito mais equitativo do que sobre o salário, porque vai punir aquele que dá mais emprego.

Cumpre – na hora em que se pensa, realmente, em flexibilizar a legislação do trabalho, em que, depois do Consenso de Washington, isso virou uma afirmação quase que universal da mídia – distinguir duas coisas.

Em primeiro lugar, deve-se diferenciar o que é desregulamentação e o que é flexibilização, porque a flexibilização desumana, exagerada, se torna uma desregulamentação.

No meu último livro, *Curso de Direito do Trabalho*, fiz a seguinte distinção:

> A globalização da economia acirrou a polêmica entre os defensores do Estado Social e os adeptos do Estado Liberal, os quais, obviamente, adotaram caminhos distintos a respeito da posição dos poderes públicos, frente às relações de trabalho. Os neoliberais pregam a omissão do Estado, desregulamentando, tanto quanto possível, o Direito do Trabalho, a fim de que as condições de emprego sejam ditadas basicamente pelas leis do mercado. Já os defensores do Estado Social, esteados na doutrina social da Igreja ou na filosofia trabalhista, advogam a intervenção estatal nas relações de trabalho, na medida necessária à efetivação dos princípios formadores da Justiça social e à preservação da dignidade humana. E porque a social democracia contemporânea pressupõe a pluralidade das fontes do Direito, consideram que o patamar de direitos indisponíveis adequado a cada país deve e pode ser ampliado pelos instrumentos da negociação coletiva.

A segunda distinção que deve ser feita quanto à flexibilização é com relação à tradição jurídica dos países. Nos países de tradição jurídica anglicana, Estados Unidos, por

exemplo, são raríssimas as leis, de maneira que os contratos coletivos entre sindicatos e empresas preenchem o vazio legislativo.

Aliás, quando tentaram justificar o Projeto Fernando Henrique, que felizmente foi retirado do Senado Federal, o Ministro do Trabalho de então, mais de uma vez, disse que nos Estados Unidos os sindicatos contratam com as empresas as condições de trabalho. Há uma diferença fundamental. Lá, eles preenchem um vazio legislativo. Há três leis de direitos individuais do trabalho nos Estados Unidos, o mais é regulamentação do direito coletivo, que é a Lei Taft-Hartley, a qual dispõe sobre relações coletivas de trabalho, organização do sindicato, direito de greve, convenções coletivas, etc. Direito individual só há três. Lá, como nos regimes anglicanos, o contrato preenche um vazio legislativo.

Nos países de tradição jurídica romano-germânica, como o Brasil, a quase totalidade da América Latina e a quase totalidade dos países europeus, a lei procura regulamentar quase todas as relações humanas, inclusive as de trabalho. De maneira que pretender que a negociação derrube a lei, numa subversão total da hierarquia das fontes de Direito, como se pretendeu – negociando sobre o legislado –, seria uma afronta à própria tradição jurídica brasileira e também uma desregulamentação do Direito do Trabalho, porque nada impediria que uma fábrica de tecidos (não vou falar do Piauí, mas do interior do Estado do Rio de Janeiro, ou de Minas Gerais, ou do Paraná) fizesse um acordo com um sindicato amarelo, fraco, que obedece à empresa, no sentido de que o adicional de trabalho extraordinário passasse a 2%, em vez dos 50% do trabalho extraordinário.

Um ponto que merece ser focalizado é que a flexibilização, quando nasceu, timidamente, depois do fim de 1970, com os choques petrolíferos, e que depois se universalizou com a chamada globalização da economia, resultante do casamento da revolução tecnológica acelerada com a implosão do império soviético, a preocupação maior foi aumentar a produtividade e reduzir os custos.

Na Europa, continua sendo assim. Na América Latina, infelizmente, a flexibilização é desumana. Ela procura tirar direitos dos trabalhadores, em vez de procurar melhorar a produtividade deles. Sobretudo as empresas terceirizadas não cuidam nem da formação ou reciclagem profissional dos trabalhadores, nem da prevenção de acidentes. Estamos vendo exemplos de acidentes reiterados em grandes empresas, até estatais, em virtude de serviço terceirizado, de trabalhadores não preparados para isso. A OIT tem demonstrado que essa produtividade cresce, sobretudo, nos países onde não há excessiva mobilidade da mão de obra. Em junho deste ano, na Conferência Internacional do Trabalho, foi apresentado um trabalho, do qual vou ler apenas cinco linhas, referente a esse tema:

> Segundo dados de 2002, 41,5% da população economicamente ativa da União Européia conservaram seu emprego por mais de dez anos, enquanto que apenas 14,8% o perderam em menos de um ano, em média. A experiência também conta, pois, a cada ano de trabalho, a produtividade do trabalhador aumenta 0,16%, até um determinado número de anos, quando estaciona.

Por aí se vê que a mobilidade da mão de obra que existe no Brasil, infelizmente, muito acelerada, é contra a economia nacional.

Faltaria apenas dizer, antes de dar minhas sugestões para uma eventual reforma da legislação do trabalho, reforma esta que parece virá, que tanto a OIT quanto a Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico da ONU são unânimes em afirmar que só o desenvolvimento econômico gera emprego. Só gerando emprego é possível estabelecer-se o círculo virtuoso que os países procuram em sua economia. Que círculo virtuoso é esse? Mais emprego é mais poder de consumo. Mais poder de consumo, mais produção para atender a um consumo maior. Mais produção, mais emprego. E volta: mais emprego, mais mercado. Além disso, a unidade produzida, havendo uma produção maior, tem um custo menor; consequentemente, esses bens passam a deixar de ser gravosos para a exportação.

A grande dúvida é como começa. A meu ver e ao ver de muitos economistas, como Celso Furtado e outros, tem de se começar por investimentos estatais em algo que gere bastante emprego. Por exemplo, estradas, portos, usinas, etc., além de uma parte necessária para hospitais e educação, tão carente no Brasil. Isso daria o impulso inicial.

Não entendo, *data venia* dos que festejam – inclusive, estou colaborando com o governo atual, aceitando participar da Comissão Nacional de Direito das Relações do Trabalho, mas faço essa crítica –, porque se festeja um superávit primário de 25 bilhões de dólares. Não seria melhor que fossem 20 bilhões de dólares e 5 bilhões de dólares aplicados para dar início a esse impulso do círculo virtuoso?

Minhas sugestões.

Em primeiro lugar – essa é também a opinião do Ministro do Trabalho, que, por mais de uma vez, externou-se nesse sentido –, creio que o pressuposto essencial de uma reforma trabalhista é a reforma do art. 8º da Constituição para assegurar a liberdade sindical no seu tríplice aspecto: liberdade do grupo, de trabalhadores ou de empresários intervinculados por uma atividade igual, similar ou conexa; liberdade sindical individual, direito empregado de entrar, permanecer ou sair do sindicato; e liberdade institucional, que é mais conhecida como autonomia sindical, que a Constituição de 1988 já assegura. A meu ver, esse é o primeiro ponto.

Segundo, entendo que matéria de salário e matéria de duração do trabalho, previstos como princípios flexibilizáveis pelo art. 7º, incisos VI, XIII e XIV, da Constituição, devem ser objeto de uma regulamentação legal. Considero perigoso que um simples acordo entre empresa e sindicato possa reduzir salários e modificar aspecto de duração de tempo de trabalho, etc. Considero isso possível, sim, desde que regulamentado em que hipóteses, em que limites, etc., mas sempre sob tutela sindical.

Acredito também que, tal como ocorre na Europa, poder-se-iam adotar novas formas de admissão de trabalhadores: contrato de trabalho intermitente, contrato de trabalho partilhado, contrato de trabalho temporário, mas com as garantias proporcionais da lei.

A grande novidade, a meu ver, da flexibilização seria no que concerne às cláusulas do contrato individual de trabalho. No meu entender, sejam elas estipuladas no contrato, sejam resultantes de ato do empregador incorporado ao contrato, sejam decorrentes do regulamento da empresa, portanto, cláusulas individuais do trabalho,

desde que *supra* ou *extra lex,* isto é, acima do mandamento legal ou fora da lei, elas podem ser flexibilizadas, podem ser objeto de alteração, mediante acordo coletivo com a empresa, nos casos em que a lei estabelecer. Por exemplo: para a implementação de nova tecnologia ou novos métodos de trabalho; para recuperação da saúde econômica da empresa e, consequentemente, preservação dos respectivos empregos.

O trabalho extraordinário é algo que, a meu ver, merece ser considerado na reforma da legislação do trabalho, pois no Brasil virou ordinário. A CLT permite um contrato adicional individual entre empregado e empregador, não precisa nem do sindicato, em que ele pode prorrogar por duas horas indefinidamente a jornada. Então, virou ordinário.

A Convenção nº 1 da OIT, de 1919, que o Brasil não pôde ratificar por isto, estatui que os países que a ratificarem deverão, por lei, estabelecer o limite de horas anuais para trabalho extraordinário, além dos casos de acidente e força maior. O Direito comparado varia um pouco, mas, de um modo geral, prevalecem sessenta horas. Seriam sessenta horas no ano, além das precitadas exceções. Acho isso importantíssimo.

Quanto às regulamentações profissionais, a CLT entrou em muitos detalhes, que, em função de peculiaridades regionais, de peculiaridades empresariais, etc., podem ser alteráveis, podem variar. Entendo que essas regulamentações profissionais devem sair da CLT. A CLT deve apenas preceituar que convenções nacionais de federações ou confederações podem regulamentar essas profissões, observadas determinadas normas que estabeleceríam a moldura dessa regulamentação.

Ainda em matéria de regulamentação, já por lei, considero que duas delas podem ser objeto da reforma legislativa. Por exemplo, tal como existe na França, há uma regulamentação especial para os altos empregados. Os executivos, os gerentes, os consultores, os procuradores, etc. teriam uma regulamentação própria. Com isso, ter-se-ia de revogar o parágrafo único do art. 7º, que declara não admitir distinção entre trabalho técnico, manual ou intelectual.

A outra regulamentação especial que sustento, tal como existe na Itália e na Espanha, é para empresas de pequeno porte.

Agora, algo que a muita gente pode parecer revolucionário – e no recente congresso da Abrat, realizado este ano em Aracaju, o Deputado Luiz Eduardo Greenhalgh apresentou na sua palestra – é a reformulação do Direito Penal do Trabalho. O Código Penal tem um capítulo sobre a organização do trabalho. Ele foi feito em 1940 e as suas normas visam a proteger a empresa dentro dessa regulamentação. Essa proteção às empresas deve continuar, mas deve também cogitar de proteger o trabalhador e o trabalho.

Daí entender que o Código Penal, no título Organização do Trabalho, deveria:

1º) condenar a fraude na relação de emprego, isto é, a simulação ou outras modalidades contratuais de verdadeiros empregados;

2º) punir o trabalho escravo ou forçado, o trabalho infantil e o empregado sem registro, porque nesse caso se está furtando todos os direitos do trabalhador – ele é empregado e, como tal, tem direito a "n" condições de trabalho e vantagens. A falta de registro é um crime e deve ser punido como tal. Finalmente, outro crime, que é de furto: apropriação indébita de contribuições descontadas e não recolhidas ao INSS.

Quanto à tributação, já falei que deve ser objeto de uma substancial redução quanto à incidência no salário.

Vamos agora, por fim, à Justiça do Trabalho. A Justiça do Trabalho, é inquestionável, está hipertrofiada. No ano passado, recebeu mais de dois milhões de processos. Ampliar o número de varas, aumentar o número de juizes é ótimo, mas não resolve, porque a hipertrofia é maior do que a possibilidade financeira do Estado de criar varas e juízes. Quais as causas dessa hipertrofia? Uma delas, a meu ver, é saudável e não pode ser modificada, que é a conscientização de seus direitos por parte dos trabalhadores rurais e dos domésticos, acarretando a ampliação da clientela da Justiça do Trabalho.

Imprescindível, a meu ver, é que sejam condenados:

1º) a alta rotatividade da mão de obra, porque todo empregado despedido tem sempre algo a reclamar, sobretudo quando ele é empregado de um mau empresário;

2º) os contratos simulados de que já falei e os empregados não registrados;

3º) a litigância de má-fé. O Código de Processo Civil já dispõe sobre a matéria e tem sido, inclusive, utilizado pelo Supremo Tribunal Federal e por este Tribunal, mas, a meu ver, ainda timidamente. Acho que a litigância de má-fé deve ter um bom corretivo. Essa atitude aparece sobretudo na Administração Pública federal, estadual e municipal. Os seus procuradores empurram com a barriga, como se diz, até não poder mais evitar a liquidação das sentenças favoráveis aos autores, como, por exemplo, agora na Previdência Social. A Justiça está cansada de dizer que os aposentados têm direito a um determinado reajuste. Por que a Administração Pública não dá? O Corregedor da Justiça Federal já comunicou publicamente que mais de um milhão de novos processos ingressarão na Justiça Federal. Assim, acho que a litigância de má-fé deve ser fortemente penalizada.

Outro ponto fundamental para acabar com essa hipertrofia seria a abolição dos privilégios das entidades de direito público, inclusive o recurso *ex officio,* que superlota os tribunais regionais.

Redução dos recursos também é outro ponto importante. Na execução, que é o calvário da Justiça do Trabalho, há casos em que a fase executória leva tanto tempo quanto a fase cognitiva. A meu ver, três providências são importantes:

1ª) que a sentença condenatória fosse sempre um valor líquido, salvo quando impossível. Há obrigações que não podem ser quantificadas;

2ª) ampliação significativa do depósito da condenação, a fim de abranger 90% dos processos da Justiça do Trabalho, facultada sua redução pelo juiz em situações especiais, sobretudo em razão das possibilidades financeiras do devedor. Acho que o juiz de primeira instância pode ter atribuições mais fortes do que ele tem na direção do processo;

3ª) majoração dos juros de mora até a liquidação da sentença. A taxa de 1% ao mês é um negócio para a empresa esticar a liquidação.

Quanto aos dissídios coletivos, entendo que o conflito coletivo de trabalho, sua significação, pelos efeitos que gera, não pode ficar eternamente em aberto. Deve haver uma solução. De maneira que sou favorável à manutenção dos dissídios coletivos,

mas transformaria o poder normativo em poder arbitral, limitando o ajuizamento do litígio de natureza econômica às seguintes hipóteses:

1ª) por consenso das partes, desde que não hajam optado pela arbitragem privada. Então, as partes, se houver esse consenso, podem escolher entre a arbitragem privada ou a arbitragem institucionalizada na Justiça do Trabalho;

2ª) pelo Ministério Público do Trabalho, em caso de greve capaz de impedir o atendimento às necessidades inadiáveis da comunidade. A meu ver, assim como o direito da Nação está acima do das comunidades, o das comunidades está acima do da categoria, o da categoria está acima do direito individual;

3ª) por qualquer das partes, após o decurso do prazo de sessenta dias, durante o qual tenha malograda a negociação direta seguida de mediação.

Essas são as minhas sugestões.

Quero terminar dizendo que, no momento em que se cogita da atualização da legislação trabalhista brasileira, convém ponderar que, para a necessária harmonização do social com o econômico, é mister a visão sociológica e jurídica dos problemas estruturais e conjunturais, sem menosprezar a força normativa da realidade. O grande equívoco, no meu modo de ver, da maioria dos economistas, sobretudo dos portadores de diploma PhD, é pretender que a realidade se amolde às suas teorias, quando estas é que devem se sintonizar com a realidade no tempo e no espaço. Para os que pretendem reduzir os direitos do trabalhador, convém recordar, com John Steinbeck, que, quando uma luz se apaga, fica muito mais escuro do que se ela jamais houvesse brilhado.

As relações individuais e coletivas de trabalho na reforma do Poder Judiciário[1]

Arnaldo Süssekind[2]

I. Introdução

A reforma do Poder Judiciário aprovada pela Emenda Constitucional (EC) nº 45, de 30 de dezembro de 2004, ampliou significativamente a competência da Justiça do Trabalho.

Além das modificações de relevo atinentes às relações individuais e coletivas de trabalho, que examinaremos nesta exposição, o novo art. 114 da Carta Magna transferiu à Justiça do Trabalho a competência para dirimir os litígios de natureza sindical (inciso III) e as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelo Ministério do Trabalho e Emprego (inciso VII); assegurou-lhe o julgamento dos mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data* em matéria de sua jurisdição (inciso IV) e dos conflitos de competência entre os seus órgãos, salvo quando se tratar de ação direta de inconstitucionalidade (inciso V); manteve sua competência para executar de ofício as contribuições da seguridade social devidas em razão de suas decisões, (inciso VIII); confirmou a jurisprudência no sentido da sua competência para as ações sobre danos morais ou patrimoniais (inciso VI).

II. Do Direito Intertemporal Constitucional

Os novos textos constitucionais sobre jurisdição e competência têm incidência imediata e absoluta. Já no que concerne a regras processuais, os novos preceitos devem respeitar o direito adquirido, a coisa julgada e o ato jurídico perfeito, consagrados constitucionalmente em cláusula pétrea constitucional (art. 5º, XXXVI, combinado com o art. 60, §4º, IV, da Constituição vigente). Isto não significa, porém, que, iniciada uma relação processual no juízo competente, as partes tenham adquirido o direito a que o feito prossiga, até o seu termo, na conformidade do ordenamento processual então em vigor. As normas processuais da Carta Magna não têm retroeficácia, embora incidam imediatamente na relação processual em curso.

Invoquemos, a respeito, o maior dos constitucionalistas brasileiros – Pontes de Miranda:

> É princípio básico o princípio da imediata incidência dos direitos adquiridos, a coisa julgada e aos atos jurídicos, ou se a retrotrai.

---

[1] N.R. Artigo originalmente publicado na Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/EMATRA) n. 39, jan./jun. 2005, p. 41-55.

[2] Ministro aposentado do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Titular da Academia Brasileira de Letras Jurídicas.

> Quando se diz que as novas Constituições incidem imediatamente e há, aí, princípio inegável, de modo nenhum se enuncia que as novas Constituições têm retroatividade e o princípio do respeito aos atos jurídicos perfeitos não exista para as Constituições.
> [...]
> As regras jurídicas processuais são, em princípio, de eficácia imediata. Têm de ser observadas e aplicadas desde o momento em que começa a sua incidência. *A fortiori*, as regras jurídicas sobre jurisdição, porque hão de coincidir a atividade do órgão e a lei que a rege. Não existe direito adquirido a que só se julgue como haveria de ser julgado o titular de qualquer direito, pretensão, ação ou exceção, ao tempo em que adquiriu o direito e pelo órgão que era competente antes da nova *lex* sobre competência. Se a Constituição A dizia que o órgão competente era o A, e a Constituição B retirou a competência de tal órgão, a nova Constituição é que há de ser atendida. Tem-se de distinguir da incidência das regras jurídicas sobre jurisdição e competência as regras jurídicas processuais já aplicadas. Se foi, no momento A, respeitada a jurisdição e competência do órgão A no tocante a um ato, ou a alguns atos, e falta um ou faltam alguns para que se extinga a relação jurídica processual, o que foi feito está e se tem de cogitar do que ainda não ocorreu. (1967, p. 385, 390 e 391)

No mesmo sentido é o magistério deixado pelo doutíssimo Carlos Maximiliano (1946, p. 264-265):

> Prevalece, em face das anteriores, a norma recente que dispõe sobre a hierarquia das autoridades públicas e judiciárias e a composição interna dos tribunais, singulares ou coletivos, inclusive a respeito dos processos em curso.
> As leis do processo retroagem, na aparência, isto é, aplicam-se imediatamente, até mesmo aos direitos adquiridos antes da sua emanação e tanto aos feitos já começados quando advieram as novas regras formais, como aos posteriores.
> [...]
> Apenas e não refazem os atos anteriores: o pretório *ad quem* toma o feito no estado em que se encontra.

Depois de acentuar que a capacidade para atuar em juízo rege-se pela norma legal vigente quando do ajuizamento da ação e os recursos pelas vigentes na data da decisão recorrida, o saudoso hermeneuta esclarece que:

> A execução da Sentença, a força executiva do julgado, constitui direito adquirido processual; isto é, o direito ao processo executivo rege-se pela norma contemporânea da decisão final da causa; porém a forma, os meios, as vias de execução obedecem à lei cujo império esta fase derradeira do feito é empreendida. (MAXIMILIANO, 1946, p. 276).

III. Do Direito Intertemporal no Código de Processo Civil

O Código do Processo Civil (CPC) trata da questão no seu art.1.211, *in verbis*: "Este Código regerá o processo civil em todo território nacional. Ao entrar em vigor, suas disposições aplicar-se-ão desde logo aos processos pendentes".

O professor José Olympio de Castro Filho, nos seus comentários ao CPC (1976), lembra que a doutrina recomenda o sistema do isolamento dos atos processuais, tal como exposto pelo acatado processualista Moacyr Amaral dos Santos, no seu *Direito Processual Civil*, para quem, embora seja o processo uma unidade em vista do fim a que se propõe: "ele é um conjunto de atos, cada um dos quais pode ser considerado isoladamente para os efeitos da aplicação da lei nova". Até porque a lei não poderá prejudicar o direito adquirido e a coisa julgada (CASTRO FILHO, 1976, p. 328-329).

E, esteado nas lições dos grandes mestres Carnelutti, Chiovenda, Roubier e Galeno Lacerda, sublinha Castro Filho que a lei processual não tem aplicação retroativa, porém aplicação imediata, embora deva reconhecer os efeitos processuais dos atos já praticados regularmente sob a égide da lei anterior. Daí por que – por exemplos – não se pode modificar o rito sumaríssimo da ação após a citação inicial, nem interpor recurso só previsto na lei posterior ao dia da sentença e, inversamente, suprimir recurso oferecido de acordo com a lei vigente nesse dia (CASTRO FILHO, 1976, p. 332-333).

IV. Da Posição da Justiça do Trabalho

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), em resolução do plenário de 16 de fevereiro de 2005, aprovou a Instrução Normativa nº 27, dispondo sobre procedimentos aplicáveis aos processos em virtude da ampliação da competência da Justiça do Trabalho pela EC nº 45.

O art. 1º da Instrução esclarece:

> As ações ajuizadas na Justiça do Trabalho tramitarão pelo rito ordinário ou sumaríssimo, conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, excepcionando-se, apenas, as que, por disciplina legal expressa, estejam sujeitas a rito especial, tais como o Mandado de Segurança, *Habeas Corpus*, *Habeas Data*, Ação Rescisória, Ação Cautelar e Ação de Consignação em Pagamento.

A sistemática dos recursos, inclusive a nomenclatura, alçada, prazos e competência obedecerão ao disposto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo sempre devido o depósito de que trata o art. 899, se houver condenação em pecúnia (art. 2º). Afigura-se-nos que às apelações interpostas antes da vigência da EC nº 45 deveria ter sido preservada a competência residual do Tribunal perante o qual foram interpostas e que não teriam de efetuar os depósitos, em face do direito processual adquirido, até porque eles devem anteceder o oferecimento do recurso.

Custas e emolumentos observarão o prescrito na CLT (arts. 3º e 4º da Instrução), os honorários advocatícios por sucumbência somente serão devidos nos dissídios sobre relação de emprego (art. 5º) e o juiz poderá exigir o depósito prévio dos honorários do perito (art. 6º).

V. Da Competência Ampliada da Justiça do Trabalho

O âmbito jurisdicional da Justiça do Trabalho foi bastante ampliado pela Emenda Constitucional nº 45. Do art. 114 original só restou o § 1º:

> Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:
> I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
> II - as ações que envolvem exercício do direito de greve;
> III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;
> IV - os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita a sua jurisdição;
> V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I;
> VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrente da relação de trabalho;
> VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos da fiscalização das relações de trabalho;
> VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;
> IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.
> §1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.
> §2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.
> §3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

VI. Da Relação de Trabalho

A modificação de maior repercussão no Judiciário trabalhista concerne à expressão: "as ações oriundas da relação de trabalho". Antes, o *caput* do art. 114 mencionava "os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores", isto é, os litígios oriundos da relação de emprego, podendo alcançar "as controvérsias decorrentes das relações de trabalho" somente, quando a lei específica o determinasse.

A relação de trabalho é gênero do qual a relação de emprego é uma das espécies, pois abrange também outros contratos, como os de prestação de serviços

por trabalhadores autônomos, empreiteiras de lavor, mandato para empreender determinada atividade em nome do mandante, representação comercial atribuída a pessoa física, contratos de agenciamento e de corretagem. Como esclarece o art. 594 do Código Civil, "toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratado mediante retribuição".

O novo art. 114, contém uma contradição, por nós anteriormente apontada, porque no inciso I inclui na competência da Justiça do Trabalho "as ações oriundas da relação de trabalho" – todas, portanto – entretanto, no inciso IX, refere "outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei".

Afigura-se-nos que o inciso IX "choveu no molhado", porquanto, havendo ou não lei especial afirmando a competência da Justiça do Trabalho para conhecer de litígio sobre qualquer modalidade de relação de trabalho, essa competência está afirmada no inciso I.

A relação de trabalho corresponde ao vínculo jurídico estipulado, expressa ou tacitamente, entre um trabalhador e uma pessoa física ou jurídica, que o remunera pelo serviço prestado. Ela vincula duas pessoas, sendo que o sujeito passivo da obrigação há de ser uma pessoa física, em relação à qual o contratante tem o direito subjetivo de exigir o trabalho ajustado. O trabalhador autônomo, ao contrário do empregado, assume o risco da atividade profissional que exerce por conta própria.

Assinale-se, por oportuno, que, independentemente da competência da Justiça do Trabalho para processar, e julgar os respectivos litígios, o direito material aplicável será:

a) em se tratando de relação de emprego, a CLT e legislação complementar;

b) nas relações de trabalho reguladas no Código Civil ou em lei especial, as correspondentes disposições.

Consoante prescreve o art. 593 do novo Código Civil: "A prestação de serviço que não estiver sujeita a leis trabalhistas ou à lei especial, regerse-á pelas disposições deste Capítulo".

Na lúcida observação do professor José Augusto Rodrigues Pinto, há competência da Justiça do Trabalho para julgar as ações decorrentes da relação de trabalho alcança "todas as pessoas físicas prestadoras de atividade pessoal, subordinada ou não, voltada para a produção de bens e a prestação de serviços. Tal abrangência aglutinou na competência da Justiça do Trabalho relações jurídicas de direito material comum e trabalhista." (originais do capítulo VI, item 45, da 7ª edição do *Processo Trabalhista de Conhecimento*, que o autor nos forneceu).

VI.a. Dos Trabalhadores Autônomos

O trabalho autônomo é uma das modalidades da relação cogitada pelo art. 114, I, da Constituição. Ele corresponde tanto ao trabalhador que habitualmente e por conta própria exerce uma atividade profissional remunerada em favor de terceiros, como ao que eventualmente executa o serviço contratado. E pouco importa que essa relação se estabeleça por um ajuste verbal ou em razão de um contrato escrito de locação de serviços. O relevante é que o trabalho seja realizado por pessoa física e praticado

sem as características da relação de emprego, cujos elementos estão enunciados nos arts. 2º e 3º, da CLT. A relação de trabalho, no concernente ao trabalhador, é sempre *intuitu personae*.

Destarte, um profissional liberal ou um marceneiro, contratados sem os elementos configuradores da relação de emprego, são trabalhadores autônomos. Entretanto, se o ajuste for com a pessoa jurídica formada pelos trabalhadores que executam os serviços, é evidente que não haverá relação de trabalho. Neste último caso a Justiça do Trabalho será incompetente para conhecer dos litígios.

Há quem sustente que a relação entre o profissional liberal e o cliente, seja pessoa física ou jurídica, é de consumo e não de trabalho. Mas vale acentuar que o art. 3º, §2º, do Código de Defesa do Consumidor assevera que "serviço" para efeito de conceituar o "fornecedor" é qualquer atividade fornecida no mercado de consumo, mediante remuneração inclusive as de natureza bancária, financeira, de crédito e securitária, salvo as decorrentes das relações de caráter trabalhista (grifos nossos).

Afigura-se-nos induvidoso que o profissional liberal que, na qualidade de pessoa física, se obriga a prestar determinado serviço ao contratante, estabelece típica relação de trabalho.

Nas palavras do acatado professor Manoel Antonio Teixeira Filho, a ampliação da competência da jurisprudência trabalhista alcança as "lides nas quais, de um lado, figure como parte um trabalhador *lato sensu*, independente da natureza jurídica do contrato a que esteja vinculado, e, de outro, o tomador dos seus serviços, mesmo que não seja empregador" (TEIXEIRA FILHO, 2005, p. 14).

O ilustrado Ministro do TST, Ives Gandra Martins Filho, é incisivo ao acentuar que a relação de trabalho não se confunde com a "relação de consumo (regida pela Lei nº 8.078/90), cujo objeto não é o trabalho realizado, mas o produto ou serviço consumível, tendo como polos o fornecedor (art. 3º) e o consumidor (art. 2º) que podem ser pessoas físicas ou jurídicas" (MARTINS FILHO, p. 34).

VI.b. Do Trabalho Portuário Avulso

O trabalhador que presta serviços no porto sem relação de emprego é denominado avulso, mas se distingue do autônomo porque se lhe aplicam diversas normas legais de natureza trabalhista.

A relação de trabalho não é contínua, como ocorre com o empregado, dependendo sua designação do sindicato do qual a mão de obra é requisitada ou, quando for o caso, do órgão gestor da mão de obra portuária; mas também se diferencia do trabalho autônomo porque o executor não assume os riscos da atividade empreendida.

A competência da Justiça do Trabalho já estava afirmada na lei especial autorizada pela regra original da Carta Magna.

VI.c. Da Representação Comercial

O representante comercial é contratado por uma sociedade comercial para representá-la com os poderes e limitações estipulados no contrato. Há, portanto, duas

pessoas que se vinculam juridicamente nos termos do ajuste, ao contrário do que se dá na representação imposta por lei.

A Lei nº 4.886, de 9 de dezembro de 1965, regula as atividades dos representantes comerciais autônomos, quer se trate de pessoa física ou de pessoa jurídica. É induvidoso que só haverá relação de trabalho quando o representante for pessoa física, pois a pessoalidade, no que tange ao prestador dos seus serviços, é fundamental para configurá-la.

VII. Dos Servidores Públicos

A Lei nº 9.962, de 22 de fevereiro de 2000, resultante da EC nº 19/98, distingue entre o funcionário exercente de atividades típicas do Estado, submetidos ao regime estatutário e os demais servidores regidos pela CLT, contratados após a sua vigência.

O regime estatutário é imposto por lei e não admite a negociação das respectivas condições de trabalho. Daí a expressão de León Duguit de que ele se trata de um ato-condição, porque o estatuto legal vigente não admite qualquer modificação das suas regras, integrantes do Direito Administrativo.

O texto da Emenda Constitucional em foco aprovado pela Câmara dos Deputados prescreveu competir à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas de relação do trabalho da "administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios". O Senado Federal, no entanto, acrescentou "exceto os servidores ocupantes de cargos criados por lei, de provimento efetivo ou em comissão, incluídas as autarquias e fundações públicas dos respectivos entes da Federação" (art. 114, I, CRFB/1988).

A EC nº 45, todavia, foi promulgada e publicada com a redação da Câmara dos Deputados, sem que o Plenário dessa Casa do Congresso tivesse se pronunciado de conformidade com as normas regimentais. A Associação dos Juízes Federais do Brasil ajuizou, a respeito, uma Adin, que obteve a seguinte decisão liminar do eminente Ministro Nelson Jobim, como Presidente do Supremo Tribunal Federal (STF):

> Suspendo, *ad referendum*, toda e qualquer interpretação dada ao inciso I, do art. 114, da CF, na redação dada pela EC nº 45/2004, que inclua na competência da Justiça do Trabalho a apreciação de causas que sejam instauradas entre o Poder Público e seus servidores a ele vinculados por típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo.

Aliás, na vigência do preceito original do questionado art. 114, a colenda Suprema Corte considerou inconstitucional a disposição da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, porque o regime é o "estatutário e não o contratual trabalhista" (Adin. 492, rel. Ministro Celso Mello).

A nosso ver deve ser mantido esse entendimento.

VIII. Do Ente de Direito Público Externo

A jurisdição de cada Estado não é absoluta porquanto o Direito Internacional impõe-lhe algumas limitações, sejam resultantes de tratados ratificados, seja em razão de regras de conveniência que os países civilizados devem observar.

Hoje, no entanto, a matéria é objeto de diversos tratados que os Estados aderem por ato soberano, limitando, assim, sua jurisdição. Dentre estes, cumpre referir a Convenção de Viena sobre Relações Diplomáticas (1961), a Convenção de Viena sobre Relações Consulares (1963), a Carta das Nações Unidas (1945, art. 105), a Convenção sobre Privilégios e Imunidades das Agências Especializadas das Nações Unidas (1947) -todas elas ratificadas pelo Brasil. No âmbito americano, cabe destacar o Código de Bustamante (1928, art. 333) e a Carta da Organização dos Estados Americanos (1948, arts. 139 a 141).

Desde logo, cumpre não confundir a imunidade de jurisdição de um Estado (pessoa de direito público externo) ou de uma organização de Estados (pessoa de direito público internacional), que se estende aos respectivos chefes, com a reconhecida aos agentes diplomáticos ou consulares e aos respectivos representantes e funcionários em exercício no país receptor. Estes são titulares de direitos subjetivos internacionais, restritos ao desempenho da respectiva missão ou representação na conformidade dos tratados a respeito firmados e ratificados; aqueles têm plena imunidade de jurisdição, como direito inerente à própria personalidade jurídica.

Em todos os precitados instrumentos internacionais, ratificados pelo nosso país, é admitida a renúncia expressa à imunidade jurisdicional, mas ela não alcança os atos executórios, sejam eles de caráter administrativo, judiciário ou legislativo. Os tratados que dispõem sobre o tema, exigem nova e explícita renúncia ou a proíbem para essa fase do processo.

Antes da Constituição de 1988, a competência para conhecer de ações sobre eventuais litígios contra entes de direito público externo era da Justiça Federal comum. Depois, em disposição não alterada pelo EC nº 45, essa competência foi transferida para a Justiça do Trabalho.

Releve ponderar, entretanto, que a imunidade de jurisdição não foi extinta por essa norma constitucional. Competirá, portanto à Justiça do Trabalho decidir se na hipótese em foco existe imunidade e, existindo, analisar a eventual renúncia (Ac. de 7/8/90 do STF na Ap. nº 02 - DF, rel. Ministro Francisco Rezek, in Rev. do STF, nº 13, Brasília).

IX. Dos Diretores de Sociedades

Cumpre desde logo distinguir dois tipos de sociedades:

a) *personificada*, na qual a direção superior compete aos que deliberam por maioria de voto, computados em face do número de quotas (Art. 1.010, do Código Civil). Geralmente, a prática dos atos de administração cabe a um deles, designado no contrato social ou pela assembleia. Nada impede, porém, a designação de terceiro (diretor ou gerente) para a prática desses atos. Neste caso há mandato;

b) *de ações* (sociedade anônima), na qual a assembleia de acionistas elege os dirigentes que a representarão na sua vida de relação. Aí não há mandato, o qual, sendo contrato, exige duas pessoas - mandante e mandatário - mas representação pura, decorrente de lei, em razão da qual o representante é alter ego da sociedade.

Na lição de Miranda Valverde (1953, p. 278-279), as sociedades anônimas

> [...] nascem com órgãos indispensáveis à sua vida de relação. O funcionamento desse órgão é que depende de pessoas naturais. O Administrador ou Diretor eleito pela Assembleia Geral, ou indicado por quem tenha autoridade para tanto, como nas sociedades de economia mista, *não contrata* (grifo nosso) com a sociedade o exercício de suas funções. Se o nomeado aceita o cargo, deverá exercê-lo na conformidade das prescrições legais e estruturais, que presidem ao funcionamento da pessoa jurídica. Adquire uma qualidade, uma situação jurídica dentro do grupo ou corporação, a qual lhe impõem deveres e exige o desenvolvimento de certa atividade a bem dos interesses coletivos.

Nas palavras de Mário Allara "a pessoa jurídica, que se encontra na mesma condição, da pessoa física absolutamente incapaz, agirá através de seus órgãos ou representantes" (1958, p. 211).

Incisivo é Ernesto Krotoschin, ao asseverar que o diretor eleito pela assembleia "representante legal da sociedade etc., personifica juridicamente esse patrão abstrato" (1997, p. 80).

Como já acentuamos, a relação de trabalho a que se refere no art. 114, I, da Carta Magna, exige dois sujeitos de direito – contratante e contratado. Na hipótese em foco de representação não há contrato, pois a entidade representada só pode atuar por meio dos seus órgãos legais. Por isto o ilustrado professor titular de Direito Civil da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), Francisco Amaral (2002, p. 426-427), denomina de orgânica essa representação:

> Representação orgânica é a que compete aos órgãos externos com que uma pessoa jurídica atua. Caracteriza-se pela circunstância de o órgão representativo ser parte integrante da própria estrutura, agindo não individualmente, mas como parte do próprio ente.
> A opinião dominante é no sentido de que a chamada representação orgânica consiste apenas na atuação da própria pessoa jurídica por meio de seus órgãos.

Daí a afirmação de Délio Maranhão, no sentido de que diretor de sociedade anônima eleito pela assembleia de acionistas é "representante legal da pessoa jurídica, não como mandatário (o mandato pressupõe dois sujeitos), mas, como uma pessoa física da qual depende o funcionamento da própria pessoa jurídica".

Por via de consequência, as ações judiciais movidas por tais diretores eleitos pela assembleia da sociedade anônima, contra a sociedade que representa, são da competência da Justiça comum, visto que na hipótese não se configura a relação de trabalho.

X. Do Dano Moral ou Patrimonial, Inclusive Decorrente de Acidente do Trabalho

A competência para julgar ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrente de atos praticados no curso da relação de emprego, foi afirmada pelo Tribunal Superior do Trabalho, enquanto que o Superior Tribunal de Justiça concluíra pela competência da Justiça comum. E o Supremo Tribunal Federal se pronunciou, em acórdão da lavra do Ministro Sepúlveda Pertence, em favor da Justiça do Trabalho: "Cuida-se, pois, de dissídio entre trabalhador e o empregador, decorrente de relação de trabalho, o que basta, conforme o art. 114 da Constituição, a afirmar a competência da Justiça do Trabalho, nada importando que deva ser resolvido à luz de normas de Direito Civil" (Ac. de 17/11/98, no RE-238.737-4).

A EC nº 45, portanto, tornou explícito, o que fora consolidado pela jurisprudência. *A fortiori*, não se pode negar a competência da Justiça do Trabalho nos casos em que o dano moral ou patrimonial resultar de acidente do trabalho, causado por dolo ou culpa do empregador.

Nessa hipótese, a indenização está inserida no elenco de direitos trabalhistas consagrados pelo art. 7º, da Constituição: "XXVII - seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa!".

Aliás, a Súmula nº 736, da Suprema Corte, dispõe que: "Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores".

Daí, a judiciosa decisão do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro:

> A decisão agravada não merece censura, tendo se baseado no entendimento atual da Corte Suprema que se refere à competência da Justiça Obreira para processar e julgar o pleito indenizatório amparado em relação empregatícia, bem como na letra expressa da Constituição da República.
> De qualquer modo, a questão agora está regrada pelo artigo 114, da Constituição da República (com redação dada pela Emenda Constitucional nº 45/2004) (AI-2005.002.0387, rel. Desembargador Luis Felipe Salomão).

Surpreendentemente, porém, a colenda Suprema Corte, em decisão plenária de 9 de março deste ano, concluiu contra os votos dos Ministros Carlos Ayres de Brito e Marco Aurélio de Mello, que Justiça comum estadual é a competente para julgar as ações de indenização previstas no inciso VI, do art. 114, da Constituição, modificado pela EC nº 45, não obstante tratar-se de típico direito trabalhista instituído pelo precitado art. 7º, inciso XXVI.

Consoante explicitou o voto prevalente, se a "ação de indenização baseada na legislação sobre acidente é da competência da Justiça estadual", a indenização pleiteada em virtude de acidente com dolo ou com culpa do empregador, também deve ser examinada por essa Justiça, para que não se tenha "uma possibilidade de

grave contradição". Questiono, então, se, por coerência, a Justiça estadual, pelos seus órgãos competentes em matéria criminal, não deveria julgar os litígios sobre rescisão do contrato de trabalho, quando fundada em falta grave correspondente a delito previsto no Código Penal?

Parece-se-nos, *data maxima venia*, que a maioria da Suprema Corte (do julgamento não participou o Ministro Carlos Veloso) não atentou para a circunstância de que o seguro de acidente do trabalho, compulsoriamente a cargo do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), não concede indenização no seu conceito clássico e tradicional. A prestação é uma renda vitalícia denominada "auxílioacidente", devida ao trabalhador que, parcialmente incapacitado, continua apto para o trabalho, cujo valor é somado, se for o caso, aos proventos da aposentadoria por invalidez ou de pensão por morte (arts. 136 a 152, do Regulamento aprovado pelo Decreto nº 2.172, de 5/3/97).

O estatuído no art. 109, I, da Constituição, ao tratar da competência dos Juízes Federais, excluindo as causas de acidentes de trabalho e as sujeitas à Justiça do Trabalho, está em perfeita sintonia com as normas concernentes aos acidentes do trabalho, inclusive o precitado inciso XXVII, do art. 7º, da Constituição. É que, em face do preceituado no aludido inciso, cumpre distinguir, quanto aos acidentes do trabalho:

> I - o seguro a cargo do INSS, cujos litígios são julgados pela Justiça Comum;
> II - a indenização por dano culposo ou doloso do empregador, que deve ser pleiteado na Justiça do Trabalho.

Evidentemente, quando o inciso I, do art. 109, menciona as causas de acidentes do trabalho, ele se refere ao seguro previdenciário custeado pelo empregador, mas quando exclui dos juízes federais os dissídios a cargo da Justiça do Trabalho, dos quais participam a União, suas autarquias e fundações públicas, está preservando a competência dessa jurisdição especializada para decidir sobre a indenização prevista no elenco de direitos trabalhistas relacionados no art. 7º.

XI. Do Dissídio Coletivo de Natureza Econômica

Os §§1º, 2º e 3º do art. 114, da Lei Fundamental, reproduzidos no item 11 deste parecer, estatuem que:

a) malogrando a negociação das partes envolvidas no conflito coletivo, elas poderão eleger árbitros;

b) se não houver esse consenso, elas poderão, de comum acordo, ajuizar o dissídio coletivo perante o Tribunal;

c) havendo greve em atividade essencial com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho (MPT) poderá ajuizar o dissídio;

d) cumpre respeitar as normas legais mínimas de proteção ao trabalho e as constantes da convenção ou do acordo coletivo, aplicável àcategoria ou apenas a empresa ou empresas, acordantes.

O novo art. 114, da Carta Magna, preceitua competir à Justiça do Trabalho processar e julgar: "II - as ações que envolvem exercício do direito de greve" e o art. 5º, em cláusula pétrea, invulnerável por Emenda Constitucional, esclarece que "XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito".

Afigura-se-nos, ser este o procedimento facultado a qualquer das partes envolvidas no conflito coletivo, quando o prosseguimento da greve estiver lesando ou ameaçando violar legítimo direito da categoria representada. Até porque, seria desarrazoado que a Carta Magna se limitasse a proteger o interesse público no suporte fático da greve e deixasse sem solução a lesão ao interesse privado, muitas vezes com repercussão na comunidade, ferindo, portanto, interesses públicos.

O §2º da norma constitucional em foco, prescreve competir à Justiça do Trabalho "decidir o conflito respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as conveniadas anteriormente".

Como se infere, ele modificou o parágrafo original, que autorizava "estabelecer normas e condições".

Tal como na arbitragem, em que o árbitro não pode concluir além ou aquém do postulado pelas partes "decidir um conflito é julgar entre pretensões deduzidas através do contraditório das partes, fazendo entrega da prestação jurisdicional rigorosamente dentro dos limites da controvérsia" (PINTO, 2005, item 49).

Não integramos a corrente que entende ter sido extinto o poder normativo dos tribunais do trabalho, pois a sentença poderá criar ou rever regras e condições de trabalho, desde que o pedido integre a lide, respeitadas as disposições mínimas de proteção ao trabalho previstas em lei ou instrumento da negociação coletiva.

Aliás, os tribunais em geral também podem rever condições contratuais aplicando a *rebus sic stantibus*. E a Seção de Dissídios Coletivos do TST, em acórdão da lavra do culto Ministro João Oreste Dalazen, proferido à luz da redação original do citado § 2º, assinalou: "Para que o preceito constitucional em tela ostente algum sentido lógico, reputam-se disposições mínimas as cláusulas preexistentes, pactuadas em convenções coletivas de trabalho, em acordos coletivos de trabalho ou contempladas em sentenças normativas. Tais cláusulas, constituindo um piso de conquistas da categoria profissional, devem balizar o julgamento do dissídio coletivo, a menos que, em face da dinâmica da economia e da sociedade, resulte demonstrada a excessiva onerosidade ou inadequação de determinada cláusula". (Ac. de 11/11/2004 no RO-DC-1281/03).

O que importa considerar, é que tanto o laudo arbitral como a sentença que resolvem um dissídio coletivo não são declaratórias de uma situação jurídica pretérita, para afirmá-la ou negá-la, mas constitutivas, instituidoras de direitos e obrigações.

Duas ilações resultam claramente do comando constitucional:

a) direitos ou condições de trabalho em nível superior aos prescritos nas leis e nas convenções ou acordo coletivos aplicáveis às partes litigantes, podem ser determinados pela sentença, nesta hipótese normativa ou constitutiva;

b) os direitos e condições de trabalho, estipulados nos acordos e convenções coletivas, não têm eficácia jurídica limitada à vigência do respectivo instrumento normativo, incorporando-se, em consequência, aos respectivos contratos de trabalho.

XII. Da Migração de Ações Para a Justiça do Trabalho

Reportando-nos, ao que escrevemos nas seções I e III, itens 3 a 10, cumpre-nos concluir que as ações que agora são da competência da Justiça do Trabalho, oriundas da Justiça comum, federal ou estadual, passarão a ser processadas e julgadas, conforme o caso, pelas Varas do Trabalho ou o Tribunal Regional do Trabalho da correspondente localidade.

Os atos praticados antes da transferência do processo, não perdem a validade e os recursos cabíveis são os previstos na data da decisão recorrida. Assim, a apelação interposta deve ser julgada pelo Tribunal Regional do Trabalho competente para conhecer do apelo similar – o recurso ordinário.

Qualquer cidadão que tem conhecimento da hipertrofia da Justiça do Trabalho, sabe que a EC nº 45 deveria ter assegurado a competência residual dos órgãos do Poder Judiciário, no pertinente às ações em curso na data da sua vigência. Lamentavelmente, assim não procedeu o Congresso Nacional.

Com a vultosíssima carga de processos, que serão transferidos para a Justiça do Trabalho e o atual ordenamento processual nas fases cognitiva e executiva, agravar-se-á, sem dúvida, a lentidão advinda dos dois milhões de ações que já recebe anualmente.

Poderá a Lei Complementar que dispuser sobre a reforma do Poder Judiciário, romper com o princípio da aplicação imediata das normas constitucionais referentes à jurisdição e competência dos seus órgãos, afirmado apenas em lei ordinária?

É, a nosso ver, o que aconselha o bom senso, ainda que arranhando tradicional princípio jurídico.

Referências bibliográficas

ALLARA, Mário. *Le nozioni fondamentali del diritto civile.* Torino: Giappicherelli, 1958. v. I.

AMARAL NETO, Francisco dos Santos. *Direito Civil*: Introdução. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

CASTRO FILHO, José Olympio de. *Comentários ao Código de Processo Civil*. Rio de Janeiro: Forense, 1976. v. X.

KROTOSCHIN, Ernesto. *Instituciones del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Depalma, 1997. v. I.

MARTINS FILHO, Ives Gandra. Reforma do Poder Judiciário e seus desdobramentos na Justiça do Trabalho. *Revista de Direito Público*, Brasília, v. 2, n. 7, jan./mar. 2005, p. 34-56.

MAXIMILIANO, Carlos. *Direito Intertemporal*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1946.

PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. *Comentários à Constituição de 1967.* 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1967. v. VI.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Processo Trabalhista de Conhecimento*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2005. cap. VI, item 45.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *Breves comentários à reforma do Poder Judiciário:* com ênfase à Justiça do Trabalho e a Emenda Constitucional nº 45/2004. São Paulo: LTr, 2005.

VALVERDE, Trajano de Miranda. *Sociedade por Ações*. Rio de Janeiro: Forense, 1953. v. III.

Entre o passado e o futuro: apontamentos sobre a história da Justiça do Trabalho e o impacto da Emenda Constitucional nº 45[1]

Arnaldo Süssekind[2]

Senhor Presidente, Ilustres Desembargadores que compõem esse Tribunal, antes de atender ao pedido do nosso Presidente, gostaria de dizer da minha satisfação em estar aqui presente, num Tribunal que eu assisti se desprender do Tribunal da 2ª Região junto com o Estado de Santa Catarina e depois separar-se de Santa Catarina e constituir esse Tribunal, que eu passei a admirar pelas decisões que eu tive conhecimento durante a minha trajetória de estudo do Direito do Trabalho, de alguns dos membros de seu Tribunal, que se tornaram meus amigos, e, portanto, é uma grande satisfação eu estar aqui.

Bem, falar sobre a Comissão que elaborou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) só mesmo a pedido do Presidente, porque teria de haver uma certa falsa modéstia a respeito. Por que eu fui designado com 24 anos para essa comissão? Porque eu era assistente jurídico do Ministério do Trabalho, por concurso do Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP) e elaborava no Gabinete do então Presidente do Conselho Nacional do Trabalho, ainda antes da Justiça do Trabalho, os pareceres nos pedidos de avocatória para o Ministro do Trabalho. Das juntas e do Conselho Nacional do Trabalho cabia a avocatória para o Ministro que podia alterar com um simples despacho toda a decisão, e o Ministro passou a conhecer meus pareceres – porque todos tentam o recurso –, de maneira que eram muitos pareceres, porque quando Getúlio criou a Justiça do Trabalho, já no ano seguinte, maio de 41, foi instalada. O Ministro Falcão me chamou e disse que tinha proposto ao Presidente (e o Presidente autorizado) a me convidar para Procurador Regional do Trabalho de São Paulo – eu fui o primeiro Procurador Regional do Trabalho da 2ª Região. Pouco depois é nomeado Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio o jurista e político paulista, Alexandre Marcondes Filho, que convida para seu assessor em matéria de trabalho, não o Arnaldo Süssekind que ninguém conhecia, mas o Procurador Regional do Trabalho de seu Estado de São Paulo – então, eu acompanhei o Ministro Marcondes Filho, me tornando o seu assessor em matéria de trabalho.

Por que eu destaco "assessor em matéria de trabalho"? Porque o Ministério do Trabalho de então – Trabalho, Indústria e Comércio – tinha as seguintes matérias: Trabalho, Previdência, Indústria, Comércio, Imigração e Propriedade Industrial. Para cada uma dessas matérias ele tinha um assessor e com um ou dois auxiliares. No primeiro mês de sua gestão, janeiro de 1942, no meu despacho com ele, ele diz: "Olha, o Presidente Getúlio Vargas – ele chamava Dr. Getúlio Vargas – me autorizou a nomear uma comissão para fazer a Consolidação das Leis do Trabalho e da Previdência Social. Então vamos tratar de escolher os membros da comissão". Virou-se para mim e disse:

[1] N.R. Texto de palestra proferida no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região em 29 de abril de 2005, originalmente publicado na Revista do Ministério Público do Trabalho, Brasília, ano XV, n. 30, set. 2005, p. 82-89.
[2] Ministro aposentado do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Ex-Ministro do Trabalho.

"Bom, a comissão deve ser pequena, cada uma: Trabalho, Previdência para trabalhar bem, sem dúvida". Aí disse: "O Dr. Getúlio me pediu para colocar o Dr. Segadas Vianna, o que é que o Senhor acha dele?" E eu disse: "é um excelente procurador". "Então toma nota". Virou-se para mim e disse: "Bom, o meu consultor jurídico Oscar Saraiva deve participar da comissão, pode anotar". Anotei. Aí eu virei para ele e disse: "assim como o consultor jurídico participa, o Diretor-Geral do DNT, que é o principal departamento do ministério, e sobretudo que é um professor da PUC, o Rego Monteiro, também deve participar". "Então pode convidar e coloca o nome". Virou-se para mim e disse assim: "Na sua opinião qual o Procurador de maior conteúdo jurídico"? E eu disse: "olha, na minha opinião o Dorval Lacerda", e ele disse: "Então anota aí e convida ele em meu nome". Aí ele fez um suspense e disse assim: "Tá faltando um". Eu peguei a caneta, "quem?" e ele disse: "Arnaldo Süssekind". Eu disse: "eu?" Aí ele virou-se para mim e disse: "Escuta, algum desses trabalha comigo diariamente, pode me representar na comissão, pode me contar tudo que está havendo na comissão, levar minha palavra? É você".

Por isso com 24 anos eu entrei na comissão da CLT. O anteprojeto foi feito por nós cinco, e terminou em novembro de 1942. Aí o Presidente mandou publicar no Diário Oficial o projeto, para receber sugestões, passou o Ministro Oscar Saraiva para a comissão da Previdência, que estava atrasada, e ficamos só os quatro Procuradores – o Ministério Público deve ficar contente em saber que foram todos, quatro procuradores –, para opinar sobre as sugestões e elaborar o projeto definitivo, que, afinal, foi aprovado em 1º de maio, como salientado, e entrou em vigor em 10 de novembro.

Bem, o Presidente refere-se à *Carta del Lavoro*. Que fontes nós tivemos, que fontes materiais nós tivemos para elaborar o anteprojeto e o projeto? Em primeiro lugar, a mais importante, foram as Resoluções do 1º Congresso Brasileiro de Direito Social realizado em São Paulo, organizado por Cesarino Júnior, para comemorar o Cinquentenário da *Rerum Novarum*. Ali se reuniram pela primeira vez aqueles que estavam surgindo no Direito do Trabalho, como Orlando Gomes, Catharino, Elson Gottschalk, o Rui Sodré, enfim, tantos outros, e foi um congresso que se diferenciou dos atuais congressos, porque havia comissões para examinar as teses, aprovar as conclusões, as conclusões submetidas ao Plenário e depois publicadas nos anais. Eu apresentei uma tese, da *Fraude à Lei no Direito do Trabalho*, para essa comissão e uma das conclusões é o atual artigo 9º da CLT que eu coloquei lá (na CLT).

Mas o que eu quero dizer é que a principal fonte da comissão foram as conclusões desse Congresso. Em segundo lugar, os pareceres dos consultores jurídicos do Ministério do Trabalho, Oliveira Viana e depois Oscar Saraiva, que opinavam para as decisões do Ministro – quase que criando uma espécie de Direito Pretoriano, porque eles tinham poucas leis a respeito e esses pareceres criaram uma jurisprudência administrativa, que nós aproveitamos em grande parte. Em terceiro lugar as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, quer as ratificadas pelo Brasil, que eram poucas, quer as outras importantes, que podiam servir de inspiração como fonte material. Finalmente a própria *Rerum Novarum* no que tange à intervenção do Estado na proteção do trabalhador, no trabalho da mulher e do menor etc.

Dirão os Senhores: e a *Carta del Lavoro*? A *Carta del Lavoro*, 99% dos que criticam dizendo que foi cópia da *Carta del Lavoro*, nunca leram a *Carta del Lavoro*,

porque se tivessem lido iam verificar que a *Carta Del Lavoro* tem 21 artigos, dos quais apenas 11 concernentes ao Direito do Trabalho. E que artigos são esses? É pena não estar com ela aqui, eu trouxe, porque todo congresso ou conferência que eu faço eu levo, porque podem perguntar e eu leio, mas eu não sabia que hoje me iam arguir sobre isso, mas os artigos são assim: a remuneração do trabalhador deve atender a interesses do trabalhador e da própria empresa – não é nada; o trabalhador deve trabalhar com jornada de oito horas de trabalho – também nada, isso tudo nasceu na Inglaterra, na Alemanha, na França; na semana de trabalho deve haver um repouso semanal, de preferência aos domingos – também nada, desde a Idade Média tinha o repouso; após um ano de trabalho ininterrupto, o trabalhador deve ter direito a férias remuneradas; após a despedida sem justa causa do empregado deve ensejar uma indenização proporcional ao tempo de serviço – nasceu na França, muito antes, e foi por aí. São todos princípios que já existiam no Direito do Trabalho.

Há dois artigos, entretanto, que causam alguma controvérsia e que eu vou mostrar. Um deles é o Poder Normativo, está lá – se não me engano no artigo terceiro – que a *Magistratura del Lavoro* tinha o poder de criar ou rever as condições de trabalho, tal como foi estabelecido na lei que criou a Justiça do Trabalho e depois inserida na CLT. Mas acontece que esse Poder Normativo nasceu em 1905, na Nova Zelândia, depois passou para a Austrália, Turquia, México em 1917, enfim, há vários países que o adotaram, de maneira que não é um princípio fascista, é um princípio bom ou mau, de Direito Processual do Trabalho, de Direito do Trabalho, que a *Carta Del Lavoro* adotou, assim como outro, o mais importante no que tange à crítica que se faz – e que hoje eu também faço, mas não fiz antes, que justifiquei – é o problema da organização sindical, o monopólio de representação da categoria pelo sindicato.

Está lá? Está, está na *Carta del Lavoro*. Está na Constituição de 1937? Está. Passou a se incluir na Lei nº 1.402 de 1939 – lei sindical brasileira? Foi. Foi inserida na CLT? Foi, até porque a CLT foi feita na vigência da Constituição de 1937 e tinha de estabelecer as regras da lei da véspera, que era a lei de 1939. É um princípio fascista? Não. Mas não é um princípio fascista? Não. A *Carta del Lavoro* é de 1927. Dez anos antes, um senhor chamado Lenine adotou o mesmo princípio na União Soviética. Dez anos antes e com mais rigor ainda, porque na organização jurídica sindical da União Soviética não só havia a unidade sindical compulsória como os Diretores da Central Sindical eram designados pelo *Komintern* e não eleitos em forma de pirâmide que chegasse à cúpula, de maneira que era até mais forte.

Lenine se inspirou num livro de Maxime Leroy de 1913 em que defende essa unidade sindical, que depois foi defendida por Scelle, grande jurista francês e por outros mais. O Georges Scelle dizia: "Assim como no município há várias correntes mas um só prefeito, uma só câmara municipal, assim também o sindicato deve ser único reunindo todas as correntes." O princípio é um princípio de direito sindical, bom ou mau, não um princípio fascista. Eu justifico que Getúlio Vargas tenha adotado esse princípio, na sua legislação inicial, desde a lei de 1931. A primeira lei sindical após a Revolução de 1930 e que foi feita em 1931, teria sido inspirada pela *Carta del Lavoro* de 1926, e vamos ver quem é que laborou esse texto, esse decreto legislativo: Evaristo de Moraes, então Consultor Jurídico do Ministério do Trabalho, fundador do Partido Socialista Brasileiro

– esquerda; Joaquim Pimenta, comunista confesso, foi meu professor, um sujeito formidável, foi quem fez o prefácio do meu primeiro livro, mas era comunista confesso, era assessor do Ministro Lindolfo Collor e participou da comissão; Agripino Nazaré, assessor do Ministro, também socialista baiano.

Então os três homens de esquerda fizeram essa lei, teriam copiado a *Carta del Lavoro*? Ou teriam se inspirado na União Soviética? A interrogação fica para quem quiser responder. Mas o fato é que não copiou da *Carta del Lavoro*, seria um absurdo. E eu justifico que Getúlio teria mantido porque ele precisava do sindicato como operador necessário do Direito do Trabalho. E o Brasil naquela ocasião era um País, como se dizia, essencialmente agrícola, em que os municípios quase não eram interligados porque a comunicação, seja comunicação – nem eletrônica, eu falo – de telégrafos, de telefone, era precária; de avião, mais precária ainda etc. E os Senhores sabem que só há sindicato forte onde há espírito sindical e o espírito sindical é um dado sociológico, que nasce espontaneamente numa concentração operária.

Ora, só há concentração operária onde há concentração industrial e um País essencialmente agrícola, em que a maioria das regiões eram subdesenvolvidas, não podia haver uma concentração operária nem espírito sindical. Então a legislação estimulou a criação de sindicato, concedendo-lhes a unidade de representação e, mais tarde, o imposto sindical. Agora, a meu ver, desde 1960 já devia ter terminado. Já devia ter terminado e eu mesmo escrevi um livro *Direitos Sociais na Constituinte*, quando foi eleita a Assembleia Constituinte em 1986, mas defendendo exatamente essa mudança para assegurar essa liberdade sindical no tríplice aspecto coletivo, do grupo de trabalhadores ou de empresários vinculados numa atividade econômica ou profissional idêntica, similar ou conexa; da liberdade sindical individual, que é o direito de ingressar, permanecer e sair sem ser compelido a contribuir para o sindicato – o que o Direito Comparado estabelece uma exceção que a OIT considera não violadora do direito sindical, que existe em alguns países e é chamada "Quota de Solidariedade" ou "Cânon de Participação", como na Espanha e na Colômbia tem esse nome.

O que é isso? É que o não-associado beneficiado por um contrato coletivo, esse contrato pode estabelecer uma quota para ele pagar, quer dizer, não é um imposto que todos paguem. Na Suíça é diferente. É o único país que é diferente, adota essa quota, mas como adesão ao contrato, isto é, em princípio o contrato coletivo não tem efeito *erga omnes*, é só aos associados, mas qualquer trabalhador do grupo correspondente ao contrato coletivo que queira se beneficiar do contrato pode aderir ao contrato, pagando uma taxa. Isso na Suíça, que é diferente, é o único que é assim. De maneira que, a meu ver, finalmente, terceiro aspecto da liberdade sindical é a liberdade institucional ou autonomia sindical, em que o sindicato deve ter o direito de livremente organizar-se, com a estrutura que desejar, com a dimensão qualitativa ou quantitativa de sua representação, de eleger os seus membros, de aprovar o seu estatuto etc. De maneira que aqui eu termino a primeira parte do seu pedido.

A segunda parte vai ser objeto da minha conferência hoje, mas vou fazer um pequeno intróito, um pequeno resumo, quero assinalar apenas um aspecto. É que realmente a Emenda Constitucional ampliou consideravelmente a competência da Justiça do Trabalho. Sob esse aspecto foi bom porque após um período que passou,

felizmente, em que o neoliberais pretenderam a extinção da Justiça do Trabalho ou a sua incorporação à Justiça Federal – aí para paralisar toda a Justiça, porque eram as duas mais hipertrofiadas, juntar as duas paralisava tudo, era o que eles queriam –, após esse período realmente isso desapareceu, não se fala mais nisso. A Emenda Constitucional veio dar um atestado de que a sociedade brasileira, representada pelo Congresso Nacional, acredita na Justiça do Trabalho, quer a permanência da Justiça do Trabalho e até ampliou a competência da Justiça do Trabalho e não ampliou só na parte das relações do trabalho, mas ampliou na parte sindical. A Justiça do Trabalho vai decidir todos os litígios referentes a intersindicatos, a representação que ela já como preliminar incidental tem de decidir no Dissídio Coletivo, mas vai ser decidido normalmente, não mais como preliminar incidental; os dissídios entre associados e sindicatos, penalidades etc.; os litígios entre sindicatos e empregadores, enfim toda a matéria sindical.

A Emenda Constitucional manteve a competência muito questionada da Justiça do Trabalho sobre a cobrança das contribuições previdenciárias (está mantida, mas já existia), consolidou a jurisprudência do tribunal no sentido de que as ações por indenização de dano moral são da Justiça do Trabalho, e acrescentou inclusive de acidente de trabalho. Infelizmente numa decisão, ao meu ver, precipitada, equivocada e errada, o Supremo Tribunal Federal veio decidir que isso não é da Justiça do Trabalho, que a indenização por acidente de trabalho doloso ou culposo pelo empregador, que gere um direito a indenização, não é da Justiça do Trabalho. Ao meu ver é equivocada, porque não souberam distinguir o seguro de acidente de trabalho da previdência social da indenização por acidente de trabalho que são coisas totalmente diferentes. O seguro de acidente de trabalho corresponde ao auxílio-acidente que todo segurado da previdência tem direito quando acidentado, auxílio que ele recebe ainda que esteja trabalhando com redução de capacidade ou, quando aposentado, proventos que se somam aos proventos de aposentadoria, e daí cabe recurso visando alterar, anular etc., que era para a Justiça Comum e continua da Justiça Comum.

Agora, não se confunde isso com indenização por dano moral ou patrimonial decorrente de acidente de trabalho doloso ou culposo do empregador, que ocorre na relação de emprego e que está no elenco de direitos trabalhistas do artigo 7º. São duas coisas diferentes. O Supremo, precipitadamente, porque não tinha decidido naquela ocasião, contra os votos de Carlos Ayres Britto, que foi o relator, foi vencido, e Marco Aurélio de Mello, e também sem a presença de Carlos Velloso, decidiu por maioria que isso continua da Justiça Comum. Como principal modificação, realmente, foi no que tange à relação de trabalho. Até então a Justiça do Trabalho era uma justiça que resolvia os dissídios de empregados, relação de emprego, portanto, que é uma das espécies da relação de trabalho. Só quando a lei estipulasse que aquela relação de trabalho, que não é de emprego, deveria ser dirimida na Justiça do Trabalho, é que isso ocorria. Um exemplo, os trabalhadores avulsos dos portos, que não são empregados, que também não são autônomos, é um sistema bifronte, e que, por força de lei, era da Justiça do Trabalho.

Mas agora passou a ser o inverso, a relação de trabalho é a regra, até, a meu ver, aquele último inciso, aquele último parágrafo, choveu no molhado, porque não tinha de dizer quando a lei estabelece, porque o inciso I já estabelece toda e qualquer relação de trabalho; agora o que é relação de trabalho, aí então a matéria é muito controvertida

e já existem três correntes. Há uma corrente, que eu acho exagerada, que entende que qualquer serviço é relação de trabalho, qualquer prestação de serviço. Então entende que até mesmo uma prestação de serviço de uma empresa, uma pessoa jurídica a outra pessoa jurídica é relação de trabalho. Eu acho absolutamente exagerada, essa é uma tese defendida pelo Desembargador Luiz Felipe Salomão, ele participou de um Seminário comigo, um painel e ele defendeu essa tese.

A outra tese é no sentido de que a relação de trabalho exige a pessoalidade na prestação de serviço por um trabalhador pessoa física, é a minha tese. Aí essa corrente se subdivide no sentido de que alguns entendem que o trabalho, no caso, tem de ter continuidade, exemplo: Dallegrave, aqui do Paraná, num de seus artigos sobre o assunto. Outros entendem, como eu, que a relação de trabalho não distingue, desde que haja uma relação de trabalho, desde que um pintor seja contratado aqui pelo Tribunal para pintar essa sala e acabou, o Tribunal não quer pagar a ele ou não quer pagar o que combinou, ele tem direito de entrar na Justiça do Trabalho, porque é uma relação de trabalho. De maneira que, neste sentido também é outro paranaense de grande valor, que a meu ver escreveu o melhor artigo a respeito do assunto, Dalazen, ele entende nesse sentido também, de maneira que só o tempo é que vai configurar uma jurisprudência a respeito.

São teses que têm adeptos e, portanto, a gente tem de respeitar. Eu até conversava com o Presidente há pouco e disse que vai acontecer o que eu ouvi de um presidente de um Congresso em Minas Gerais. Quando houve aquelas introduções de modificações do Código de Processo Civil (CPC), várias modificações, houve um congresso sobre Processo Civil e um dos oradores se dirigiu ao Presidente e disse: “Mas Presidente nós ouvimos aqui várias opiniões, muita controvérsia, como é que nós vamos funcionar com essa controvérsia toda?” Ele virou-se e disse assim: “O senhor já viu um carregamento de porcos de um município para outro?” “O que é que isso tem a ver com o assunto?” “Tem muito. Quando os porcos são colocados no caminhão eles brigam pelos lugares, se refregam, gritam, gritam e, no meio do caminho, já estão todos no seu lugar certinho, mas continuam gritando ainda, mas no fim já está tudo silencioso, tudo resolvido, vai ser assim”.

Eu quero terminar, dizendo que eu espero que a reforma da legislação do trabalho, tão apregoada e tão anunciada, mas que felizmente ainda não foi apresentada ao Congresso Nacional, foi apresentada apenas junto com o Projeto de Reforma Sindical, foi um projeto, ao meu ver, muito equivocado, cheio de defeitos. Eu quero ter a esperança de que assim como o Congresso prestigiou a Justiça do Trabalho na Emenda nº 45, ele prestigie a legislação do trabalho, não admitindo a sua implosão. Ela precisa ser atualizada? Precisa. Precisa garantir direitos indisponíveis abaixo dos quais não se concebe a dignidade do ser humano? Precisa. Precisa estabelecer normas mais gerais acima desse patamar que propicia alguma flexibilização sobre tutela sindical? Precisa; mas o que é importante é que não haja o desmonte do Direito do Trabalho como querem os neoliberais, que na realidade o que eles querem é que não tenha legislação do trabalho nenhuma e isso me faz lembrar uma frase – e eu termino com ela – de um filósofo, John Steinbeck, que diz: “Quando o farol se apaga, o caminho fica muito mais escuro do que se nunca tivesse sido iluminado”.

Do ajuizamento dos dissídios coletivos[1]

Arnaldo Süssekind[2]

I. Das soluções dos conflitos coletivos do trabalho.

A Emenda Constitucional nº 45 de 2004 acrescentou dois parágrafos ao art. 114 da Constituição, concernentes à solução dos conflitos coletivos de trabalho.

Dispõem eles:

> 1º – Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.
> 2º – Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.
> 3º – Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

A negociação coletiva direta é o primeiro procedimento que deve ser observado depois da entidade sindical representativa dos trabalhadores manifestar suas reivindicações junto à entidade sindical representativa dos empregadores ou, se for o caso, junto a determinada empresa. Não logrando êxito, configura-se um conflito coletivo, que pode ser resolvido com a mediação de terceiro – geralmente o Ministério do Trabalho e Emprego – visando à celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Em face do que estatuem as normas constitucionais já transcritas, persistindo o litígio, isto é, malogrando a negociação coletiva, as partes interessadas poderão eleger árbitros. Se não houver esse consenso, elas poderão, de comum acordo, ajuizar o dissídio coletivo perante o tribunal.

Havendo greve em atividade essencial com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho (MPT) poderá ajuizar o dissídio.

---

[1] N.R. Artigo originalmente publicado na Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/EMATRA) n. 40, jul./dez. 2005, p. 25-29.

[2] Ministro aposentado do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Presidente Honorário da Academia Nacional de Direito do Trabalho.

II. Do ajuizamento do dissídio coletivo por uma das partes

Em artigos que escrevemos sobre o tema, sustentamos que, malograda a negociação coletiva e não escolhida, por consenso, a via de arbitragem, qualquer das partes envolvidas no conflito poderia ajuizar dissídio coletivo no tribunal competente da Justiça do Trabalho, "[...] até porque seria desarrazoado que a Carta Magna se limitasse a proteger o interesse público no suporte fático da greve e deixasse sem solução a lesão ao interesse privado, muitas vezes com repercussão na comunidade, ferindo, portanto, interesses públicos." (SÜSSEKIND, 2005, p. 28).

Se assim não for e configurado o litígio coletivo de interesse, ter-se-á de concluir que as mencionadas regras resultantes da EC nº 45 impõem à categoria profissional o apelo à greve:

a) nos serviços ou atividades essenciais, para que o Ministério Público do Trabalho possa ajuizar o dissídio coletivo;

b) nos demais serviços ou atividades, para forçar a entidade patronal ou, se for o caso, a correspondente empresa, a concordar com o ajuizamento do dissídio coletivo.

Ora, como ensinou o mestre da hermenêutica Carlos Maximiliano, em lições acatadas por diversas gerações de juristas, "o Direito interpreta-se inteligentemente; a exegese não pode conduzir a um absurdo, nem chegar a conclusão impossível", porquanto, "o hermeneuta preocupa-se com as consequências prováveis de cada interpretação" (1941, p. 437).

Para que não se conclua, absurdamente, que a Carta Magna objetiva estimular a deflagração de greves, cumpre entender, como veremos a seguir, que o inalienável direito de acesso ao Poder Judiciário, por parte das pessoas físicas ou jurídicas, justifica a instauração do dissídio coletivo.

III. Do Poder Constituinte Derivado

O poder constituinte conferido a uma assembleia eleita para elaborar uma nova Constituição ou resultante da ruptura com o regime político-jurídico anterior e reconhecido pela comunidade internacional, não se confunde com o poder derivado, que há de ser exercido estritamente nos termos permitidos pelo ordenamento jurídico originário; isto é, de acordo com os procedimentos, prazos, condições e limitações estabelecidos na delegação consubstanciada no texto original.

Conforme elucida o douto Manoel Gonçalves Ferreira Filho, as Constituições, em geral, "excluem da mudança determinados pontos, os quais, assim intocáveis, se tornam o 'cerne fixo'; 'o núcleo fundamental', as 'cláusulas pétreas' da Constituição" (1997, p. 3).

Por conseguinte, o Poder Constituinte *originário* visa a implementar uma nova ordem político-jurídica; o *derivado* objetiva a revisão do texto original ou a emenda de algumas de suas normas, não podendo, obviamente, exceder a autorização contida no texto genuíno que o instituiu. Aliás, seria ilógico, senão paradoxal, que o Poder Constituinte originário facultasse a reforma das instituições que ele considerou

fundamentais para a organização do Estado de direito. Daí as limitações formais ou materiais, explícitas ou implícitas, entre as quais estão as chamadas cláusulas pétreas.

A *Lex fundamentalis* de 1988 consagrou a teoria da inviolabilidade das cláusulas pétreas. Ela dispôs, no art. 60, sobre as emendas ao seu texto, esclarecendo:

> 4º – Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir:
> [...]
> IV – os direitos e garantias individuais.

A vedação alcança, além de outros direitos e garantias fundamentais, e, principalmente, os mandamentos elencados no art. 5º, entre os quais consagra o tradicional princípio de que "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito" (inciso XXXV).

Como bem sublinhou o ilustre desembargador Fernando Luiz Ximenes Rocha, "no afã de resguardar o princípio da dignidade da pessoa humana, o texto constitucional estabelece o primado dos direitos fundamentais, ao consagrar, em seus primeiros capítulos, um avançado elenco de direitos e garantias individuais, alçando-lhes ao patamar de cláusulas pétreas, nos termos do art. 60, 4º, inciso IV." (1998, p. 391).

IV. Do inviolável direito de acesso à Justiça

O preceituado nos §§ 2º e 3º, do novo art. 114 da Carta Magna, não afirmou o direito de qualquer das partes envolvidas num conflito coletivo de trabalho de, por deliberação unilateral, ingressar na Justiça do Trabalho para solucionar o litígio. Não obstante, a nosso ver, poderá fazê-lo a entidade sindical representativa dos trabalhadores, a fim de não perpetuar o litígio, violando o direito subjetivo destes de obter, por exemplo, o reajustamento de seus salários, reduzidos, no seu valor real, pela inflação dos custos. É que a EC nº 45 não poderia suprimir direito consagrado em cláusula pétrea.

Convém enfatizar, neste passo, que a Constituição de 1967, revista em 1969, ao focalizar o questionado princípio, referia "qualquer lesão de direito individual", enquanto que a de 1988, como vimos, alude a "lesão ou ameaça de direitos", isto é, a direito de qualquer natureza. Daí a conclusão do culto jurista Ivo Dantas: "a Constituição vigente ampliou, portanto, o exercício desta garantia: nenhuma limitação impeditiva de ingresso em juízo poderá ser exigida. Por outro, não mais se fala em 'direito individual'." (1994, p. 249).

Os excelentes intérpretes da Constituição Federal de 1988, Celso Ribeiro Bastos e Ives Gandra Martins, fundamentam, judiciosamente, a maior abrangência do novo preceito:

> É bem de ver que a ordem jurídica não consagra tão-somente a existência de interesses pessoais ou individuais, mas também de interesses coletivos e ainda os moderníssimos interesses difusos.

E arrematam:

> É que os interesses coletivos dizem respeito ao homem socialmente vinculado e não ao homem isoladamente considerado. Colhem, pois, o homem não como pessoa física tomada à parte, mas como membro de grupos autônomos e juridicamente definidos, tais como o associado de um sindicato. (1989, p. 174 e 180).

Aliás, em recente decisão, a Sessão de Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, sendo relatora a ilustrada juíza Wilma de Araújo Vaz da Silva, afirmou:

> Não se pode forjar uma autonomia entre o artigo 114 e a cláusula pétrea da indeclinabilidade da jurisprudência, contemplada no inciso XXXV do artigo 5º da Carta Magna, resumida no princípio segundo o qual a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito. (Ac. SDC-2005.000.777, *in* DJ/SP de 13/5/05).

Há mais, porém. O artigo 8º da Constituição prescreve: "III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas".

Ora, a instauração de um dissídio coletivo objetiva, sem dúvida, a defesa "dos direitos e interesses coletivos" da categoria representada pela entidade sindical.

Destarte, para os que vislumbram um antagonismo entre o disposto no art. 8º, III, e no art. 114, 2º, impõe-se a aplicação do primeiro, que se sintoniza com a cláusula pétrea do art. 5º, XXXV.

Em face do exposto, cabe concluir que o art. 5º, XXXV, da Constituição, como cláusula pétrea, assegura o direito da entidade sindical, uma vez malograda a negociação coletiva, de ajuizar o dissídio coletivo, ainda que sem a concordância da entidade patronal – garantia que se harmoniza com o prescrito no art. 8º, III, do ordenamento constitucional.

Referências bibliográficas

BASTOS, Celso Ribeiro; MARTINS, Ives Gandra. *Comentários à Constituição do Brasil.* 2. v. São Paulo: Saraiva, 1989.

DANTAS, Ivo. *Constituição Federal.* v. I. Rio de Janeiro: Renovar, 1994.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. Poder Constituinte e direito adquirido. *Revista de Direito Administrativo*, Rio de Janeiro, v. 210, p. 1-9, out./dez. 1997.

MAXIMILIANO, Carlos. *Hermenêutica e Aplicação do Dissídio*. 3. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1941.

ROCHA, Fernando Luiz Ximenes. Direitos fundamentais na Constituição de 88. *Tribuna da Magistratura*, São Paulo, n. 90, out. 1998.

SÜSSEKIND, Arnaldo. As relações individuais e coletivas de trabalho na reforma do Poder Judiciário. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Porto Alegre: Síntese, v. 71, n. 1, p. 17-30, jan./abr. 2005.

60 anos da Justiça do Trabalho no Poder Judiciário[1]

Arnaldo Süssekind[2]

I. O objetivo desta palestra

Sessenta anos depois da integração da Justiça do Trabalho no Poder Judiciário, parece oportuno recordar os fatos marcantes da sua história e focalizar alguns aspectos de relevo que hoje preocupam os que a compõem e aqueles que nela militam.

II. A Constituição de 1934 e o primeiro projeto sobre a Justiça do Trabalho

A criação da Justiça do Trabalho foi prevista pela Constituição de 1934, tendo em conta que as Juntas de Conciliação e Julgamento, instituídas pelo Decreto Legislativo nº 22.132, de 25 de novembro de 1932, proferiam decisões que valiam apenas como títulos susceptíveis de execução na Justiça Comum, cujas instâncias reexaminavam, geralmente, os fundamentos da condenação.

Paralelamente, funcionavam, no então Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, as Comissões Mistas de Conciliação (Decreto Legislativo nº 21.396, de 12 de maio de 1932), para os conflitos coletivos do trabalho, e o Conselho Nacional do Trabalho (CNT), criado como órgão consultivo em 1923 (Decreto nº 16.027 de 30 de abril de 1923) e transformado em 1934 (Regulamento aprovado pelo Decreto nº 24.784, de 14 de julho de 1934) em instância recursal da Previdência Social e julgadora dos inquéritos instaurados contra empregados estáveis de empresas concessionárias de serviço público.

Na Assembleia Nacional Constituinte que elaborou a precitada Carta Magna, coube ao Deputado Abelardo Marinho a iniciativa da proposição sobre a Justiça do Trabalho, que foi subscrita por grande número de parlamentares. Outra emenda, com redação diversa, mas visando ao mesmo fim, foi apresentada pelo Deputado Waldemar Falcão, que, anos mais tarde, como Ministro do Trabalho, participaria dos principais atos concernentes à instituição, regulamentação e instalação da Justiça do Trabalho. Afinal, em virtude de destaques requeridos pelos Constituintes Medeiros Neto e Prado Kelly, foi aprovado o texto que, aproveitando partes dessas duas emendas, se converteu no art. 122 da segunda Lei Fundamental republicana.

O texto constitucional de 1934 incluiu a Justiça do Trabalho no capítulo "Da ordem econômica e social", outorgando-lhe competência "para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidos na legislação social" (art. 122, *caput*). E, no

[1] N.R. Artigo originalmente publicado na Revista do Tribunal Superior do Trabalho nº 3, set./dez. 2006, p. 34-42.
[2] Ministro aposentado do TST e Presidente Honorário da Academia Nacional de Direito do Trabalho. Titular da Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

parágrafo único desse artigo, assegurou a paridade de representantes das duas classes nos tribunais do Trabalho e nas comissões mistas de conciliação — órgãos que seriam presididos por "pessoas de experiência e notória capacidade moral e intelectual", de livre nomeação do Governo Federal.

Para atender ao precitado mandamento constitucional, o Ministério do Trabalho, sob o comando do político pernambucano Agamenon Magalhães e a supervisão do jurista e sociólogo fluminense Oliveira Vianna, elaborou o anteprojeto de lei que, acolhido pelo Presidente Getúlio Vargas, foi submetido ao Congresso Nacional em dezembro de 1935. O renomado professor da Universidade de São Paulo, Waldemar Ferreira, que era o Presidente da Comissão da Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados, foi designado seu relator.

Travou-se, então, notável debate público a respeito do projeto de lei, sobretudo no que tange ao poder normativo conferido à Justiça do Trabalho. Os reiterados pronunciamentos de Oliveira Vianna e Waldemar Ferreira, que motivaram vários discursos, artigos e editoriais, tomaram tal dimensão e profundidade, que acabaram condensados em dois livros de grande ressonância.

Waldemar Ferreira, insurgindo-se contra a competência normativa, afirmada no projeto governamental, para a Justiça do Trabalho "estabelecer tabela de salários e normas reguladoras das condições de trabalho" em determinados ramos de atividades profissionais, verberava:

> A Justiça do Trabalho, no regime constitucional brasileiro, tem a só e única função de dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social. Resolve ela casos concretos. Resolvendo-os firma os precedentes judiciários, a outros casos aplicáveis, por via da analogia. Por essa forma, e nesse sentido, ela pode criar normas jurídicas, de caso em caso, como a justiça ordinária. Como, por outro lado, ainda pelo dispositivo do art. 3º, § 1º, da Constituição, é vedado aos poderes constitucionais delegar as suas atribuições - é evidente que o Poder Legislativo não pode delegar à Justiça do Trabalho a sua privativa competência de legislar, estabelecendo, no julgamento dos dissídios, normas gerais reguladoras das condições do trabalho.

Oliveira Vianna retrucou:

> Admitindo que a norma geral decretada, em sentença, pelos tribunais do Trabalho, possa ser considerada uma norma legislativa, materialmente idêntica às normas gerais decretadas pelo Poder Legislativo — ainda assim, tratando-se, sem dúvida, de uma delegação de poder, nem por isso esta delegação, em face da tradição e da prática administrativa dos povos modernos, poderia ser considerada como incidindo na censura do art. 3º, parágrafo único, da Constituição.

E, depois de ressaltar que a sentença normativa é no fundo, substancialmente, uma verdadeira arbitragem, "um laudo de perito", escreveu:

> Na verdade, o que em tudo isto, como veremos, é a aplicação de princípios e regras do direito judiciário e processual comum a tribunais que foram instituídos justamente com o objetivo de fugir, tanto quanto possível, ao regime destas regras e princípios. Não fora a necessidade de evadir-se no julgamento dos conflitos econômicos e do trabalho da época industrial ao formalismo dos tribunais ordinários e aos seus critérios julgadores e os tribunais do Trabalho não teriam surgido, continuando a administração da justiça a ser feita dentro dos seus métodos e critérios tradicionais.
> [...]
> Em face da sistemática do direito clássico, o contrato coletivo não é, realmente, um contrato; a sentença coletiva não é uma sentença. Batizados com os mesmos termos e designações, com que são denominadas as velhas espécies tradicionais, daí estes equívocos de conceituação que explicam o desentendimento dos velhos juristas, em face das novas categorias do Direito Social.

Somente em 8 de junho de 1937 a Comissão de Constituição e Justiça aprovou o parecer do relator, com diversas emendas ao projeto governamental. Ele se encontrava na Comissão de Legislação Social da Câmara, quando Getúlio Vargas, com o ostensivo apoio das Forças Armadas, outorgou a Carta Política de 1937. E na mensagem dirigida à Nação, para justificar a nova ordem jurídico-política e o fechamento do Congresso, foi mencionada, dentre outras razões, a resistência do Legislativo à aprovação do projeto de lei referente à Justiça do Trabalho.

III. A Carta Política de 1937 e a criação da Justiça do Trabalho

O Estatuto Fundamental de 1937 dispôs, obviamente, sobre a instituição da magistratura do Trabalho, em preceito que não desceu a detalhes (art. 139). Logo em seguida, o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, Waldemar Falcão, designou a seguinte comissão para elaborar os anteprojetos visando à consecução do objetivo: o seu Consultor Jurídico Francisco José Oliveira Vianna, que a presidiu, o Professor Luiz Augusto de Rego Monteiro, mais tarde nomeado Procurador Geral da Justiça do Trabalho, o Procurador do CNT Geraldo Augusto Faria Baptista e os Procuradores do Departamento Nacional do Trabalho (DNT) Deodato Maia e Helvécio Xavier Lopes. Essa comissão, num trabalho digno dos maiores louvores, redigiu os projetos que se transformaram no Decreto-Lei nº 1.237, de 2 de maio de 1939, instituidor da Justiça do Trabalho; no Decreto-Lei nº 1.346, do mesmo ano, que reorganizou o Conselho Nacional do Trabalho; nos regulamentos da Justiça do Trabalho (Decreto nº 6.596) e do CNT (Decreto nº 6.597), ambos de 1940.

Logo após a vigência da *Lex fundamentalis* de 1937, o Governo Federal expediu o Decreto-Lei nº 39, de 3 de dezembro, estabelecendo que, na execução dos julgados das Juntas perante o Juízo do Cível, a defesa seria restrita a nulidades, prescrição ou

pagamento da dívida. Assegurava-se, assim, mesmo antes da instituição da Justiça do Trabalho, a intangibilidade das decisões das Juntas de Conciliação e Julgamento criadas em 1932, no tocante aos seus pronunciamentos sobre as teses de natureza trabalhista e o mérito das reclamações.

Para preparar a instalação dos órgãos da Justiça do Trabalho foi designada competente comissão, que funcionou sob a direção do Presidente do Conselho Nacional do Trabalho, Francisco Barbosa de Rezende, e a efetiva coordenação do Procurador Geraldo Faria Baptista. Seu trabalho, intenso e profícuo, merece ser louvado nesta oportunidade. Basta assinalar que, a 1º de maio de 1941, o Presidente da República declarava instalada a Justiça do Trabalho e, no dia seguinte, os oito Conselhos Regionais, com as trinta e seis Juntas, iniciavam, de fato, o seu funcionamento.

Como Procurador Regional do Trabalho, coube-me, na companhia do então Delegado Regional do Trabalho Luiz Mezzavila, preparar a instalação do Conselho Regional do Trabalho da 2ª Região, com sede na cidade de São Paulo — solenidade a que não assisti por ter sido designado, pouco antes, para funcionar junto ao Conselho Nacional do Trabalho.

Não obstante vinculado ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio para o trato de questões administrativas (orçamento, pessoal e material), a legislação assegurava a autonomia da Justiça do Trabalho, tendo o Presidente da República a ela se referido como a "nova magistratura", no discurso de 1º de maio de 1941 com o qual a declarou instalada. Conforme assinalei no meu primeiro livro (Manual da Justiça do Trabalho. Rio, 1942), o seu caráter judiciário estava imanente na Carta Magna. E a colenda Corte Suprema, em decisão histórica, definiu a questão:

> Essa Justiça especial, autônoma, que gravita fora da influência da Justiça comum, pode aplicar, também, preceito constitucional, ou deixar de aplicá-lo. Ora, quando suas decisões ferem preceito constitucional — e só então — é que caberá recurso extraordinário para o Supremo Tribunal. De fato, é a este que compete a guarda soberana da lei constitucional, ferida que seja através de qualquer órgão judicante, inclusive a Justiça do Trabalho. (Ac. da 2ª Turma no RE-6310, DJ de 30/9/1943).

E em outra decisão, afirmou enfaticamente:

> A Justiça do Trabalho é uma magistratura, não uma Justiça Administrativa. (Ac. na Apelação Cível, 7/7/1930, Arquivo Judiciário, v. LIX, p. 435).

IV. A integração da Justiça do Trabalho no Poder Judiciário

Estava plantado o embrião da integração constitucional da Justiça do Trabalho no Poder Judiciário, que se verificou com a Lei Maior de 1946 (art. 94), tendo sido assegurado o poder normativo dos seus tribunais para "estabelecer normas e condições de trabalho", nos casos especificados em lei, ao julgar os dissídios coletivos (art. 125, § 2º).

Nessa fase, foi decisiva a atuação do ilustre e saudoso magistrado Geraldo Bezerra de Menezes, então Presidente do Conselho Nacional do Trabalho: a) junto ao Senador Atílio Vivacqua, relator da matéria na Assembleia Constituinte, defendeu, com sucesso, a integração dos tribunais do Trabalho no Poder Judiciário e o expresso reconhecimento do seu poder normativo no julgamento dos dissídios coletivos de trabalho; b) obteve do Presidente Eurico Gaspar Dutra — junto a quem gozava de grande prestígio — a assinatura do Decreto-Lei nº 9.797, de 9 de setembro de 1946, cujo projeto elaborou com a preciosa colaboração do doutíssimo Délio Maranhão, determinando as modificações necessárias ao funcionamento da Justiça do Trabalho como parte do Poder Judiciário, tal como previsto na Constituição que seria promulgada poucos dias depois. Em consequência, os Conselhos Regionais do Trabalho passaram a Tribunais Regionais do Trabalho e o Conselho Nacional do Trabalho a Tribunal Superior do Trabalho.

A Carta Magna de 1967 manteve o poder normativo da Justiça do Trabalho (art. 142, § 1º) e a composição paritária dos seus órgãos (art. 141); e foi além:

a) em disposição que tive a honra de redigir, a pedido do Presidente Castelo Branco, garantiu o acesso de magistrados de carreira, membros do Ministério Público do Trabalho e advogados, nas proporções indicadas, tanto nos Tribunais Regionais, como no Tribunal Superior do Trabalho (art. 141, §§ 1º e 5º);

b) limitou o recurso para o Supremo Tribunal Federal às decisões contrárias à Constituição (art. 143).

A Lei Fundamental de 1988 conservou todas essas normas, ampliou a competência da Justiça do Trabalho e admitiu a arbitragem facultativa como excludente da intervenção dos seus tribunais nos conflitos coletivos de trabalho (art. 114). A Emenda Constitucional nº 24, de 9/12/1999, acabou com a representação classista.

V. Hipertrofia da Justiça do Trabalho

Não obstante o funcionamento de um milhar de Varas de Trabalho, elas não são suficientes, em alguns Municípios, para solucionar, com as normas processuais vigentes, cerca de dois milhões de novas ações anuais. Assinale-se que, em média, 56% dos processos não arquivados ou conciliados, sobem aos Tribunais Regionais do Trabalho e 19% ao Tribunal Superior do Trabalho.

Diversas são as causas do exagerado número de ações:

a) alta rotatividade da mão de obra, gerando, quase sempre, reclamações dos trabalhadores despedidos;

b) excesso de empregados não registrados, os quais ajuízam reclamações quando são dispensados;

c) abuso de contratos simulados sob o rótulo de terceirização ou de cooperativa de trabalho, com a evidente intenção de encobrir verdadeiras relações de emprego, quando os prestadores dos serviços trabalham sob o poder de comando (diretivo, hierárquico e disciplinar) da empresa contratante;

d) conscientização dos seus direitos por parte de trabalhadores rurais e domésticos;

e) litigância de má-fé;

f) recurso *ex officio* nas ações contra pessoas jurídicas de direito público;

g) excesso de leis e medidas provisórias inovando ou modificando o ordenamento legal, com afronta ao bom direito, inclusive a princípios e normas constitucionais;

h) complexas regras processuais, com muitos recursos e insuficientes depósitos, cujo levantamento simplificaria a liquidação das sentenças;

i) cultura desfavorável à mediação de terceiros e à arbitragem para a solução das controvérsias trabalhistas, sobretudo no que tange aos conflitos coletivos.

Isso sem falar nos vários planos econômicos, que feriram direitos adquiridos, motivando milhares de ações trabalhistas.

VI. Direito comparado

Sem embargo da declaração de conhecido Senador brasileiro, com ampla ressonância na mídia, de que só no Brasil existem tribunais do Trabalho no Brasil, certo é que a grande maioria dos países é dotada de organismos especiais, administrativos ou judiciais, para a solução dos litígios trabalhistas.

De um modo geral, a competência dos tribunais do Trabalho é tanto mais ampla quanto maior a intervenção do Estado nas relações do trabalho. É certo que a legislação trabalhista nasceu, é e será intervencionista. Há, no entanto, vários graus de intervencionismo, que dependem de diversos fatores, dentre os quais cumpre destacar:

a) o regime jurídico-político vigente;

b) o nível alcançado pela organização sindical nacional. Daí por que o nível de intervenção estatal se reduz na razão inversa do fortalecimento das associações sindicais e da atuação efetiva destas em proveito dos seus representados.

Prevalece na legislação comparada a competência dos tribunais de Trabalho limitada aos dissídios individuais e dos coletivos de direito.

Em estudo submetido em novembro de 1994 ao Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho (OIT), os órgãos técnicos dessa Organização destacaram os tribunais do Trabalho da Alemanha, Áustria, Brasil, Costa Rica, Espanha, Finlândia, França, Hungria, México, Singapura, Turquia e Uruguai. Referiu ainda, muitos países africanos, e a Argentina, Dinamarca, Filipinas, Reino Unido, Suécia e Venezuela, que possuem algumas características que as diferenciam dos demais[3]. Na Iberoamérica quase todos os países possuem tribunais de Trabalho para a solução dos dissídios de caráter jurídico.

Há países, todavia, que não possuem jurisdições especiais para os dissídios trabalhistas. Na Itália e na Holanda os litígios de direito, sejam individuais ou coletivos, são da competência dos tribunais ordinários, embora funcionem juízes especializados em Direito do Trabalho. Nos Estados Unidos e no Canadá prevalecem os procedimentos

[3] Doc. GB-262/177-2, p. 41-42.

de reclamação e arbitragem estipulados nas convenções ou nos contratos coletivos, estes concernentes a empresas e aqueles relativos a categorias, indústrias ou profissões.

Quanto aos conflitos coletivos de trabalho, a OIT esclarece que em diversos países da África, América Latina e Ásia as funções de conciliação e mediação são entregues a órgãos da administração pública ou, com menor frequência, a inspetores do trabalho. Entretanto, em países mais industrializados, foram instituídos órgãos de conciliação e mediação que são, em grande medida, independentes do governo, tais como o Serviço de Consulta, Conciliação e Arbitragem (ACAS) do Reino Unido, o Serviço Federal de Mediação e Conciliação (FMCS) dos Estados Unidos, a Comissão Australiana de Relações Trabalhistas (AIRC), a Junta de Conciliação da Dinamarca e as Comissões de Relações Trabalhistas do Japão. Na Dinamarca, Grã Bretanha e Japão esses órgãos são compostos, em igual número, por membros independentes e representantes dos empresários e dos trabalhadores[4].

Na Alemanha, Bélgica e Suíça, os procedimentos de mediação são instituídos, geralmente, por convenções coletivas para os respectivos ramos econômicos, sendo compostos apenas pelos representantes dos correspondentes empresários e trabalhadores.

A submissão do conflito de interesse (socioeconômicos) a órgãos de conciliação e mediação é em geral facultativa; mas na Austrália, Canadá, Índia, Malásia, Polônia e Singapura é obrigatória, sendo que essa compulsoriedade, no direito comparado, é mais frequente em relação aos conflitos coletivos que afetam os serviços públicos.

Não ocorrendo conciliação, direta ou mediada, entre as partes conflitantes, o dissídio deve ser submetido à arbitragem, sendo que, em alguns países, os tribunais do Trabalho têm competência para arbitrá-la ou decidi-la. No direito comparado prevalece a arbitragem voluntária, instaurada por consenso das partes, para a solução dos conflitos de interesse. A arbitragem pode ser atribuída a um ou mais árbitros privados, a órgãos da Administração Pública ou, ainda, a Tribunais.

No concernente à arbitragem compulsória dos conflitos coletivos de interesse, o mencionado estudo da OIT lembra que ela "constitui também um procedimento atrativo naqueles países em que o desequilíbrio entre o poder dos empregadores e o dos sindicatos inibe a negociação coletiva"[5]. E aduz que em 29 países de todos os continentes a arbitragem obrigatória compete a órgãos administrativos comumente presididos por magistrados, enquanto que em outros "os tribunais do Trabalho são competentes para arbitrarem os litígios coletivos econômicos"[6]. Os Tribunais do Trabalho de vários países asiáticos e africanos têm uma jurisdição ampla, que alcança os conflitos coletivos de interesse[7].

Nos países em que se atribui a tribunais de Trabalho (por exemplo, Guatemala, Índia, México, Nigéria e Paquistão) a competência para solucionar conflitos coletivos criando e revendo condições de emprego, essa competência é denominada de arbitral.

---

[4] Trad. cit., p. 37.
[5] Trad. cit., p. 39.
[6] Conciliación y arbitrage em los conflitos de trabalho. 2. ed. Genebra, p. 175-180.
[7] Doc. 267/2, CA da OIT de nov.96.

Só no Brasil é conhecida como poder normativo. Daí a afirmação de Plá Rodriguez de que "a decisão judicial resulta extremamente parecida com a arbitragem de direito, com a particularidade de que a decisão é dada por um juiz ou tribunal"[8]. O Código do Trabalho mexicano, por exemplo, prescreve:

> Art. 919. A Junta, a fim de conseguir o equilíbrio e a justiça social nas relações entre trabalhadores e patrões, em sua resolução poderá aumentar ou diminuir o pessoal, a jornada, a semana de trabalho, os salários e, em geral, modificar as condições de trabalho da empresa ou estabelecimento; sem que, em nenhum caso possa reduzir os direitos mínimos consignados nas leis.

Porventura, não se trata de típico poder normativo, apesar de conhecido como poder arbitral?

VII. Considerações finais

É inquestionável que a autocomposição do conflito de trabalho constitui o ideal que deve ser fomentado e motivado, a fim de afastar, sempre que possível, a solução heterônoma. Entretanto, o êxito da negociação coletiva, com ou sem greve, pressupõe a existência de sindicatos fortes e atuantes, com expressiva representatividade dos trabalhadores. Não basta que tais sindicatos existam em algumas regiões ou em certas categorias. Se estes podem obter adequadas condições de trabalho por meio dos instrumentos da negociação coletiva, seja por acordo direto ou mediado, seja por arbitragem facultativa, certo é que os sindicatos mais fracos só conseguem melhorar as condições mínimas de trabalho através de arbitragem obrigatória ou de sentença normativa do tribunal competente. Aduza-se que o sucesso da negociação coletiva depende também do fornecimento de informações pelos empresários e da boa-fé com que ambas as partes, numa atitude de mútua compreensão, estabelecem o diálogo — fatores que se reduzem na razão direta do subdesenvolvimento econômico.

Convém sublinhar que o intervencionismo básico, assim como os mecanismos de solução compulsória dos conflitos, não impedem que as condições mínimas e indispensáveis de proteção ao trabalho sejam melhoradas pelos instrumentos de negociação coletiva, quando a autonomia privada coletiva puder complementar e ampliar o nível resultante das normas imperativas. E a ação neste sentido desenvolvida pelos sindicatos mais expressivos, com a conquista de novos direitos ou ampliação dos impostos por lei, acaba por influenciar os mencionados organismos administrativos ou judiciais para que estendam tais normas ou condições de trabalho a categorias que não teriam força para conquistá-las nos procedimentos da negociação coletiva. O poder normativo ou arbitral compulsório constitui, nessa hipótese, um fator de equidade social no conjunto das categorias.

---

[8] PLÁ RODRIGUES, Américo. *A solução dos conflitos trabalhistas*. Tradução Wagner Giglio. São Paulo: LTr., 1986. p. 25.

Alguns juristas se insurgem contra a solução dos conflitos coletivos por tribunais do Trabalho, porque não admitem que uma decisão do Judiciário possa ter, ao mesmo tempo, corpo de sentença e alma de lei. Mas, como ponderou Calamandrei, "No fundo, esta duplicidade de aspectos das decisões da magistratura do Trabalho não é mais que uma projeção no campo processual da duplicidade de aspectos que, no campo do direito substantivo, apresenta o contrato coletivo"[9].

A verdade é que os dados estatísticos pertinentes à magistratura do Trabalho revelam que, não obstante suas imperfeições e das causas exógenas motivadoras de milhões de ações, ela funciona. E agora, com a Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004, teve consideravelmente ampliada a sua competência. Por isto mesmo vem sendo criticada por aqueles que, numa orquestração suspeita, querem, num retrocesso inadmissível, desregulamentar a legislação de proteção ao trabalho, impondo a volta ao *laissez faire* de triste memória na história da civilização.

[9] *Recueil d'études sur les sourses du droit en honneur de François Gény*. Paris, 1938, p. 175.

Reflexos do novo Código Civil nas relações de trabalho[1]

Arnaldo Süssekind[2]

O Código Civil do doutíssimo Clóvis Beviláqua refletiu, com indiscutível rigor, o liberal individualismo da Revolução Francesa, consubstanciado no Código de Napoleão.

Já o novo Código Civil brasileiro, projetado por renomada comissão sob a presidência do emérito Miguel Reale, refletiu as tendências sociais contemporâneas, prestigiando princípios e normas que se sintonizam com as consagradas pelo Direito do Trabalho. Na esplêndida síntese do saudoso jurista e político Josaphat Marinho, que foi o relator do projeto no Senado, "O Código Novo vê o homem, integrado na sociedade; o antigo divisou o indivíduo, com seus privilégios" (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2002, p. XX).

A diretriz mater, a iluminar as normas atinentes ao contrato, está inserida no art. 421, *in verbis*: "A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato".

Em esclarecedora palestra proferida no Rio de Janeiro, o douto Desembargador Sylvio Capanema acentuou:

> De um modelo individualista, solidamente alicerçado nos velhos dogmas do Estado Liberal, que transformava os princípios da autonomia da vontade e da imutabilidade dos contratos em valores quase absolutos, passamos agora para um sistema profundamente comprometido com a função social do direito, e preocupado com a construção da dignidade do homem e de uma sociedade mais justa e igualitária.
> A boa-fé objetiva, que passa a exigir dos contratantes uma efetiva conduta honesta, leal e transparente, transformou-se em dever jurídico, em cláusula geral implícita em todos os contratos, substituindo o velho conceito de boa-fé subjetiva, que traduzia mera exortação ética, que pouco contribuía para garantir equações econômicas justas.

Uma das características do Direito do Trabalho é a irrenunciabilidade de direito instituído por norma legal imperativa, e esse princípio alcança tanto a transação, que corresponde a um negócio jurídico bilateral, quanto à renúncia, que é um ato unilateral.

A renunciabilidade de direitos, em relação ao trabalhador, deve ser admitida apenas excepcionalmente, em face das condições especiais configuradas em cada caso concreto. Ainda que se trate de direito não imposto por norma jurídica de ordem pública, a renúncia, admitida em princípio, deve ser examinada de conformidade com os

[1] N.R. Artigo originalmente publicado na Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região n. 45, jan./dez. 2008, p. 31-33.
[2] Ministro aposentado do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e titular da Academia Brasileira de Letras Jurídicas.

princípios tendentes a restringi-la. Destarte, são irrenunciáveis os direitos que a lei, as convenções coletivas, as sentenças normativas e as decisões administrativas conferem aos trabalhadores, salvo se a renúncia for admitida por norma constitucional ou legal ou se não acarretar uma desvantagem para o trabalhador ou um prejuízo à coletividade; são renunciáveis os direitos que constituem o conteúdo contratual da relação de emprego, nascidos do ajuste expresso ou tácito dos contratantes, ou quando não haja proibição legal, inexista vício de consentimento que importe prejuízo ao empregado.

Consoante estatui a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) serão nulos de pleno direito: a) os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação" (art. 9º); b) a alteração contratual em prejuízo direto ou indireto ao trabalhador (art. 468), salvo nos casos expressos previstos em lei. Esses casos, que na legislação trabalhista infraconstitucional eram raros, foram consideravelmente ampliados pela Constituição de 1988, cujo art. 7º facultou às convenções coletivas e aos acordos coletivo – deles participam obrigatoriamente os sindicatos dos trabalhadores – a estipularem redução do salário contratual (inciso VI), compensação ou redução da jornada de trabalho (inciso XIII) e ampliação da jornada dos turnos ininterruptos de revezamento (inciso XIV). É evidente que essas exceções ao regramento geral não podem ser ampliadas, razão por que não se estendem aos termos tratados nos demais incisos, ainda que atinentes a prestações de natureza salarial: salário mínimo, piso salarial, 13º salário, adicionais de trabalho insalubre ou perigoso etc.

Por via de consequência, o art. 468 da CLT foi derrogado no que tange às alterações *in pejus* de que cogitam os incisos VI, XIII e XIV do art. 7º da Constituição.

A transação é um negócio jurídico – ato bilateral, portanto – em virtude do qual, como escrevemos alhures:

> As partes interessadas extinguem obrigações litigiosas ou duvidosas. Para que haja transação, é imprescindível que: a) duas pessoas, pelo menos, estejam vinculadas entre si, por força da relação jurídica da qual decorrem direitos e obrigações; b) haja incerteza no pertinente a determinado ou determinados direitos ou obrigações; c) a dúvida se eira a direitos patrimoniais, isto é, direitos incorporados ao patrimônio de uma das partes do contrato; c) a controvérsia seja extinta mediante concessões recíprocas. (SÜSSEKIND et al., 2005, p. 118).

Em virtude dos princípios que norteiam o Direito do Trabalho, a renúncia e a transação de direitos devem ser admitidas como exceção. Por isto mesmo, não se deve falar em renúncia ou em transação tacitamente manifestadas, nem interpretar extensivamente o ato pelo qual o trabalhador se despoja de direitos que lhe são assegurados ou transaciona sobre eles. Aliás, no concernente à transação, o novo Código Civil é explícito: "Art. 843. A transação interpreta-se restritivamente e por ela não se transmitem, apenas se declaram ou se reconhecem direitos".

O art. 166 do Código Civil, dentre os eventos determinantes da nulidade do negócio jurídico, preceitua que este será nulo quando:

> [...]
> III – O motivo determinante, comum a ambas as partes, for ilícito;
> VI – tiver por objetivo fraudar lei imperativa;
> VII – A lei taxativamente o declarar nulo, ou proibir a prática, sem cominar sanção.

A fraude, como sói acontecer, pode verificar-se, tal como explicita o Código Civil, em virtude de simulação, que se caracteriza, dentre outros motivos, quando o negócio jurídico contiver "declaração, confissão, condição ou cláusula não verdadeira" (art. 167, inciso II). Nas relações de trabalho é comum a simulação de modalidade contratual com o objetivo de encobrir inquestionável relação de emprego. E o vício de consentimento imposto ao trabalhador pode advir de erro, dolo, coação, estado de perigo ou lesão irresistível.

Pelo Código Civil os negócios jurídicos são *anuláveis*, ao contrário do negócio nulo, prevalecem até que a nulidade seja declarada em juízo:

a) quando as declarações de vontade emanarem de *erro substancial* que poderia ser percebido por pessoal de diligência normal, em face das circunstâncias do negócio (art. 138);

b) por *dolo*, quando este for a sua causa (art. 145), considerando-se doloso o silêncio intencional de fato ou qualidade que, se conhecido pela outra parte, o negócio não se teria realizado (art. 147);

c) por *coação*, capaz de viciar a declaração de vontade de uma das partes (art. 151), cumprindo na sua análise, ter "em conta o sexo, a idade, a condição, a saúde, o temperamento do paciente e todas as demais circunstâncias que possam influir na gravidade dela" (art. 152);

d) quando o *estado de perigo* induz a parte a assumir obrigação excessivamente onerosa, premida de necessidade de salvar-se, ou a pessoa de sua família, de grave dano conhecido pela outra parte (art. 156);

e) por *lesão*, "quando uma pessoa, sob premente necessidade, ou por inexperiência, se obriga a prestação manifestamente desproporcional ao valor da prestação oposta" (art. 157).

As precitadas normas, como se infere, irradiam luz para a cotidiana aplicação do Direito do Trabalho, fundamentando a interpretação que a doutrina e a jurisprudência vêm dando às nulidades nas relações de trabalho.

Ao ensejo do centenário de nascimento do notável jurista que foi Orlando Gomes, parece-me oportuno registrar alguns atos de que participou, correlacionados com a afirmação do Direito do Trabalho em nosso País e a sua influência na socialização do Código Civil de 2002.

No inesquecível Primeiro Congresso Brasileiro de Direito Social, realizado em maio de 1941, na cidade de São Paulo e primorosamente organizado pelo eminente Professor Cesarino Junior e o renomado advogado Ruy de Azevedo Sodré, fez sucesso a tese apresentada por Orlando Gomes sobre a "Influência da Legislação do Trabalho na Evolução do Direito". Vale reproduzir, nesta oportunidade os seus primeiros parágrafos:

> A legislação do trabalho é o mais importante processo normativo das sociabilização do Direito. Não deve ser compreendida, pois, como um simples fenômeno de especialização das disciplinas jurídicas.
> Os princípios que a informam contrariam os postulados fundamentais do sistema jurídico tradicional. Seus preceitos trazem o incisivo caráter revolucionário da concepção filosófica que os inspira. Suas instituições básicas têm uma feição própria, singular, inconfundível. Seu objeto compreende relações, cuja estruturação se reveste, hoje, de capital importância para o desenvolvimento da sociedade.
> Neste pressuposto, não se pode negar que as leis sociais estão exercendo uma profunda e decisiva influência na evolução do Direito, cuja intensidade não foi ainda devidamente sondada.
> Em verdade, constituem uma precoce manifestação do direito futuro.

Profetizou, portanto, o que o novo Código Civil Brasileiro consagrou, tal como assinalamos nos seus trabalhos sobre a codificação desse ramo fundamental do Direito.

É inquestionável que o nome de Orlando Gomes está imortalizado na história do Direito Brasileiro, como é induvidoso que diversas disposições do novo Código Civil se harmonizam com a legislação trabalhista.

Referência bibliográfica

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo Curso de Direito Civil*. São Paulo: Saraiva, 2002. v. I.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Instituições de Direito do Trabalho. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005. v. I.

Um pouco de história do Direito brasileiro do Trabalho[1]

Arnaldo Süssekind[2]

Atendendo à solicitação de uma das renomadas desembargadoras que organizaram este evento, procurarei referir os principais atos que marcaram a história do Direito do Trabalho em nosso País, correlacionados com a minha carreira profissional.

Eu ingressei no Ministério do Trabalho, ainda estudante de Direito, em janeiro de 1939, como Auxiliar de Escrita do Conselho Nacional do Trabalho (CNT). Um ano depois passei a Subassistente Técnico e em 1940, já bacharel, fui nomeado Assistente Jurídico.

O Presidente do Conselho, Francisco Barboza de Rezende, lotou-me então no seu Gabinete, com encargo de elaborar parecer nos pedidos de avocatória para o Ministro do Trabalho — apelo esdrúxulo que só acabou com a instalação da Justiça do Trabalho em 1º de maio de 1941.

O Ministro do Trabalho, Waldemar Falcão elogiava, repetidamente, os meus pareceres e, ao ser criada a Justiça do Trabalho, propôs ao Presidente Getúlio Vargas a minha nomeação para Procurador-Chefe do Tribunal Regional da 2ª Região, com sede na cidade de São Paulo. Nessa ocasião eu tinha apenas 23 anos e foi preciso certa audácia, para executar os respectivos encargos, entre os quais o de dirigir o serviço de Procuradores-Adjuntos mais idosos e o de preparar, junto com o Delegado Regional do Trabalho do Estado de São Paulo, Luiz Mezavilla, a instalação dos órgãos da ampla 2ª Região, que se estendia àquele Estado, ao Paraná e ao Mato Grosso. Mas, como proclamou o genial Goethe, "Seja lá o que você saiba fazer, ou sonha que sabe, comece a fazê-lo. Existe poder e mágica na audácia".

Aliás, consoante a advertência de Disraeli, "As relações humanas só melhorarão quando os bons tiverem a mesma audácia dos canalhas".

Antes mesmo da instalação da Justiça do Trabalho, a 1º de maio de 1941, fui transferido para CNT, na então Capital Federal, como Procurador de 1ª Categoria.

Pessoalmente, ou em comissões, elaborei inúmeros projetos convertidos em leis, dentre os quais destaco: Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (1943), salário-enfermidade (1944), contrato de aprendizagem (1952), salário-família (1963), parcelamento do 13º salário (1965), salário-maternidade (1974), relações de trabalho e previdência social da binacional Itaipu (1974 e 1975), novos capítulos da CLT sobre férias e segurança e medicina do trabalho (1977), trabalhador transferido provisoriamente para o estrangeiro (1982).

Quanto ao parcelamento do 13º salário, Luiz Viana Filho narra o que se passou "[...] os ministros responsáveis pela situação financeira e econômica do país, depois de exporem ao Presidente o ônus representado pelo 13º salário, que dobrava,

---

[1] N.R. Discurso proferido no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região – Rio de Janeiro – em setembro de 2008, e originalmente publicado na Revista LTr, São Paulo, n. 6, 2009.

[2] Arnaldo Süssekind é Ministro aposentado do Tribunal Superior do Trabalho, Titular da Academia Ibero-americana de Derecho Del Trabajo y de la Seguridad Social.

em dezembro, as folhas de pagamento das empresas, obrigando-as a empréstimos bancário com repercussão no custo da produção, propuseram que o assunto fosse reexaminado […]".

Disposto a enfrentar a realidade, Castello Branco comunicou a Süssekind: "Sei que essa medida vai criar-lhe embaraços na área sindical, pois não é fácil explicá-la aos trabalhadores; mas não é possível dobrar os encargos salariais dos empregadores no mês de dezembro. Se o senhor conseguir uma fórmula que substitua o 13º salário sem os inconvenientes mencionados, eu a adotarei".

Nasceu assim o parcelamento daquela gratificação em duas quotas iguais, uma em dezembro, outra por ocasião das férias do trabalhador se requeridas em janeiro, ou entre fevereiro e novembro, a critério do empregador. Süssekind descobrira a fórmula almejada[3].

A minha designação para a Comissão da CLT foi uma grande surpresa. O jurista e político paulista Alexandre Marcondes Filho era o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio (MTIC), e tratava dos assuntos do trabalho, previdência, indústria, propriedade industrial (marcas e patentes), comércio e migração. Para cada um desses setores no MTIC havia um assessor e um ou dois auxiliares. Eu era o assessor para as questões do trabalho e, porque nessa função me relacionava diariamente com o Ministro, ele me designou para a Comissão da CLT, incumbindo-me de colocá-lo a par dos trabalhos e transmitir aos demais membros as suas ponderações. Também o Diretor Geral do Departamento Nacional do Trabalho (DNT), Luiz Augusto do Rego Monteiro, recebera iguais encargos relativamente ao direito coletivo do trabalho — organização sindical e negociação coletiva.

Completavam a comissão destinada à legislação do trabalho os juristas Oscar Saraiva – Consultor Jurídico do Ministério, José de Segadas Vianna — Diretor da Divisão de Organização e Assistência Sindical (DOAS) e o Procurador Dorval Lacerda.

Nós elaboramos o anteprojeto e, depois de publicado para sugestões, o projeto final, sem prejuízo das nossas funções no Ministério. Muito comumente nos reuníamos, à noite, na residência do Segadas e na casa do meu pai, com quem ainda eu morava. Na fase final, Saraiva foi deslocado para a Comissão da Previdência Social.

Afigura-se-me conveniente assinalar que o objetivo do Ministro Marcondes, logo autorizado pelo Presidente Getúlio Vargas, era o de juntar numa só lei, corrigindo algumas normas superadas e certos antagonismos: a) os decretos legislativos de 1930 a 1934; b) as leis do Congresso Nacional até 10 de novembro de 1937; c) os decretosleis do período subsequente. A Consolidação alcançaria as disposições concernentes ao Direito do Trabalho e à Previdência Social. Todavia, em nossa primeira reunião, Oscar Saraiva, em nome da Comissão, ressaltou que, as finalidades e princípios peculiares aos dois ordenamentos, com a previdência social tendendo a ampliar o seu campo de aplicação independente de relação de emprego, justificavam a divisão da Comissão visando à preparação de duas Consolidações. No que tange à Previdência Social, entretanto, somente em 1960 foi aprovada a sua Lei Orgânica uniformizando o sistema, para a qual

[3] VIANA FILHO, Luís. Governo Castello Branco, Rio: José Olímpio, 1975, p. 119.

colaborei como assessor especial do Senado, juntamente com o Procurador do CNT Geraldo Faria Batista e o Atuário Gastão Pinto de Moura.

Desde logo a Comissão da CLT evidenciou que não seria possível armar um ordenamento sistematizado sem complementar as disposições vigentes. Assim, por exemplo, seria indispensável uma introdução com definições e princípios; um amplo título sobre o contrato individual de trabalho, porquanto a Lei nº 62, de 5 de junho de 1935, só tratava da sua rescisão e da estabilidade; um capítulo referente a salário, pois só vigorava legislação sobre o salário mínimo. Estes são apenas alguns exemplos. Getúlio autorizou, mas pediu ao Ministro que fosse previamente informado das inovações de relevo.

Como Assessor-Chefe do Ministro Marcondes Filho para as questões trabalhistas, ele me levava ao Palácio do Catete para explicar as novidades propostas pela Comissão da CLT. Numa dessas vezes, Getúlio sublinhou que,

> A seu ver, a complementação do sistema legal trabalhista atenderia aos objetivos de justiça social da Revolução de 1930, exerceria uma função educativa das leis que se antecipavam aos fatos e evitaria que, terminada a guerra em curso, eclodissem greves talvez violentas, reivindicatórias de novos direitos que, certamente, atrasariam a desejada industrialização.

A 10 de novembro de 1943, data da vigência da CLT, o Presidente pediu ao Ministro que me levasse à sua presença, pois queria agradecer as explicações que eu lhe transmitira no curso da elaboração do projeto. Ao terminar a conversa, pediu ao fotógrafo do Palácio que registrasse esse nosso encontro. A ampliação dessa foto é a que acaba de ser exposta aqui na sede desse prestigioso Tribunal.

As fontes materiais do texto consolidado foram às conclusões do 1º Congresso Brasileiro de Direito Social (São Paulo, 1941), as convenções da OIT, a encíclica *Rerum Novarum* e os pareceres do Consultor Jurídico do Ministério — Oliveira Viana — e do seu sucessor Oscar Saraiva. Quanto à infâmia de que copiamos a *Carta del Lavoro*, acredito que 99% das pessoas que afirmam, por ignorância ou má-fé, que a CLT é uma cópia dela, na verdade nunca a leram. A Carta de Mussolini possuía apenas 17 itens sobre o Direito do Trabalho, consagrando princípios tradicionais (justo salário, adicional de trabalho noturno, repouso semanal, férias anuais, indenização por despedida injusta, sucessão empresarial, contrato experiência, trabalho a domicílio e poder hierárquico do empregador) — instituições estas já adotadas em outros países. É certo que a *Carta* consagrava a unicidade sindical compulsória por categoria; mas são menos certo é que dez anos antes esse sistema fora adotado pela União Soviética. Trata-se de um princípio de direito sindical, bom ou mau, e não de um princípio comunista ou fascista que, surpreendentemente foi mantido pela Constituição de 1988 com disposições similares às da Carta Política de 1937.

Como acentuou o saudoso e emérito economista Celso Furtado, para quem "só os economistas imaginam que todo problema é estritamente econômico",

> Nessa fase, a atividade industrial diversificou-se, o mercado interno ampliou-se e cresceu consideravelmente o número de assalariado.

> Assinale se que, entre 1949 e 1964, a produção industrial brasileira multiplicou-se três vezes e meia, diminuindo em 30% a importação de produtos industrializados[4].

É evidente que a CLT cumpriu papel histórico de relevo nas relações de trabalho em nosso País. Mas o mundo mudou, sobretudo em consequência da globalização da economia resultante da evolução tecnológica acelerada, da implosão do império soviético e do consenso de Washington. Países e empresas procuram reduzir custos para melhorarem sua posição no mercado internacional. Na Europa, como registrou recente relatório da OIT, a preocupação é aumentar a produtividade pela flexibilização de algumas normas aplicadas às relações de trabalho, o que tem proporcionado o crescimento médio anual de 0,16% da respectiva taxa, até o sétimo ano de emprego, quando geralmente termina essa melhoria em relação a cada trabalhador. Na América Latina, inclusive no Brasil, o caminho preferido tem sido o da redução dos direitos trabalhistas. Para os neoliberais mais radicais, com o apoio da parte da mídia, o desejável seria a desregulamentação, como se fosse possível romper com a tradição romano-germânica do nosso Direito. E culpam a CLT pelo elevado custo dos encargos sociais, esquecidos, que eles correspondem à inadequada incidência na folha de salários das contribuições para o sistema "S" (SESI, SESC, SENT, SENAI, SENAC), o SEBRAI, o INCRA e o Salário-Educação. Não somos contra as referidas entidades, que têm prestado bons serviços; mas é preciso encontrar outra base de incidência. E, para os que insistem em criticar a "era Vargas", cumpre registrar que os mais elevados encargos trabalhistas não foram criados ou adotados pela CLT, nem nos governos do político gaúcho. De todas as entidades referidas, só o SENAI foi criado por ele.

As revisões da CLT de 1969 (Castello Branco) e 1977 (Geisel), das quais participei, foram oportunas. Contudo, a meu ver, a CLT e sua legislação complementar ainda carecem de atualização, a fim de que seja permitida, por meio da negociação coletiva, flexibilizar a aplicação de normas legais acima do nível de proteção irrenunciável, visando à implementação de nova tecnologia ou novos métodos de trabalho; ao atendimento de peculiaridades regionais; à preservação da saúde da empresa e dos respectivos empregos. Isso complementaria a ampla flexibilização, propositadamente esquecida pelos neoliberais, que já vigora no Brasil: liberdade patronal para despedir empregados (FGTS); redução salarial por convenção ou acordo coletivo; flexibilização das jornadas de trabalho; contrato de trabalho provisório com redução de direitos; trabalho a tempo parcial etc., etc. Aliás, quanto ao exagerado direito potestativo de despedir, afigura-se-me oportuno o acatamento à Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que condiciona a rescisão do contrato de trabalho, pelo empregador, a alguns fatores ou causas que a justifiquem. Reduziríamos a hipertrofia da Justiça do Trabalho = (2 milhões de ações por ano, sendo que mais de 100 mil chegam ao TST).

A nosso ver, as normas dessa Convenção já integram a legislação brasileira. Pois a sua denúncia por simples aviso ministerial, sem a prévia audiência do Congresso

[4] Revista LTr., n. 32, São Paulo, 1968.

Nacional, é inconstitucional. Nas palavras de Pontes de Miranda, esse procedimento "é subversivo dos princípios constitucionais"[5].

Senhoras e Senhores.

O pretendido desmonte dos sistemas legais de proteção ao trabalho é um subproduto da face desumana da globalização da economia, fundada na prevalência das leis do mercado, que incrementou a concorrência comercial entre países e entre empresas. Mas é inadmissível que a política econômica substitua o direito constitucional como centro das relações humanas e da vida pública.

Como bem ponderou o renomado internacionalista Ermida Uriarte

> O fato é que o verdadeiro problema do emprego não é o Direito do Trabalho nem o sistema de relações de trabalho, cuja incidência no emprego é muito relativa. O verdadeiro problema é um sistema econômico que destrói mais do que gera postos de trabalho. A solução não pode ser uma progressiva degradação das condições de trabalho, porque seria suicida e porque, além disso, nenhum empregador, contrata trabalhador de que não precisa, só porque é mais barato, e nenhum empregador deixa de contratar trabalhador de que precisa, porque é um pouco mais caro.[6]

Acusam a legislação trabalhista da falta de equilíbrio no tratamento da relação do capital-trabalho. Mas, como asseverou o notável e saudoso Eduardo Couture, para corrigir os efeitos da desigualdade socioeconômica é preciso criar desigualdades jurídicas. A verdade, como ressaltou Anatole France é que todas as ideias nas quais a sociedade repousa hoje foram consideradas subversivas antes de serem tutelares.

A globalização impulsionada pela tendência, ao contrário de transformar o nosso planeta num mundo só, evidenciou que entre países globalizantes e países globalizados, há uma trágica e insuportável diferença dos padrões de vida dos seus habitantes: dois mundos que não se completam porque se antagonizam.

Restaurar o liberalismo contratual de Rousseau na esfera das relações de trabalho, importaria em transformar o *laissez faire* da revolução francesa em *laissez mourir*.

Convém lembrar aos que pretendem reduzir os direitos do trabalhador, a expressiva frase de John Steibeck, "Quando uma luz se apaga, fica muito mais escuro do que se ela jamais houvesse brilhado".

Para a maioria das relações humanas, com a imprescindível necessidade de reduzir a hipossuficiência dos excluídos, é mister a visão sociológica e jurídica de um mundo em transição, para que se harmonize, com sabedoria, o social com o econômico, sem menosprezar a força normativa da realidade.

O ser humano não pode viver sem sonhar, sem esperar dias melhores. Repitamos, por isso, a sentença poética de Thiago de Mello

---

[5] PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. Comentários à Constituição de 1967. São Paulo, 2ª edição, vol. III, p. 109.

[6] Conferência Internacional sobre Flexibilização do Direito do Trabalho, Brasília, 11/5/2003.

> Fica decretado que a partir deste instante haverá girassóis em todas as janelas, que os girassóis terão direito a abrir-se dentro da sombra, e que as janelas devem permanecer o dia inteiro abertas para o verde onde cresce a esperança.

E não esqueçamos que em cada um de nós, como lembrou Vinicius de Morais, "Resta essa faculdade incoercível de sonhar, de transformar a realidade dentro dessa incapacidade de aceitá-la como ela é".

Da relação de trabalho[1]

Arnaldo Süssekind[2]

I. Conceito

O conceito de relação de trabalho é tão amplo, abrangendo todo contrato de atividade, que o fundamento da sua conceituação é a pessoa do trabalhador, qualquer que seja a modalidade do serviço prestado.

Como bem observou o professor Rodrigues Pinto, ao tratar da relação de trabalho,

> […] de todos os contratos de atividade, somente o de emprego é trabalhista. Entretanto, todos eles têm por sujeito a pessoa do trabalhador, não mais apenas a do empregado, o que mostra a realidade de que o novo critério da determinação da competência passou a ter seu centro, ou eixo, na pessoa do trabalhador, o qual atrai para si toda matéria de suas relações possíveis, seja ela trabalhista (quando o trabalhador é empregado) ou cível (quando o trabalhador não é empregado). (PINTO, 2005, p. 525).

A relação de trabalho corresponde ao vínculo jurídico estipulado, expressa ou tacitamente, entre um trabalhador e uma pessoa física ou jurídica, que o remunera pelos serviços prestados. Ela vincula duas pessoas, sendo que o sujeito da obrigação há de ser uma pessoa física, em relação à qual o contratante tem o direito subjetivo de exigir o trabalho ajustado. O trabalhador autônomo, ao contrário do empregado, assume o risco da atividade profissional que exerce. No mesmo sentido, entre outros, o ministro João Oreste Dalazen e o professor Amauri Mascaro Nascimento.

O magistrado Sergio Pinto Martins, depois de acentuar que "o prestador de serviços será necessariamente uma pessoa física e o tomador dos serviços uma pessoa física ou jurídica", pondera, com razão, que a subordinação, que existe na relação de emprego, "não existe na relação do trabalhador autônomo com o tomador dos serviços." (MARTINS, 2005, p. 345).

A pessoalidade na prestação de serviços é comum a vários tipos de contratos, mas a direção da prestação pessoal dos serviços contratados representa fator de relevo na configuração da relação de emprego. O mais importante, no entanto, é, sem dúvida, a assunção do risco da atividade empreendida. Como observa Renato Corrado,

> […] a noção de subordinação, pela generalidade de sua acepção e pela multiplicidade que assume na linguagem técnica, não pode

[1] N.R. Artigo originalmente publicado na Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região n. 46, jan./dez. 2009, p. 43-49.

[2] Ministro aposentado do Tribunal Superior do Trabalho (TST), presidente honorário da Academia Nacional de Direito do Trabalho e membro titular da Academia Brasileira de Letras Jurídicas.

> ser de muita ajuda para a definição do contrato de trabalho, se não esclarecer o sentido específico que se lhe pretenda atribuir. (CORRADO, 1966, p. 246).

Na execução do contrato de trabalho, o empregado em hipótese alguma pode participar do risco do negócio. Aliás, a subordinação jurídica peculiar a esse contrato explica-se e justifica-se por caber exclusivamente ao empregador os riscos da atividade que empreende. Para repetir Jean-Claude Javillier, "no regime capitalista o empregador assume todo o risco econômico. O empregado, nenhum. A subordinação é, portanto, o reflexo dessa relação de produção." (JAVILLIER, 1978, p. 50).

O empregado distingue-se do trabalhador autônomo, porque, além de ficar juridicamente subordinado ao poder de comando do empregador, este é que assume todo o risco da atividade econômica empreendida. Já o autônomo executa o trabalho que contrata por vontade própria e assume o risco dessa atividade, explorando sua força de trabalho em seu benefício. Daí a definição legal: "Trabalhador autônomo é aquele que exerce habitualmente, e por conta própria, atividade profissional remunerada" (art. 4º, "c", da Lei nº 5.890, de 1973).

II. Algumas modalidades de relação de trabalho

No contrato de empreitada, o "locador de serviços obriga-se a fazer ou mandar fazer certa obra, mediante retribuição determinada ou proporcional ao trabalho executado." (BEVILÁQUA, 1931, p. 351). Trata-se – convém sublinhar – de contrato cujo pagamento é ajustado em função de determinada obra, cuja execução é feita pelo próprio empreiteiro ou por intermédio de empregados seus, cujos serviços ele dirige pessoalmente ou mediante prepostos, utilizando material próprio ou fornecido pelo contratante.

A empreitada está regulada pelos arts. 610 a 626 do Código Civil. Ao empreiteiro cabe o risco pela má realização da obra, se fornece os materiais. Se ele só fornece a mão de obra, todos os riscos em que não tiver culpa correrão por conta do dono. Entretanto, cabe-lhe o risco pela má execução da obra se fornecer os materiais.

A locação de serviços de pessoa jurídica ou natural, para executar trabalho na empresa contratante, deve ser examinada com rigor, pois tem sido ajustada, por vezes, para fraudar a aplicação da legislação social-trabalhista[3]. Ela deve ser apenas para misteres que não se enquadrem entre as atividades necessárias permanentes ao empreendimento econômico da locatária e cujas condições especiais de execução justifiquem o apelo a sociedades civis ou comerciais ou, ainda, a profissionais especializados (p. ex.: serviço de segurança ou vigilância, conservação de máquinas, elevadores e outros aparelhos ou equipamentos, higienização do estabelecimento, exploração de restaurantes etc.). A operação triangular, em virtude da qual a empresa contratada fornece pessoal para trabalhar sob o poder de comando da contratante, só é possível nas hipóteses restritas de trabalho temporário regidas pela Lei nº 6.019, de 1974.

[3] BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE-238.737-4. Relator Ministro Sepúlveda Pertence. DJ 5 fev. 1999.

O representante comercial promove a venda dos produtos objeto do contrato de representação, encaminha os pedidos ao representado e aguarda a decisão deste para concluir as operações mercantis. Mas poderá concluir desde logo os negócios que promove, se o representado outorgar-lhe poderes de mandato (REQUIÃO, 1977, p. 32). Já o agente, no dizer de Pontes de Miranda, "age até onde o seu agir não o põe no lugar agenciado." (PONTES DE MIRANDA, 1972, v. 24, p. 35).

É evidente, porém, que nem os autênticos agentes comerciais, mandatários e representantes comerciais são empregados. Mesmo a finalidade protecionista do Direito do Trabalho pode, em bom direito, confundir conceitos juridicamente distintos.

Releva ponderar que a existência de certa dose de subordinação, ainda que se trate de indiscutível exercício de atividade comercial, ressalta da simples leitura da Lei nº 4.886, de 9/11/1965, que regula as atividades dos representantes comerciais autônomos. (PONTES DE MIRANDA, 1972, v. 44, p. 35) A exclusividade a favor do representado está, por igual, prevista na lei (art. 27, "i"). Sequer o controle da produção é incompatível com o contrato típico de representação comercial autônomo.

Certo é que pode haver contrato de trabalho com poderes de representação. No dizer de Orlando Gomes, a outorga desse poder é "um ato jurídico unilateral, que não se vincula necessariamente ao mandato e, mais do que isso, que tem existência independentemente da relação jurídica estabelecida entre quem o atribui e quem o recebe." (GOMES, 1979, p. 423). A representação pode ser conferida a um empregado, o que geralmente se verifica com os que exercem cargos de direção, por isso mesmo considerados da confiança imediata do empresário. Pode, portanto, coexistir, ou não, com o contrato de trabalho.

O mandato é contrato pelo qual uma pessoa obriga-se a praticar determinados atos jurídicos por conta de outrem. Como esclarecem Délio Maranhão e Luiz Inácio Carvalho, poderá ser objeto de contrato específico ou agregar-se ao contrato de trabalho. "Mas será de um ou de outro, conforme a maneira independente, ou não, pela qual a obrigação é executada." (MARANHÃO; CARVALHO, 1993, p. 70-71)

Tal como a representação comercial, a corretagem de imóveis também está regulada em Lei nº 6.530, de 12/5/78, que dispõe: "3º – Compete ao corretor de imóveis exercer a intermediação na compra, venda, permuta e locação de imóveis, podendo, ainda, opinar quanto à comercialização imobiliária".

Essa atividade pode ser exercida tanto por pessoa física como jurídica (parágrafo único do art. 3º) e supõe, justamente, independência e autonomia do corretor. Há casos, porém, em que o agenciador imobiliário trabalha com todas as características da relação de emprego. Nesta hipótese, evidentemente, não existe contrato de corretagem, mas uma simulação em fraude à lei.

III. Contratos de sociedade

Em algumas modalidades de contrato de sociedade a atividade pessoal de sócios corresponde à prestação de serviço. Por exemplo, cooperativa de trabalho e parceria agrícola. Neles, em vez da subordinação jurídica característica da relação de emprego, existe a *affectio societatis*. Conforme assinalaram Evaristo de Moraes Filho

e Antônio Carlos Flores de Moraes, "no contrato de sociedade obrigam-se as pessoas, mutuamente, a caminhar seus esforços ou recursos para lograr fins comuns (art. 1.363 do Código Civil). É a *affectio societatis*." (MORAES FILHO; MORAES, 1991, p. 284). Nele não há salário, mas divisão do lucro, na forma contratada.

IV. Legislação aplicável

É incontroverso que, independentemente da competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar os respectivos litígios, o direito material aplicável será:

a) em se tratando de relação de emprego, a CLT e legislação complementar;

b) as relações de trabalho são reguladas no Código Civil ou em lei especial, as correspondentes disposições.

Consoante prescreve o art. 593 do novo Código Civil, "A prestação de serviço que não estiver sujeita a leis trabalhistas, ou à lei especial, reger-se-á pelas disposições deste Capítulo.".

Tanto o Supremo Tribunal Federal (STF)[4] como o Superior Tribunal de Justiça (STJ)[5] vêm decidindo que, se a relação de trabalho determina a competência da Justiça do Trabalho, cumpre-lhe aplicar, para dirimir o litígio, a norma pertinente ao respectivo ramo do Direito.

Os princípios gerais do Direito, especialmente os do Direito do Trabalho, podem e devem ser invocados não só para sanar omissão como para iluminar a interpretação das normas aplicáveis. Segundo Orlando Gomes, constituem eles regras gerais induzidas dos sistemas jurídicos pela ciência e pela filosofia do Direito, tendo cunho de universatilidade (GOMES, 1957, p. 57).

Aliás, o novo Código Civil refletiu as tendências sociais contemporâneas, prestigiando princípios e normas que se sintonizam com as consagradas pelo Direito do Trabalho. A diretriz mater, a meu ver, está inserida no art. 421, segundo o qual "A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato".

Consoante sublinhou o mestre Miguel Reale, que presidiu a Comissão elaboradora do Código Civil, em carta de 30 de abril de 2003 dirigida ao autor deste trabalho, o novo ordenamento do Direito Privado consagrou "os princípios de eticidade, socialidade, sociabilidade e operabilidade". A boa-fé objetiva transformou-se em dever jurídico, inerente a todos os contratos.

A fraude, como sói acontecer, pode verificar-se, tal como explicita o Código Civil, em virtude de simulação, que se caracteriza, entre outros motivos, quando o negócio jurídico contiver "declaração, confissão, condição ou cláusula não verdadeira" (art. 167, inciso II). Nas relações de trabalho é comum a simulação de modalidade contratual com o objetivo de encobrir inquestionável relação de emprego. E o vício

[4] BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE-238.737-4. Relator Ministro Sepúlveda Pertence. DJ 5 fev. 1999.

[5] BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. CC-1.866. Relator Ministro Eduardo Ribeiro. In Revista LTr. São Paulo: LTr, jul. 1992, p. 855.

de consentimento imposto ao trabalhador pode advir de erro, dolo, coação, estado de perigo ou lesão irresistível.

V. Princípios pertinentes

No que tange aos princípios, bem enfatizou Francisco Meton de Lima que os atinentes ao Direito do Trabalho são aplicáveis aos litígios decorrentes de relações de trabalho, porquanto o bem protegido "é o trabalho na sua expressão mais larga, sob todas as formas de relação contratual [...]. Ora, as modalidades contratuais de trabalho se diversificam, a Justiça do Trabalho se atualiza e amplia o seu objetivo, lógico que o manto protetor do trabalho continua cada vez mais necessário." (LIMA, 2005, p. 393).

Da Constituição, por concernirem aos fundamentos da República Federativa do Brasil, os princípios da dignidade do trabalho humano e dos valores do trabalho (art. 1º, III e IV) deveriam ser rigorosamente respeitados. Outros, aplicáveis quando for o caso, estão explicitados ou podem ser deduzidos da Carta Magna.

Nas palavras do ilustre professor português J.J. Gomes Canotilho, "O princípio da interpretação conforme a Constituição é mais um princípio de prevalência normativo-vertical ou de integração hierárquico-normativa de que um simples princípio de conservação de normas." (CANOTILHO, 2004, p. 1.310).

O mais relevante princípio do Direito do Trabalho é o da proteção do trabalhador, do qual são filhos legítimos os princípios da norma mais favorável, da condição mais benéfica, do *in dubio pro operario*, da primazia da realidade e outros de aplicação limitada à relação de emprego.

VI. Trabalhadores autônomos

O trabalhador autônomo é uma das modalidades da relação cogitada pelo art. 114, I, da Constituição. Ele corresponde tanto ao trabalhador que habitualmente e por conta própria exerce uma atividade profissional remunerada em favor de terceiros como ao que eventualmente executa o serviço contratado. E pouco importa que essa relação se estabeleça por um ajuste verbal ou em razão de um contrato escrito de locação de serviços. O relevante é que o trabalho seja realizado por pessoa física e praticado sem as características da relação de emprego, cujos elementos estão enunciados nos arts. 2º e 3º da CLT. A relação de trabalho, no concernente ao trabalhador, é sempre *intuitu personae*.

O Capítulo VII do Título VI do Código Civil trata dos contratos de prestação de serviços, com ou sem prazo determinado, ainda que episódica. Dentre esses, cumpre destacar a empreitada de lavor, o mandato, o contrato de agenciamento e distribuição, o contrato de comissão e corretagem e o contrato de transporte. A parceria agrícola e a representação comercial são disciplinadas por leis especiais.

Destarte, um profissional liberal ou um marceneiro contratado sem os elementos configuradores da relação de emprego são trabalhadores autônomos. Entretanto, se o ajuste for com a pessoa jurídica formada pelos trabalhadores que executam os serviços, é evidente que não haverá relação de trabalho.

VII. Relação de trabalho e relação de consumo

Há quem sustente que a relação entre o profissional liberal e o cliente, seja pessoa física ou jurídica, é de consumo e não de trabalho. Mas vale acentuar que o art. 3º, § 2º, do Código de Defesa do Consumidor assevera que serviço, para efeito de conceituar fornecedor, "é qualquer atividade fornecida no mercado de consumo, mediante remuneração, inclusive as de natureza bancária, financeira, de crédito e securitária, salvo as decorrentes das relações de caráter trabalhista." (grifo nosso).

Afigura-se-nos induvidoso que o profissional liberal que, na qualidade de pessoa física, se obriga a prestar determinado serviço ao contratante estabelece típica relação de trabalho.

O ilustrado ministro do TST Ives Gandra Martins Filho é incisivo ao acentuar que a relação de trabalho não se confunde com a "relação de consumo, regida pela Lei nº 8.078/90, cujo objeto não é o trabalho realizado, mas o produto ou serviço consumível, tendo como polos o fornecedor (art. 3º) e o consumidor (art. 2º), que podem ser pessoas físicas ou jurídicas." (MARTINS FILHO, 2005, p. 34).

Referência bibliográfica

BEVILÁQUA, Clóvis. *Direito das Obrigações*. 3. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1931.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. CC-1.866. Relator ministro Eduardo Ribeiro. Revista LTr. São Paulo: LTr, jul. 1992, p. 855.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE-238.737-4. Relator ministro Sepúlveda Pertence. DJ 5 fev. 1999.

CANOTILHO, J.J. Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2004.

CORRADO, Renato. *Tratado di diritto del lavoro*. Turim: Uted, 1966, v. 1.

GOMES, Orlando. *Contratos*. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

_____. *Introdução ao Direito Civil*. Rio de Janeiro: Forense, 1957.

JAVILLIER, Jean-Claude. *Manuel de Droit du Travail*. Paris: L.G.D.J.,1978.

LIMA, Francisco Meton Marques de. Por que se aplicam os princípios trabalhistas nas relações de trabalho não subordinado. *Revista LTr*, São Paulo, v. 69, n. 4, p. 395-401, abr. 2005.

MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio B. *Direito do Trabalho.* 17. ed. Rio de Janeiro: FGV, 1993.

MARTINS FILHO, Ives Gandra. A reforma do Poder Judiciário e seus desdobramentos na Justiça do Trabalho. *Revista LTr*, v. 69, n. 1, p. 30-39, jan. 2005.

MARTINS, Sergio Pinto. Elementos para a caracterização da relação de trabalho para efeito da competência da Justiça Laboral. *LTr Suplemento Trabalhista*, São Paulo, v. 41, n. 78, p. 345-346, 2005.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antônio Carlos Flores de. *Introdução ao Direito do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 1991.

PINTO, José Augusto Rodrigues. A emenda constitucional n. 45/2004: Justiça do Trabalho – reflexos, inovações e impactos. *Revista LTr*: Legislação do Trabalho. São Paulo, v. 69, n. 5, p. 521-532, maio 2005.

PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. *Tratado de Direito Privado*. 3. ed. Rio de Janeiro: Borsoi, v. 24, 1972.

_____. _____. v. 44.

REQUIÃO, Rubens. *Do representante comercial*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1977.

Justiça do Trabalho, advogado e honorários[1]

Arnaldo Süssekind[2]

Benedito Calheiros Bomfim[3]

Nicola Manna Piraino[4]

Para que seja indispensável a assistência de advogado e obrigatórios os honorários de sucumbência em todas as ações trabalhistas, a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) – Seccional Rio de Janeiro instituiu a Comissão Especial de Estudos sobre Honorários de Sucumbência na Justiça do Trabalho, em setembro de 2007, de cujos trabalhos resultou um anteprojeto elaborado e assinado pelo ministro Arnaldo Süssekind, pelo advogado Benedito Calheiros Bomfim e pelo presidente da comissão e conselheiro Nicola Manna Piraino, apresentado ao presidente da Câmara dos Deputados, Michel Temer, em 18 de junho de 2009, passando a tramitar como PL nº 3.592/09.

Reproduzimos a seguir o respectivo texto, assim como a exposição que o justifica, esta também assinada pelo presidente da OAB-RJ, Wadih Damous Filho:

> Lei nº ..., de ...
> Dá nova redação a disposições da CLT.
> Art. 1º Os arts. 839 e 876 da Consolidação das Leis do Trabalho passam a viger com a seguinte redação:
>
> Art. 839. A reclamação será apresentada:
>
> a) por advogado legalmente habilitado, que poderá também atuar em causa própria;
>
> b) pelo Ministério Público do Trabalho.
>
> Art. 876
>
> [...]
>
> § 1º Serão devidos honorários de sucumbência ao advogado que patrocinou a demanda judicial, fixados entre 10% (dez por cento) e 20% (vinte por cento) sobre o valor da condenação, e, ao arbítrio do juiz, será estipulado valor monetário indenizatório sob igual título, nas causas de valor inestimável.
>
> § 2º Fica vedada a condenação recíproca e proporcional da sucumbência.
>
> § 3º Os honorários advocatícios serão devidos pelo vencido, exceto se este for beneficiário da gratuidade de justiça.
>
> § 4º No caso de assistência processual por advogado de entidade sindical, os honorários de sucumbência, pagos pelo

[1] N.R. Artigo originalmente publicado na Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região n. 46, jan./dez. 2009, p. 51-55.

[2] Ministro aposentado do Tribunal Superior do Trabalho (TST), presidente honorário da Academia Nacional de Direito do Trabalho e membro titular da Academia Brasileira de Letras Jurídicas.

[3] Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho, ex-presidente do Instituto dos Advogados Brasileiros e da Associação Carioca de Advogados Trabalhistas e ex-conselheiro federal e seccional da OAB.

[4] Presidente da Comissão Especial de Estudos sobre Honorários de Sucumbência na Justiça do Trabalho, da OAB/RJ.

vencido, serão revertidos ao profissional que patrocinou e atuou na causa.
§ 5º Serão executados *ex officio* os créditos previdenciários resultantes de condenacão ou homologação de acordo.
§ 6º Ficam revogados o art. 791 da CLT e os arts. 16 e 18 da Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970, e demais dispositivos incompatíveis com a presente Lei.
Art. 2º Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

1. Justificação

Quando da instalação da Justiça do Trabalho em 1941, ainda sob a esfera administrativa, deferiu-se às partes o direito de, pessoalmente, reclamar, defender-se e acompanhar a causa até o seu final. Essa prerrogativa justificava-se por se tratar então de uma Justiça administrativa, gratuita, regida por um processo oral, concentrado, e a ela serem submetidos, quase exclusivamente, casos triviais, tais como horas extras, anotação de carteira, salário, férias, indenização por despedida injusta. O órgão era constituído, no país, de oito regiões e, no Rio de Janeiro, apenas de seis Juntas de Conciliação.

Ocorre que a Justiça do Trabalho, incorporada ao Judiciário em 1946, sob o influxo da industrialização, do desenvolvimento econômico, social e cultural do país, hipertrofiou-se, formalizou-se, solenizou-se, tornou-se técnica e complexa.

Por não possuir código de direito material nem processual, a Justiça Trabalhista assimilou e passou a aplicar, supletivamente, a legislação processual e material civil, administrativa, tributária, comercial, naquilo em que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) fosse omissa. Adotou institutos como a ação rescisória, tutela antecipada, pré-executividade, ação de atentado, consignatória, reconvenção, assédio sexual, dano moral, intervenção de terceiro, litispendência, ação monitória, desconsideração da pessoa jurídica, recurso adesivo, habeas corpus, entre outras ações. A própria CLT, ao longo de sua vigência, foi amplamente alterada no *caput* de seus artigos, parágrafos, incisos, alíneas. Paralelamente a esse diploma formou-se uma legislação complementar extravagante, numerosa, diversificada, mais extensa do que a própria CLT. Tornou-se difícil aos próprios advogados acompanhar as incessantes mudanças, acrescidas de súmulas, orientações jurisprudenciais, precedentes normativos editados pelo TST. Compõem hoje o Judiciário Trabalhista mais de 1.000 Varas, e por ele tramitam anualmente dois milhões de processos. A Justiça do Trabalho, em síntese, não apenas assimilou os procedimentos do direito processual civil como também vícios da Justiça Comum.

Mesmo depois da Constituição/88 (art. 133), do CPC/73 (art. 20), do Código Civil/02 e do Estatuto da Advocacia (Lei nº 8.906/94), continuam a viger o art. 791 da CLT e a Súmula nº 219 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), com base nos quais se consideram indevidos honorários de sucumbência no Judiciário Trabalhista.

Esse entendimento cristalizou-se sem que haja na CLT vedação expressa à concessão de honorários sucumbenciais. Tal verba veio a ser reconhecida – de maneira restritiva e desvirtuada – pela Lei nº 5.584/70 a todo aquele que, assistido pelo sindicato, perceber salário inferior ao dobro do mínimo legal, revertidos os honorários advocatícios, porém, em favor do sindicato e não do advogado que atuou e obteve êxito na causa.

A persistência dos Tribunais Superiores na manutenção do *jus postulandi* pode não ter viés ou inspiração patronal, mas favorece o empresário, incentiva a litigiosidade em detrimento do trabalhador e retarda inquestionavelmente a tramitação processual. E isso na contramão da moderna tendência de todo o direito, que é a de assegurar amplo acesso à Justiça e emprestar-lhe celeridade, efetividade e a mais completa garantia de defesa aos jurisdicionados. Tal entendimento reforça a inefetividade dos direitos constitucionais assegurados formalmente aos trabalhadores. É que estes, pelo real temor de serem despedidos, só recorrem à Justiça do Trabalho para reclamar a reparação dos direitos sonegados depois de extintos seus contratos de trabalho, quando não raro alguns deles já se encontram prescritos.

A negação da verba honorária tem efeito impactante na Justiça do Trabalho, em cujas pendências uma das partes – o trabalhador – é hipossuficiente e os litígios, por envolverem verbas de natureza salarial, relacionam-se com a própria sobrevivência e de sua família, enquanto na Justiça Comum, embora os litígios tenham por objeto interesses e direitos patrimoniais, tais honorários são devidos.

2. Hipertrofia e formalização da Justiça do Trabalho

Diante da pletora de inovações acima expostas, a desafiarem até profissionais experientes, sustentar que o trabalhador possui capacidade técnica para postular e se defender pessoalmente beira a falta de bom senso, a irracionalidade, o absurdo. Nesse contexto, o *jus postulandi* tornou-se, já de algum tempo, inviável, desfavorável ao trabalhador, ao qual, particularmente, visava favorecer. O *jus postulandi* constituiu um instituto adequado, justo, útil e necessário para a época, mas já cumpriu, e talvez bem, seu papel histórico, não mais se justificando sua manutenção.

Depois que a Constituição de 1988 estabeleceu que "o advogado é indispensável à administração da justiça", sem excluir dessa regra a Justiça do Trabalho, não há mais como admitir possa a parte postular e defender-se pessoalmente. Se a Carta Magna não excetuou a Justiça do Trabalho da regra geral que estatui ser o advogado imprescindível à atuação da Justiça, não é mais possível restringir nem, muito menos, criar exceção a esse princípio. Não se pode entender que "o advogado é indispensável à administração da justiça, exceto na Justiça do Trabalho", quando está escrito na Constituição, simplesmente, genericamente: "O advogado é indispensável à administração da justiça".

3. Incompatibilidade do art. 791 da CLT com o art. 133 da CF

Inadmissível, em sã consciência, negar a evidência de contradição entre o art. 791 da CLT, que considera facultativa, opcional, a assistência de advogado, e o art. 133 da Carta Magna, que prescreve ser o "advogado indispensável à administração da justiça". O preceito da Lei Maior, como se vê, não excetuou dessa regra geral, abrangente e obrigatória, a Justiça do Trabalho. Sem essa expressa exclusão, não pode a CLT dispor em contrário, ou seja, que nesse ramo especializado do Judiciário a intervenção do advogado é prescindível.

4. A EC nº 45 e a IN nº 27 do TST

Igualmente importante destacar nesta justificativa que, com o advento da Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004, foi ampliada a competência da Justiça do Trabalho. Com isto, nas relações de trabalho, como nas ações indenizatórias ou monitórias, aplica-se a regra dos honorários advocatícios de sucumbência do processo civil, tendo inclusive o Tribunal Superior do Trabalho regulamentado tal previsão por meio da Instrução Normativa nº 27, de 16 de fevereiro de 2005, o que reforça ainda mais a discriminação para com os advogados trabalhistas que patrocinam demandas oriundas das relações de emprego, ou seja, numa mesma esfera do Judiciário se aplicam duas regras para o advogado da parte processual vencedora na demanda, quando da prolação da sentença.

5. A negativa de honorários e o Código Civil

Ademais, obrigado a desembolsar dinheiro para honorários de seu advogado particular, retirado do montante reconhecido por sentença judicial, a reparação obtida pelo trabalhador, conquanto considerada de natureza alimentar, é parcial, incompleta. Esse desfalque dos direitos do pleiteante contraria o art. 389 do atual Código Civil (de aplicação subsidiária à Justiça do Trabalho), o qual dispõe que, não sendo cumprida a obrigação, o devedor responde "por perdas e danos mais juros e atualização monetária, segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, e honorários de advogado". Por sua vez, o art. 404 do mesmo Código estabelece que as perdas e danos nas obrigações de pagamento em dinheiro compreendem "juros, custas e honorários de advogado, sem prejuízo da pena convencional". Se, para obter a recomposição do prejuízo sofrido, o reclamante teve de contratar profissional, é irrecusável o direito de ser integralmente ressarcido por quem o levou a essa contratação.

Sabendo-se desonerado de honorários de sucumbência, o empregador pouco escrupuloso sente-se estimulado a sonegar direitos trabalhistas, a litigar, protelar o processo, com o que aumenta a quantidade de reclamações, tornando-se mais congestionado e mais lento o Judiciário Trabalhista. Com o assim proceder, contraria a garantia constitucional da "duração razoável do processo", o que também implica dificultar o acesso à Justiça, pois a morosidade não apenas traz prejuízos ao Judiciário e ao trabalhador, mas, muitas vezes, induz este a desistir de ingressar na Justiça, quando não a firmar acordo lesivo a seus interesses.

Reconhecer honorários sucumbenciais ao trabalhador quando este pleiteia e vence na Justiça Comum, e não fazê-lo na Justiça do Trabalho, na qual o objeto do pedido é de natureza alimentar, além de gritante incongruência e injustiça, contravém o princípio constitucional da isonomia. O direito do trabalhador, na Justiça do Trabalho, de contratar advogado de sua confiança é direito fundamental de acesso à Justiça, como assegurado no inciso XXXV do art. 5º da CF/88.

6. Inexiste vedação legal e tampouco súmula vinculante para a concessão de honorário

A recusa à concessão da verba honorária neutraliza o princípio basilar de toda a legislação do trabalho, a qual, para contrabalançar a superioridade econômica do empregador, outorga superioridade jurídica ao assalariado. Com o transferir tal ônus a este, retira-se o caráter tutelar e protecionista do trabalhador que informa o Direito do Trabalho.

O mestre Mozart Victor Russomano, ao defender a revogação do art. 791 da CLT, assim conclui:

> Não há porque fugirmos, no processo trabalhista, às linhas mestras de nossa formação jurídica. Devemos tornar obrigatória a presença do procurador legalmente constituído, em todas as ações de competência da Justiça do Trabalho, quer para o empregado, quer para o empregador.

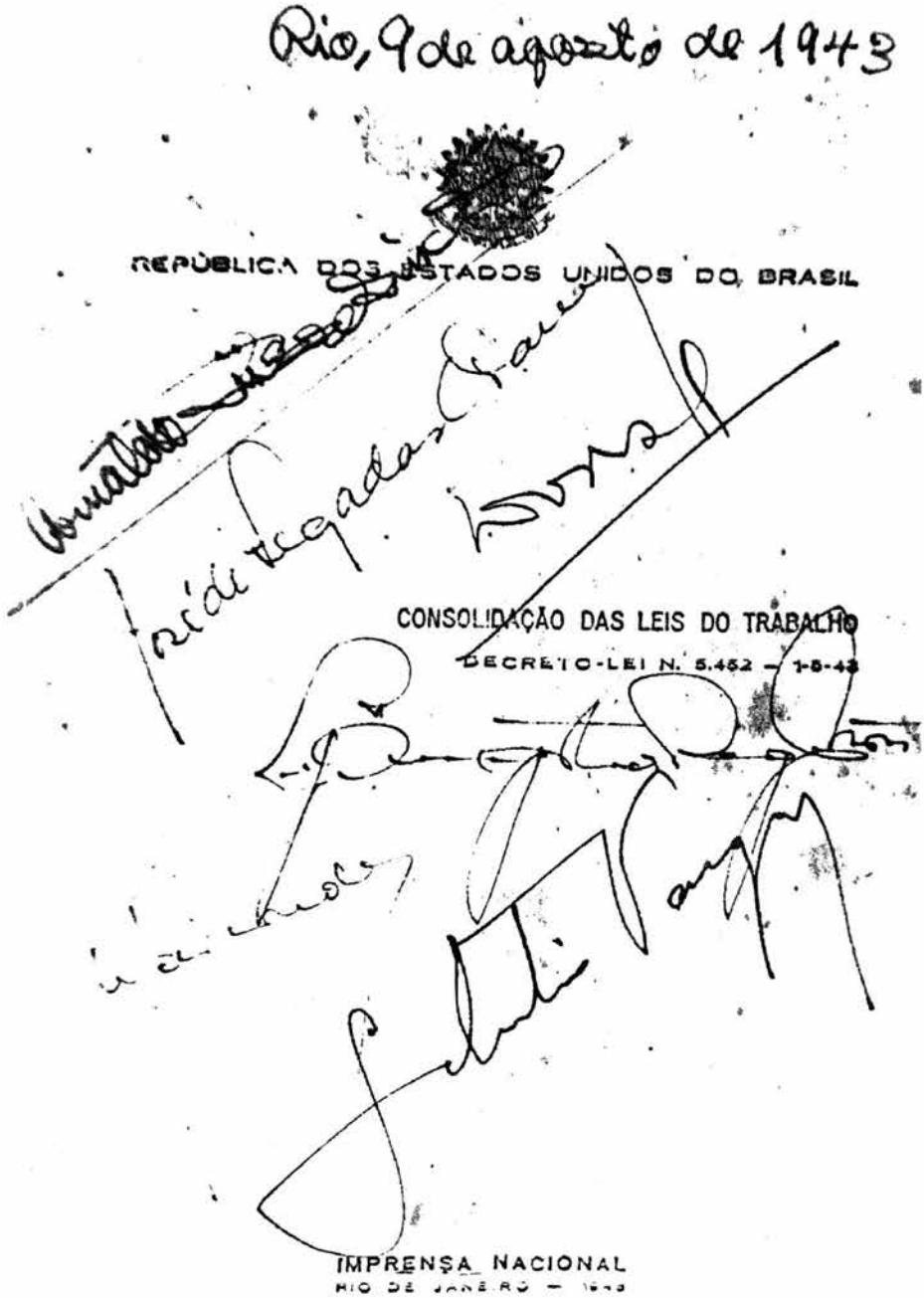
Comungando com esse entendimento, escreve José Afonso da Silva a propósito do art. 133 da Constituição Federal:

> O princípio da essencialidade do advogado na administração da Justiça é agora mais rígido, parecendo, pois, não mais se admitir postulação judicial por leigos, mesmo em causa própria, salvo falta de advogado que o faça.

Também não comporta dúvida, no caso da adoção integral dos honorários de sucumbência na Justiça do Trabalho, ser perfeitamente aplicável a regra já existente da gratuidade de justiça no processo trabalhista, acaso vencido o trabalhador sem recursos econômicos, isentando-o do pagamento de tal verba.

Alguns juízes e tribunais regionais, ultimamente, vem reconhecendo a indispensabilidade do advogado e de honorários na Justiça do Trabalho. É, pois, chegado o momento de eliminar a anacrônica figura do *jus postulandi*, hoje prejudicial ao trabalhador quando por ele exercitado, pois também é incompatível com o devido processo legal, consagrado na Carta Política da República.

REMINISCÊNCIA


Rio, 9 de agosto de 1943

REPÚBLICA DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

DECRETO-LEI N. 5.452 — 1-5-43

IMPRENSA NACIONAL

RIO DE JANEIRO — 1943

Imagem da capa da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) assinada pelos membros da comissão que a organizou e redigiu. Aprovada em 1º de maio de 1943, pelo Decreto nº 5.452, a CLT entrou em vigor no dia 10 de novembro de 1943. Os membros foram: Arnaldo Süssekind, Dorval Lacerda, Luiz Augusto do Rego Monteiro, Segadas Viana e Oscar Saraiva. Assinada também pelo presidente Getúlio Vargas.

Resumo do *curriculum vitae* de ARNALDO LOPES SÜSSEKIND

01. Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (aposentado);
02. Titular da cadeira nº 8 da Academia Brasileira de Letras Jurídicas (1988);
03. Titular da cadeira nº 1 da Academia Nacional de Direito do Trabalho (1978), seu Presidente honorário e seu Presidente do Conselho Curador;
04. Presidente da comissão Permanente de Direito do Trabalho do IAB (1982/83 e a partir de 1988);
05. Membro da Comissão de Expertos na Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT (1969/75 e 1981/1990);
06. Representante do Brasil no Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho (1975/81) e Presidente da sua Comissão de Programa de Atividades (1978/1981);
07. Membro do Conselho do Centro Internacional de Aperfeiçoamento Profissional e Técnico (Turim) e do seu Comitê Consultivo de Programa (1975/81);
08. Membro titular da Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridade Social (Madrid – 1972) e de mais 17 (dezessete) associações culturais nacionais e estrangeiras;
09. Ministro do Trabalho e Previdência Social (1964/65);
10. Procurador-Geral da Justiça do Trabalho (1961);
11. Coautor da Consolidação das Leis do Trabalho (1942/43), Presidente da Comissão Interministerial elaboradora do anteprojeto de sua atualização (1975/79);
12. Presidente do Conselho Cultural da Livraria e Editora Renovar (a partir de 1989) e do Conselho Editorial da Revista de Direito Administrativo (a partir de 1991);
13. Irmão e Conselheiro da Mesa da Santa Casa de Misericórdia do Rio de Janeiro (a partir de 1991);
14. Benfeitor (1981) e membro do Conselho de Consultores da Policlínica Geral do Rio de Janeiro (a partir de 1991);
15. Membro do Conselho Deliberativo do Instituto Lindolfo Collor de Estudos Sociais (a partir de 1991);
16. Portador de 30 (trinta) condecorações, nacionais e estrangeiras;
17. Participou de 88 (oitenta e oito) congressos ou seminários nacionais, como autor de teses ou conferencista, 09 (nove) Conferências Interamericanas e 51 (cinquenta e uma) conferências, congressos e reuniões internacionais.
18. Autor e coautor de 34 (trinta e quatro) volumes (alguns com várias edições) e 34 (trinta e quatro) opúsculos.

Discurso de posse de Arnaldo Süssekind no cargo de Ministro do Tribunal Superior do Trabalho[1]

Ao assumir as funções de magistrado da mais alta Côrte da Justiça do Trabalho, não posso deixar de recordar que, há quase vinte e oito anos, quando ainda estudante de Direito, iniciara a minha carreira de servidor público como auxiliar de escrita do Conselho Nacional do Trabalho, que veio, afinal, a se transformar neste Egrégio Tribunal. Lá estava, a presidi-lo, o saudoso e emérito jurista Francisco Barboza de Resende, que me lotou na Procuradoria do próprio Conselho, chefiada pelo eminente e jamais esquecido Joaquim Leonel de Rezende Alvim. De ambos guardo, com perene gratidão, as lições e o apoio que recebi no início da estrada percorrida em minha vida funcional. E tanto quanto a êles, externo o meu reconhecimento ao preclaro Ministro Alexandre Marcondes Filho, de quem recebi orientação e estímulo para o desempenho de funções cuja relevância parecia contrastar com a idade do seu exercente.

Mais do que a todos, entretanto, homenageio, neste ensejo, ao meu próprio pai — exemplo de juiz competente, probo, justo e humano – a quem devo a minha vocação para a judicatura, a princípio dormitando no meu inconsciente e, depois, nitidamente configurada na consciência e transformada em confessada aspiração.

Percorrendo, degrau por degrau, todos os escalões do Ministério Público do Trabalho, a par do desempenho de inúmeros cargos de direção e comissões na Secretaria de Estado do Trabalho e Previdência Social, foi com enorme júbilo que, na qualidade de Procurador Geral, voltei a servir junto a êste Egrégio Tribunal, onde tantos amigos reencontrei, alguns dos velhos tempos do Conselho Nacional do Trabalho; outros aos quais me vinculara no trato diário dos assuntos concernentes à legislação social-trabalhista.

Dentre os que mais me honravam com sua leal, afeiçoada e desvanecedora amizade, destaca-se, precisamente, o inesquecível Ministro a quem me caberá suceder nesta Colenda Côrte.

Figura de escol no cenário político brasileiro, até 1937, e no judiciário, após a instalação da Justiça do Trabalho, em 1941, Delfim Moreira Junior marcou, com o timbre de sua inteligência, fidalguia, e dinamismo, as campanhas que empreendeu, os mandatos que valorizou, a magistratura que dignificou, as comunidades em que conviveu. Antes de ingressar no Conselho Regional do Trabalho sediado em Belo Horizonte, cuja presidência ocupou de 1941 a 1946, já havia revelado sua personalidade de homem público, sua cultura multiforme e seu inconformismo com a injustiça social, quer como estudante e jornalista; quer como membro da Aliança Liberal, fundador do Comitê Revolucionário Santarritense e combatente da Coluna da Fôrça Pública do Estado de Minas Gerais na revolução de outubro de 1930; quer como parlamentar, na Assembléia Nacional Constituinte e, depois, na Câmara dos Deputados.

[1] Proferido em 13 de dezembro de 1965.

Nomeado Ministro dêste Egrégio Tribunal em 17 de Setembro de 1946, desenvolveu incessante e notável atuação judicante e administrativa, tornando-se, pelo brilho e acêrto dos seus pronunciamentos, um dos magistrados mais acatados da Justiça do Trabalho; e, pela afabilidade, modéstia e simpatia com que sempre agiu, um dos juízes mais queridos dos seus colegas, dos Membros do Ministério Público do Trabalho, dos funcionários desta Casa e dos advogados e dirigentes sindicais que aqui militam.

Êsse invulgar conceito, por todos proclamado, conduziu Delfim Moreira Junior a todos os cargos que um juiz pode aspirar: neste Tribunal foi eleito Vice-Presidente em 1954; presidente em 1955; reeleito para a presidência em 1957, após ter promovido a criação de sessenta novas Juntas de Conciliação e Julgamento; Corregedor Geral da Justiça do Trabalho em 1964, cargo no qual estava investido quando a morte, surpreendentemente, privou-nos da sua encantadora presença física. Na Associação dos Magistrados Brasileiros, foi eleito 1º Secretário em 1953; Vice-presidente em 1955 e reeleito em 1957; e, finalmente, Presidente em 1959. Representou, ainda, a Magistratura brasileira em diversos Congressos internacionais e recebeu incontáveis condecorações pelos admiráveis serviços que recomendaram o seu nome ao reconhecimento nacional.

Êsse o homem, o administrador e o magistrado, cuja memória reverencio por imposição da consciência e do coração, no momento em que passo a ocupar a vaga aberta com sua inesperada e sempre pranteada morte.

*****

Senhor Presidente. Através dos séculos, o Direito transmudou-se e chegou a sofrer distorções, passível, que foi, de pressões de várias naturezas, algumas das quais chegaram a interromper, temporàriamente, o curso de sua evolução. Esses hiatos serviram, porém, para fortalecê-lo, pois a cada fase do obscurantismo e de arbítrio, sucedeu-se um período de hegemonia jurídica; e, apurados os excessos decorrentes da emocionalidade da recuperação, o Direito sempre realizou novas conquistas, em busca dos seus objetivos permanentes de Justiça.

A sociedade humana é um organismo vivo; passa por problemas complexos, avança e regride, ergue e derruba ídolos, consagra e altera filosofias. E o Direito, porque não pode dissociar-se da sociologia e das diretrizes filosóficas e econômicas caracterizadas no espaço e no tempo em que opera, sofre idênticas mutações, reflete as influências positivas ou negativas, mas, a cada etapa de sua história, sempre aperfeiçoa suas normas.

Se recordarmos, com CÍCERO, que “a Justiça é a vontade constante de dar a cada um o que lhe é devido; é a disposição, sempre vigilante, de respeitar os direitos de outros” —veremos que a conceituação filosófica e jurídica do que é devido a cada cidadão, sofreu contínuas alterações através dos séculos, a refletir-se nos sistemas constitucionais e na própria posição do Estado e do Direito frente às coletividades e aos indivíduos.

Do Direito Romano, berço de tradicionais instituições jurídicas, ao Direito medieval, onde predominava o arbítrio dos senhores feudais; do liberal individualismo da Revolução Francesa do Século XVIII ao nascimento dos direitos sociais, afinal consagrados

e universalizados pelo Tratado de Versailles de 1919 – quanta transformação conceitual sofreu o Direito, a exigir profundas alterações nos seus sistemas e princípios e a criação de novos ramos nos quais reçoaram, com todo esplendor, a filosofia, a sociologia e a economia prevalentes no nosso século!

Já não mais se compreende a civilização como obra fragmentária, com píncaros luminosos de ostentação e de cultura e abismos de miséria e infortúnio. A Grécia celebrou o século de PÉRICLES exibindo, sem pudor, seus mercados de escravos. Hoje, busca-se a homogeneidade da civilização, dentro do país, do continente e do universo terreno. A miséria e a fome, que eram consideradas manifestações de incapacidade ou da ociosidade de suas vítimas, revelam, agora, apenas a inexecução dos planos econômicos e sociais de responsabilidade dos Estados e dos Organismos Internacionais. É que, conforme bem sublinha a Carta de Filadélfia de 1944, integrada à Constituição da Organização Internacional do Trabalho,

> "A pobreza, em qualquer lugar, constitui um perigo para prosperidade de tôdas as partes. A luta contra a necessidade deve empreender-se com incessante energia dentro de cada Nação e mediante um esfôrço internacional, contínuo e coordenado, no qual os representantes dos trabalhadores e dos empregadores, colaborando em pé de igualdade com os representantes dos governos, participem em discussões livres e em decisões de caráter democrático, a fim de promover o bem-estar comum".

Essa finalidade de Justiça Social, de garantir a todos os homens o direito de trabalhar e de viver com dignidade, com segurança no presente e sem temor no futuro, impôs a conciliação da liberdade de índole mais formal do que real, com o interêsse coletivo, que há de prevalecer sôbre os interêsses isolados dos indivíduos. Destarte, foi modificada a própria posição do Estado frente aos cidadãos, o qual, em nome da ordem pública e dêsse interêsse, passou a intervir nas relações contratuais e no domínio econômico e social, adotando normas cogentes de tutela do trabalho; reconhecendo entidades sindicais com o poder de negociarem coletivamente condições de emprêgo nas correspondentes categorias; criando, enfim, instrumentos de justiça distributiva, entre os quais se destacam os seguros sociais obrigatórios, o salário-família e a Justiça do Trabalho; máxime quando esta, como ocorre no Brasil, está armada com o poder normativo, que lhe permite rever condições de trabalho que se tornaram injustas e não foram conciliadas pela negociação direta das partes interessadas.

O Estado, que tem por fim, como esplêndidamente ressaltou Sua Santidade o Papa João XXIII na histórica encíclica *Mater et Magistra*, "a realização do bem comum na ordem temporal, não pode, de modo algum, desinteressar-se dos problemas econômicos dos cidadãos. Pelo contrário, deve oportunamente intervir, primeiro para haver produção de uma quantidade suficiente de bens materiais, cujo uso é necessário para a prática da virtude, como disse São Thomaz; segundo, para proteger os direitos de todos os seres humanos, sobretudo dos mais fracos, como são os operários, as mulheres e as crianças. E nunca será lícito ao Estado esquecer o seu dever de contribuir, ativamente, para a melhoria das condições de vida dos trabalhadores".

Por isso, na ordem jurídica contemporânea, conforme assinalou Adolfo Posada, "o trabalho tem idêntica hierarquia que a liberdade. Se antes, no Direito Constitucional, o problema máximo consistia em realizar um regime de garantias das liberdades, o problema agora, para um constitucionalista ajustado ao ritmo acelerado dos tempos, consiste em tornar possível um regime jurídico e social em que o trabalho seja uma exigência moral — não só econômica — de tal modo que se erija em condição para a dignidade humana".

Êsse postulado está, inquestionàvelmente, consagrado na estipulação programática do artigo 145 da Constituição Brasileira, em virtude da qual "A ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da Justiça Social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano."

Se justo é dar o devido, não menos certo é que a própria conceituação do devido transformou-se com a evolução do Direito. Hoje, a ordem social não mais se contenta em "dar a cada um o que lhe pertence", mas, na medida em que a conjuntura sócio-econômica o permitira "dar a cada um o que necessita".

Tal axioma, evidentemente, não pode ser interpretado como querem alguns teóricos divorciados da realidade, para quem a Nação deve distribuir proventos e rendimentos nominais superiores às suas possibilidades, ainda que, para tanto, se inflacione contínuadamente a economia e se sacrifiquem investimentos imprescindíveis ao desenvolvimento nacional, ao pleno emprêgo e, portanto, ao bem estar social. Esquecem êles que nenhuma Nação pode distribuir mais do que produz, sob pena de rumar, inexoràvelmente, para o caos econômico e social, como, vinha caminhando o nosso país. Daí ter o Governo do emérito Presidente Castello Branco — a quem tive a insigne honra de servir como Ministro de Estado — exigido o sacrifício de todos para o saneamento da nossa economia, pressuposto básico da retomada do desenvolvimento com estabilização monetária; e, já agora, executa amplo programa de obras estruturais e anuncia profundas reformas sociais, destinadas, as primeiras, a incrementar o desenvolvimento econômico e, as segundas, a repartir entre todos os frutos do aumento da produção e da produtividade, estabelecendo, assim, em termos reais, a felicidade do povo brasileiro.

Êste quadro ressalta, sem dúvida, a relevância da missão pertinente a esta Colenda Côrte, face às finalidades do Direito do Trabalho e à realidade nacional. Dentre os Tribunais Superiores que a Constituição Federal situa no mesmo plano hierárquico, distingue-se dos demais, por não lhe corresponder apenas declarar ou reparar o direito pretèritamente violado, mas construir direito nôvo, nos dissídios coletivos de trabalho. E, assim, no uso dêsse poder normativo, profere decisões que, na esplêndida síntese do Carnelutti, possui alma de lei em corpo de sentença.

Senhor Presidente, Senhoras e Senhores. Ao prestar o juramento regimental de bem cumprir, de conformidade com as leis da República, os deveres do cargo de Ministro togado deste Egrégio Tribunal, recordo com Zinzheimer — pioneiro da concepção unitária do Direito do Trabalho — que o pensamento social dêsse ramo da enciclopédia jurídica está imanente em tôdas as suas normas de direito público e de direito privado, razão por que, a mais simples contenda de caráter individual reflete ponderáveis interêsses de grupos e da própria sociedade.

Discurso de ARNALDO SÜSSEKIND no ato de inauguração da placa "FÓRUM MINISTRO ARNALDO SÜSSEKIND"[1]

A homenagem que me presta o egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, dando o meu nome ao Fórum onde os seus juízes se empenham por conciliar ou julgar os litígios trabalhistas, marcará a minha vida como a mais expressiva das honrarias recebidas.

Sensibilizado com esse galardão, quero expressar aos ilustres magistrados componentes desta Corte e, especialmente, ao seu preclaro presidente, o meu velho amigo Luiz Carlos de Brito, o meu emocionado agradecimento.

Este prédio foi construído no local onde Getúlio Vargas apresentou a plataforma de candidato à Presidência da República para a eleição de 1930. Nesse pronunciamento, que ficou conhecido como "Discurso da Esplanada", comprometeu-se ele a legislar sobre a proteção social do trabalhador e a prover o país com o aparelhamento indispensável à aplicação das respectivas normas. Derrotado em eleição tida como fraudulenta, o povo brasileiro o conduziu ao poder com a revolução vitoriosa de 1930. Assumindo a chefia do Governo Provisório a 24 de outubro, já no dia 26 de novembro criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e, seguidamente, legislou, como prometera, sobre o direito individual e coletivo do trabalho e a previdência social, armando, ainda, o primitivo mecanismo de solução dos litígios, que se tornou o embrião da Justiça do Trabalho.

Com a inauguração deste edifício no findar do ano de 1938, para aqui me transferi, como funcionário do Conselho Nacional do Trabalho, quando ainda cursava a Faculdade de Direito da Universidade do Brasil. E, desde então, participei, ativa ou passivamente, nesta Casa, de alguns episódios de ressonância nacional, que jamais se esmaeceram na minha memória.

Lembro-me do Presidente Vargas, na sacada do 3º pavimento, no dia 1º de maio de 1940, assinando o decreto-lei que aprovou a primeira tabela de salário mínimo e instituiu os adicionais de insalubridade. Um ano depois, Getúlio declarava instalada a Justiça do Trabalho. Aqui eu me encontrava, depois de uma estada em São Paulo, quando colaborei na adoção das medidas preparatórias da instalação do Conselho Regional do Trabalho da 2ª Região.

Já Procurador da Justiça do Trabalho e assistente técnico do notável Ministro Alexandre Marcondes Filho, vivi, com emoção, os momentos em que, juntamente com os renomados juristas Luiz Augusto de Rego Monteiro, Dorval Lacerda, José de Segadas Vianna e Oscar Saraiva, assumimos, em fevereiro de 1942, o encargo de elaborar a Consolidação das Leis do Trabalho. Dez meses depois, graças às quotidianas reuniões realizadas neste prédio, entregamos o anteprojeto àquele Ministro e, a 31 de março de

[1] Discurso articulado por Arnaldo Lopes Süssekind na inauguração da placa no *Fórum Ministro Arnaldo Süssekind* no Prédio-Sede do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, ago./1997.

1943, concluímos o projeto final, que foi aprovado pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Passados 55 anos, creio que posso revelar um episódio articulado no 8º andar, cujo desenvolvimento teve ampla divulgação no país. Às 5 horas e meia da madrugada de 21 de agosto de 1942 fui convocado para uma reunião urgente e secreta no Gabinete do Ministro. Lá encontrei o inolvidável Rego Monteiro, então Diretor-Geral do Departamento Nacional do Trabalho e, logo depois, chegava o meu fraterno amigo Segadas Vianna, que dirigia a Divisão de Organização e Assistência Sindical. Irradiando a gravidade do momento, o Ministro Marcondes Filho nos comunicou que navios mercantes brasileiros haviam sido torpedeados por submarinos alemães ou italianos. O Presidente Vargas resolvera declarar guerra a esses países, juntando nossa bandeira às forças aliadas que lutavam na Europa. Entretanto, para que esse ato tivesse a devida repercussão, convinha que o povo clamasse por esse pronunciamento, razão pela qual nos atribuía a tarefa de organizar, com essa finalidade, convincente manifestação para a mesma tarde. Sem poder anunciar, desde logo, o motivo da mobilização operária, somente na concentração verificada no estádio do Fluminense tornou-se público que a marcha rumo ao Palácio do Catete visava à entrada do Brasil no conflito bélico iniciado em 1939. No percurso pela rua Paissandu, a leitura dos cartazes motivou espontânea adesão de milhares de pessoas. Reunido depois o Ministério, o Presidente proclamou o estado de guerra com a Alemanha, a Itália e o Japão.

A 3 de abril de 1964 assumi o comando do Ministério, já denominado "do Trabalho e Previdência Social". A principal missão recebida foi a de expungir a política partidária dos seus órgãos e das autarquias a ele vinculadas – objetivo que persegui com o mesmo empenho desenvolvido para manter e aperfeiçoar o sistema legal pertinente. Com uma única exceção, que teve de ser corrigida, os cargos e funções de direção e assessoramento, em todos os níveis da administração, foram providos pelos mais competentes e probos servidores do Ministério e das entidades previdenciárias. O sucesso, no campo da Previdência Social, foi anunciado pelo Presidente Castello Branco no discurso proferido em Ipatinga, a 1º de maio de 1965: o vultoso déficit encontrado fôra transformado em superávit. Isto sem que tivessem sido majoradas as contribuições ou reduzidas as prestações. Convém sublinhar que, na minha gestão, as ambulâncias do SAMDU transportavam os segurados e seus beneficiários, a partir dos seus próprios domicílios, quando, pelo telefone, afirmavam a impossibilidade de locomoção ao hospital.

O saldo bancário da Previdência Social era, à época, tão significativo que, na crise de desemprego detectada pelo Departamento Nacional do Emprego e Salário na indústria automobilística, com preocupante reflexo no setor de autopeças, o simples depósito a prazo de considerável quantia na Caixa Econômica Federal, destinado ao custeio de empréstimos populares para aquisição de automóveis, aliado à substancial redução dos impostos incidentes pelo prazo de 90 dias, restaurou rapidamente o pleno emprego.

No dia de Santa Luzia – 13 de dezembro de 1965 – cheguei ao topo da minha carreira junto à Justiça do Trabalho, empossando-me no cargo de Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, que funcionava no 9º pavimento, agora ocupado por este Egrégio Tribunal Regional, que, num louvável ato de unânime aplauso, deu ao seu

plenário o nome daquele que, a meu ver, foi o maior dos Juízes da Justiça do Trabalho: Délio Maranhão.

Em 1972 o TST se transferiu para Brasília, mas lá permaneci pouco tempo. Aposentado, retornei a esta cidade e a minha vinculação a esta Casa se restabeleceu, posto que aqui instalei o meu gabinete de membro da Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho; mais tarde, a presidência da Comissão representação do Brasil no Conselho de Administração da mencionada Organização, onde obtive, no meu entender, a maior vitória da minha vida Pública.

Senhoras e senhores.

Este prédio simboliza a vitória do direito nas relações humanas de trabalho, edificado basicamente entre 1930 e 1943. É inquestionável que o respectivo ordenamento legal deve ser atualizado em consequência do desenvolvimento sócio-econômico do país e da circunstância de nos inserirmos num mundo que se transmuda em decorrência de uma acelerada revolução tecnológica esteiada nos inimagináveis progressos da informática.

Que não se imploda, porém, essa construção do mundo do Direito, como pretendem aqueles que não possuem a sabedoria de equilibrar o econômico com o social e menosprezam a advertência de Jellineck sobre a força normativa da realidade.

Agora, aos 80 anos, recebo conselhos para cessar a minha atividade jurídica consistente em palestras, livros, pareceres e artigos doutrinários. Mas a minha consciência me diz: *as árvores morrem de pé*.

Estimados amigos e queridos familiares[1]:

Arnaldo Lopes Süssekind[2]

Este nosso encontro, imaginado e organizado por meus filhos e minha mulher, para comemorar os meus 90 anos junto a parentes e amigos, não tem – assim o espero – o caráter de uma despedida.

Pretendo continuar a participar profundamente da etapa final da minha vida, seja no quotidiano do convívio familiar e no inter-relacionamento com juristas e amigos, seja na elaboração ou na leitura de livros e artigos, sobretudo no campo do Direito. Importante é que as rugas do rosto não envelheçam o cérebro e o coração.

Não vivi, nem quero viver, uma solidão amorfa, ainda que sem lágrimas. A alternância de sentimentos alegres e tristes é inevitável, porque constitui a síntese da existência humana.

Hoje somos testemunhas e também partícipes das transformações operadas em nosso mundo: a) no clima, afetando o ar, os mares e a terra; b) nas relações socioeconômicas, cavando um fosso entre países plenamente desenvolvidos e os demais, com preocupantes reflexos entre os habitantes destes, muitos dos quais vegetam em condições subumanas.

A globalização da economia, impulsionada pela telemática e comandada por dirigentes de alguns poucos países, ao invés de transformar o nosso planeta num razoável mundo só, vem acentuando a insuportável diferença entre países e corporações empresariais globalizantes, de um lado, e países globalizados, de outro. Há dois mundos que não se completam harmonicamente.

Invocar apenas a ética e as virtudes morais para tentar modificar a face desumana dessa criticável globalização corresponde a usar freios de bicicleta para frear pesado caminhão numa íngreme ladeira.

Na oportuna observação de Claude Lefort,

> Se uma sociedade tem desigualdades muito grandes, se houver uma fratura entre as camadas que se beneficiam da modernização e uma massa humana excluída do círculo social, haverá sempre uma ameaça de movimentos populistas ou fascistas.

Só alguns economistas com perigosa cegueira social imaginam – no dizer do saudoso Celso Furtado – que "todo problema econômico é estritamente econômico".

Entretanto, como prelecionou o aplaudido parlamentar, sociólogo e jurista que foi Afonso Arinos,

---

[1] N.R. Artigo originalmente publicado na Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região nº 43, jan./jun. 2007, p. 27-30.

[2] Ministro aposentado do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Presidente Honorário da Academia Nacional de Direito do Trabalho.

> Nunca a economia, a finança, a técnica resolveram nada, se a política estava condenada e o direito proscrito. Uma nação não é uma empresa, é uma pessoa no mundo da História.
> [...]
> As transformações sociais através do Direito, exigidas pelas mutações históricas, são o único caminho da ordem.

A globalização da economia acirrou a polêmica entre os defensores do Estado Social e os adeptos do Estado Liberal, os quais, obviamente, adotaram caminhos distintos a respeito da posição dos poderes públicos frente às relações de trabalho. Os neoliberais pregam a omissão do Estado, desregulamentando, tanto quanto possível, o Direito do Trabalho, a fim de que as condições de emprego sejam ditadas, basicamente, pelas leis do mercado. Já os defensores do Estado Social, esteados na doutrina social de Igreja ou na filosofia trabalhista, advogam a intervenção estatal nas relações de trabalho, na medida necessária à efetivação dos princípios formadores da Justiça Social e à preservação da dignidade humana; e, porque a social-democracia contemporânea pressupõe a pluralidade das fontes do Direito, consideram que o patamar de direitos indisponíveis, adequado a cada país, deve e pode ser ampliado pelos instrumentos da negociação coletiva entre sindicatos de trabalhadores e empresários, ou as associações destes.

Tanto a Organização Internacional do Trabalho (OIT) como a Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico da ONU (OCDE) têm criticado, com reiterados pronunciamentos, a globalização desumana. Nas palavras do Juan Somavia, atual Diretor Geral da OIT,

> As políticas econômicas neoliberais que sobressaem na atual economia globalizada fracassaram na busca do que os povos necessitam: um sentimento básico de segurança. Para conseguirem um trabalho decente devem trocar as políticas que hoje guiam e configuram a economia mundializada. O Estado deve cumprir sua função de garantir um equilíbrio entre a força do mercado e as necessidades da sociedade.

Recente relatório do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) advertiu que a expansão do comércio mundial e dos investimentos ocorre "em benefício dos países mais dinâmicos e poderosos". Daí os oportunos e angustiantes comentários desse relatório pelo hoje Ministro Franklin Martins, no seu artigo sobre *ONU e Globalização*:

> Embora a relação do comércio mundial com o PIB tenha aumentado na última década, ela se reduziu em 44 países, que, juntos, têm uma população superior a um bilhão de habitantes. Para eles, a globalização tem sido sinônimo de retrocesso. Há 20 anos, os países mais pobres eram responsáveis por 0,6% do comércio internacional. Esse índice hoje é de 0,3%.
> Além disso, os investimentos estrangeiros diretos estão cada vez mais concentrados. Mais da metade dos países em desenvolvimento não participam ou participam de forma irrisória do bolo.

A projeção do mercado global, sob o comando dos governos de alguns países plenamente desenvolvidos, foi registrada por Thurou no seu livro *O futuro do capitalismo*:

> Dos 2,8 bilhões que aumentarão a população do planeta até o ano 2030, dois bilhões nascerão em países onde o salário médio diário será inferior a US$2,00 (dois dólares). Esses países simplesmente não serão capazes de fazer investimentos necessários para obter água para sua população e muito menos para educá-los e lhes dar as ferramentas de que irão necessitar para ganhar a vida.

O tempo e o espaço sempre foram – e hão de ser – fatores que influenciam as instituições jurídicas. O Direito, no dizer do grande Henry de Page, é um sistema essencialmente vivo, porquanto se destina a reger "seres que se movem, pensam, agem e se modificam". Mas a atualização das normas jurídicas deve harmonizar-se com as condições socioeconômicas vigentes e com a tradição jurídica do respectivo país. A desregulamentação do Direito do Trabalho, por exemplo, não pode ser adotada com sucesso nos países de tradição jurídica romano-germânica. Mas além da contínua atualização da legislação, em face desses fatores, a hermenêutica deve desprezar o culto da interpretação meramente formal da norma jurídica, com sua mecânica aplicação, e valorizar os princípios objetivos que a fundamentam.

Num mundo de incontestável desequilíbrio entre a oferta e a procura de trabalho; num país desigualmente desenvolvido, como o Brasil, onde os sindicatos com expressiva representatividade estão circunscritos a algumas categorias e regiões, essa desregulamentação sacrificaria milhões de trabalhadores. Como proclamou o notável civilista do século XX, Georges Ripert, entre o fraco e o forte, a plena liberdade contratual conduz, quase sempre, à dominação daquele. Ou, para repetir a ironia de Karl Marx, "todos são iguais perante a lei e aí começa a desigualdade".

O sistema norte-americano de relação de trabalho, no qual os contratos coletivos entre empresas e sindicatos preenchem o vazio legislativo, não se sintoniza com os países nos quais o direito positivo reserva a esses contratos, como se verifica no Brasil, a tarefa de complementar as relações entre empregadores e empregados, dispondo tanto sobre as peculiaridades que devem ser consideradas na aplicação dos preceitos de natureza imperativa, quanto no atinente às alternativas previstas na legislação.

Preocupante, sem dúvida, como ponderou o doutíssimo Oscar Ermida Uriarte, é que o regime econômico aplicado em vários países

> […] destrói mais do que gera postos de trabalho. E a solução não está no Direito do Trabalho, mas fora, porque o problema em si está fora. A solução não pode ser uma progressiva degradação das condições de trabalho, porque seria suicida e porque, além disso, nenhum empregador contrata trabalhador de que não precisa, só porque é mais barato, e nenhum empregador deixa de contratar trabalhador de que precisa, porque é um pouco mais caro.

A nossa legislação trabalhista, tendo por base a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), já complementada e alterada algumas vezes, carece de atualização.

Mas ela não deve ser concebida desprezando os seus fundamentos históricos, sociais e filosóficos, sob pena de transformar-se, para repetir Emmanuel Kant, numa cabeça sem cérebro. Para corrigir defeitos da desigualdade socioeconômica, como asseverou o sempre lembrado Couture, é preciso criar desigualdades jurídicas.

Lutemos com denodo e perseverança contra as barreiras que surgem inexoravelmente contra a universalização da Justiça Social. Consoante a mensagem do inesquecível Presidente Roosevelt,

> É melhor lançar-se à luta em busca do triunfo, mesmo expondo-se ao insucesso, que formar na fila com os pobres de espírito, que nem gozam muito nem sofrem muito…
> Vivem nessa penumbra cinzenta sem conhecer vitória nem derrota.

Quiçá essa vitória seja um sonho. Que assim seja, pois "L'humanité rêve sa vie avant de la vivre" (Emmanuel Savy).

Para a melhoria das relações humanas, com a imprescindível necessidade de reduzir-se a hipossuficiência dos excluídos, é mister a visão sociológica e jurídica de um mundo em transição, para que se harmonize, com sabedoria, o social com o econômico, sem menosprezar a força normativa da realidade.

Seja no Brasil, seja neste mundo de múltiplas formas de desigualdades, cumpre que a economia e o direito fiquem a serviço da humanidade.

Sonhemos com um novo renascimento. O dos séculos XV e XVI fez do homem o centro de todas as coisas. O alvo, agora, deve ser a humanidade, com o reconhecimento de direitos coletivos, difusos e abrangentes, visando à consecução da sonhada Justiça Social.

Com essa esperança, que no dizer de Aristóteles "é o sonho do homem acordado", quero terminar esta alocução com as três últimas linhas de significativa poesia de Vinícius de Moraes:

> Resta essa faculdade incoercível de sonhar
> De transfigurar a realidade, dentro dessa incapacidade
> De aceitá-la tal como ela é, […].

DECISÕES
E PARECER

Proc. nº TST-RR – 6.324/64

(TP – 238/66)

ALS/DM

É devida a gratificação natalina proporcional na extinção do contrato de trabalho a prazo, mesmo quando verificada antes do mês de dezembro.

Vistos, relatados e discutidos, êstes autos do recurso de embargos nº TST-6.324/64, em que são Embargantes Antonio Leme do Prado e outros e Embargado Frigorífico Anglo S.A.:

Decidiu a Egrégia Primeira Turma que a gratificação natalina proporcional não é devida na extinção do contrato a prazo, antes do mês de dezembro. Daí os presentes embargos, com os quais se aponta aresto divergente.

O Ministério Público opina pelo conhecimento e recebimento do apêlo.

É o relatório.

V O T O

Conheço do dos embargos, face à divergência em tese apartada.

O artº 3º da Lei nº 4.090 impõe o pagamento da gratificação proporcional sempre que ocorrer "rescisão, sem justa causa, do contrato de trabalho". Assim, da conceituação jurídica de tais expressões dependerá a solução das diversas hipóteses pertinentes à aplicação do citado dispositivo.

Na terminologia do Direito, "rescisão" é apenas uma das espécies de dissolução do contrato. E êste pode terminar seja por "dissolução", seja por "extinção", que constitui o fim natural da relação ajustada.

A legislação trabalhista brasileira não consagrou, porém, em seu sistema, as distinções doutrinárias apontadas, sendo que a Consolidação das Leis do Trabalho empresta à palavra "rescisão" conteúdo mais amplo. Daí ter modificado o meu entendimento anterior, para entender que o referido artº 3º determina o pagamento da gratificação, proporcional aos meses trabalhados no correspondente ano, sempre que a cessação da relação de emprêgo não tenha se esteado em uma das justas causas enumeradas pelo artº 482 da Consolidação.

Essa exegese, cumpre ressaltar, é a que melhor se sintoniza com a natureza salarial da gratificação natalina compulsória. E a jurisprudência deste Egrégio Tribunal já se firmou no sentido de que, mesmo quando a extinção do contrato de trabalho a prazo se verifica antes do mês de dezembro, é devida a gratificação natalina proporcional.

Isto pôsto:

ACORDAM os Juízes do Tribunal Superior do Trabalho, conhecer dos embargos, por unanimidade, e recebê-los para julgar procedente o pedido, por maioria dos votos, vencido o relator.

Rio de Janeiro, 13 de junho de 1966.

_____

Hildebrando Bisaglia — Vice-Presidente no exercício da Presidência

_____

Arnaldo Lopes Süssekind — Relator ad-hoc

Ciente:_____

Luiz Augusto do Rêgo Monteiro — Procurador Geral

Proc. nº TST-RO – 137/65

(TP – 274/66)

ALS/DM

Dissídio coletivo. No reajustamento salarial devem ser computados a perda do poder aquisitivo médio real durante a tramitação do dissídio e a metade da taxa do resíduo inflacionário; mas o índice do reajustamento deve incidir sôbre os salários vigentes na data da instauração do dissídio.

Vistos, relatados e discutidos estes autos do recurso ordinário nº TST-137/65, em que são Recorrentes Sindicato dos Bancos do Estado do Rio Grande do Sul e Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Porto Alegre e Recorridos os mesmos:

Tratam os presentes autos de revisão salarial, com base em dissídio anterior, tendo o E. Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região, com o relatório e fundamentos de fls. 54/60, rejeitado as preliminares arguidas pelo suscitado e, no mérito, decretado:

1º) Concessão de um aumento de 62% sôbre os salários vigentes em 1º de setembro de 1964 para os integrantes de todos os estabelecimentos empregadores abrangidos pela presente revisão do dissídio coletivo.
2º) Incidência dessa percentagem de 62% sôbre as vantagens auferidas a época da homologação do acordo anterior, constantes nas cláusulas segunda e seu parágrafo único, cláusula terceira e cláusula quarta do citado acordo.
3º) Compensação de todos os aumentos concedidos entre a data-base e da presente, tenham sido elas deferidas espontaneamente ou por força de lei.
4º) Concessão para os empregados que foram admitidos a partir de 1º de setembro de 1964, de tantos 1/14 de aumento quantos forem os meses de vigência de seus contratos de trabalho, de tal maneira que nenhum empregado mais novo venha a perceber salário superior ao do outro mais antigo.
5º) Vigência do aumento ora concedido a partir da data de hoje, vinte e nove de outubro de 1965, dia de julgamento, data que passa a constituir-se como base para hipótese do dissídio a ser intentado posteriormente.

Recorrem as partes litigantes.

O Sindicato dos Bancos (fls. 65/74) pretende, de logo, seja suspensa a execução da decisão, invocando o artº 6º, § 1º da Lei nº 4.725, de 13/7/65.

De outro modo, em longo arrazoado, renova preliminar de que o processo teve tramitação irregular, face à Lei nº 4.330, de 1/6/64, e que o exercício do direito de greve não se ativera aos prazos exigidos. Insiste em que nos editais do Sindicato existiu

erro insanável quanto aos prazos de convocação das assembléias gerais, bem assim no que tange à sua ordem do dia, importando em ilegalidade para a instauração do dissídio. Ainda em razão da tramitação do processo, sustenta o sindicato dos Bancos o seu açodamento, de modo a infringir preceitos a normas, no tocante à notificação que lhe foi enviada para a audiência de instrução, cujo prazo feriu o artº 10 da Lei nº 4.330, enquanto que os atos subsequentes à sumária instrução infringiram o Regimento Interno do próprio Tribunal a-quo.

Renova, destarte, o Sindicato dos Bancos, a preliminar de cerceamento de defesa, pedindo, ainda a nulidade do julgado por inobservância da Lei nº 4.725. O Sindicato dos empregados pleiteia a reforma da sentença em dois pontos, pedindo a elevação da taxa de reajustamento para 100% pretendido na inicial, e sua vigência a partir de 1º de setembro de 1965.

Argumenta que a data da vigência de uma revisão salarial sempre foi considerada fundamental, não sendo outro o entendimento do artº 12 da Lei nº 4.725 e que todas as revisões salariais dos bancários têm eficácia a partir do término do acôrdo anterior.

No que se refere ao percentual, argumenta que a classe bancária portoalegrense, em sua grande parcela, vence CR$62.000 mensais, e a faixa de lucro dos Bancos é duplicada de ano para ano.

Alinha outros argumentos quanto à média dos salários dos bancários de Porto Alegre reivindicando, ainda, seja estabelecido um piso de CR$60.000 e um teto CR$180.000, invocando o artº 766 da C.L.T..

A douta Procuradoria Geral oficiou contrariamente ao requerimento da suspensão da execução, bem assim no que tange às preliminares visando à anulação do processo, sob fundamento de irregularidades dos Editais e cerceamento de defesa e, superadas estas, estando, todavia, que a questão mais delicada, que se entrosa com o mérito, é a de inobservância do disposto no artº 2º da Lei nº 4.725, concluindo encontrar-se na mesma situação do parecer Regional para oficiar quanto ao mérito, entendendo imperiosa a conversão do julgamento em diligência para, ouvido o Conselho de Política Salarial sôbre o índice do salário real da categoria nos últimos 24 meses anteriores ao término da vigência do último acordo, decidir-se, sôbre ambos os recursos.

Por último, entendo o ilustrado parecer, da lavra do douto Procurador José Paulo Vieira, que a vigência do reajustamento, em revisão, impugnada pelo Sindicato-Suscitante merece guarida por não violar o artº 12, da Lei nº 4.725, posto que a sentença normativa criou um hiato ao adotar a data do 29/10/65 como base para futura revisão.

Em sessão de 11 de maio do corrente ano, resolveu êste Tribunal converter o julgamento em diligência, a fim de ser ouvido o Departamento Nacional de Salário do M.T.P.S. sôbre o índice de reconstituição do salário real médio da categoria interessada, consoante o estipulado na Lei 4.725 de 1965, sendo em seguida juntadas as certidões referentes aos últimos reajustamentos salariais que beneficiarem aos representados pelo Sindicato-Suscitante.

A fls. 129, o referido Departamento informou que o mencionado índice é de 28%.

É o relatório.

V O T O

Preliminarmente, descabe a este Tribunal decidir sôbre o pedido do efeito suspensivo. Trata-se de atribuição do Presidente do Tribunal e não do seu Pleno. Demais disto, com o julgamento do próprio recurso ordinário manifestado, perdeu seu objeto o requerido propósito pelo suscitado.

As preliminares de nulidade arguidas pelo suscitado devem ser rejeitadas: a que concerne à conversão da assembléia para a decretação da greve, porque, nesta fase, não se discute sôbre sua legalidade; a relativa ao cerceamento de defesa e a inobservância da Lei nº 4.725, de 1965, porque superada pela diligência que visou a instruir o dissídio na conformidade da lei aplicável, com o que se atendeu ao principal fundamento das longas razões apresentadas com o curso em foco.

Quanto ao índice de reajustamento, cumpre acentuar que a taxa de 28% apontada pelo aludido departamento foi calculada para vigorar a partir de 1 de setembro de 1965. Todavia, como o dissídio só foi julgado a 29 de outubro e a conclusão do acórdão publicada a 3 de novembro, deve ser adicionado o percentual de 5%, atinente ao período de tramitação, tal como facultado pelo artº 2º da citada Lei, na redação que lhe deu a Lei nº 4.903. Outrossim, na forma da jurisprudência deste Tribunal, é pertinente o cômputo da taxa de 5% correspondente ao resíduo inflacionário, a fim de assegurar, em favor dos bancários representados pelo suscitante, a devida equidade social no conjunto das categorias.

De conseguinte, o índice de reajustamento deve ser reduzido para 38% mas incidirá sôbre os salários vigentes na data da instauração do dissídio, tal como vem decidindo, ultimamente, esta Côrte, ao dar adequada e racional interpretação ao sistema de reconstituição do salário médio real consubstanciado na legislação precitada.

Relativamente à vigência da sentença normativa preferida pelo E. Tribunal "a quo", por ser constitutiva e não declaratória de direitos, só tem eficácia a partir de sua publicação. Esta era a jurisprudência predominante, afinal consagrada em texto expresso de Lei.

Por fim, releva ponderar que, uma vez, deslocada a data-base de incidência da majoração salarial decretada, tornou-se desnecessária a fixação de um piso salarial e, como corolário, de um teto para reajustamento.

Isto posto:

ACORDAM os Juízes do Tribunal Superior do Trabalho, rejeitar as preliminares arguidas, unanimemente, e dar provimento, em parte, ao recurso do Sindicato dos Bancos a fim de:

I – reduzir para 38% (trinta e oito por cento) o aumento concedido, calculado sôbre os salários da data da instauração do dissídio, vencidos, em parte, os Srs. Ministros Rômulo Cardin, Fortunato Peres Júnior e Charles Moritz, que concediam 35%, e contra o voto do Sr. Ministro Carvalho Júnior, relator, que mantinha o aumento de 62%;

II – estabelecer que a vigência seja a partir da data da publicação do acórdão recorrido, vencidos os Srs. Ministros Carvalho Júnior e Lino Teixeira, prejudicado, assim o recurso do Sindicato dos Empregados.

Rio de Janeiro, 22 de junho de 1966.

_____

Hildebrando Bisaglia — Vice-Presidente no exercício da Presidência

_____

Arnaldo Lopes Süssekind — Relator ad-hoc

Ciente:_____

Luiz Augusto do Rêgo Monteiro — Procurador Geral

Proc. nº TST-RR- 4.656/64

(TP – 275/66)

ALS/DM

A gratificação de Natal, embora contratada, pode ser compensada com a instituída pela Lei nº 4.090.

Vistos, relatados e discutidos, êstes autos do recurso de embargos nº TST-4.656/64, em que é Embargante João Cândido e Embargada Cia Paulista de Estradas de Ferro:

Decidiu a Egrégia Segunda Turma que a gratificação contratual que vinha sendo paga pela Cia. Paulista de Estradas de Ferro pode ser compensada com o pagamento da gratificação instituída pela Lei nº 4.090. E acentuou: "o fato de ser paga a gratificação mediante arrecadação de uma taxa especial não muda a natureza do pagamento. Era uma gratificação de Natal não condicionada, podendo, pois, ser compensada" (fls.93).

Invocando acórdão divergente (fls. 96/7), o empregado opõe embargos, sustentando que se tratava de gratificação de balanço.

Contra-arrazoado os embargos, opina a douta Procuradoria Geral pelo conhecimento e rejeição dos mesmos.

É o relatório.

V O T O

Preliminarmente, face ao Prejulgado do adotado sobre a compensação da gratificação natalina contratual com a da Lei nº 4.090, que se sintoniza com a tese do V. acórdão embargado – não conheço dos embargos.

Isto posto:

ACORDAM os Juízes do Tribunal Superior do Trabalho, não conhecer dos embargos, por maioria dos votos.

Rio de Janeiro, 29 de junho de 1966.

_____

Hildebrando Bisaglia — Vice-Presidente no exercício da Presidência

_____

Arnaldo Lopes Süssekind — Relator

Ciente:_____

Emiliana Martins de Andrade — Procurador

Proc. nº TST-RR – 5.464/64

(TP – 237/66)

ALS/DM

Na comprovação da ausência do empregado, para efeito do salário-enfermidade, é de ser observada a ordem preferencial dos atestados médicos, prevista em lei.

Vistos, relatados e discutidos êstes autos do recurso de embargos nº TST-5.464/64, em que é Embargante S. A. Indústrias Reunidas F. Matarazzo e Embargado João Tito Sobrinho:

Os embargos são opostos, com citação do arestos divergentes, contra o V. acórdão da Egrégia Segunda Turma que deu validade ao atestado médico do sindicante para justificar o pagamento do salário-enfermidade, nos dias de ausência do empregado.

O Ministério Público opina pelo conhecimento e rejeição dos embargos.

É o relatório.

V O T O

Conheço do apelo, face à divergência apontada.

Do logo, cumpre registrar que o V. acórdão embargado alude, equivocadamente, a atestado do SAMDU, pois o que discute no dissídio é sôbre a validade do atestado de fls. 4, oriundo do sindicato do reclamante.

O parágrafo único do artº 2º do Decreto-lei nº 6.905, que estabeleceu a ordem preferencial para os atestados médicos destinados a comprovação da ausência do empregado, para efeito do salário-enfermidade, não foi revogado pela Lei Orgânica da Previdência Social, que nada dispõe em contrário. A derrogação se deu em relação ao "caput" do referido artº 2º, pois o valor de salário-enfermidade foi majorado de 2/5 para 100%. Por seu turno, ainda que essa revogação tenha resultado da Lei nº 4.355, de 14 de julho de 1964, que deu nova redação ao artº 25 da citada Lei Orgânica, não poderá ter influência no deslinde dêste dissídio, que concerne ao ano de 1963.

Destarte, por entender que o aludido parágrafo único do artº 2º do Decreto-Lei nº 6.305 estabelecia, nitidamente, a ordem preferencial negada pelo V. acórdão embargado, recebe os presentes embargos para absolver a emprêsa.

Isto pôsto:

ACORDAM os Juízes do Tribunal Superior do Trabalho, conhecer dos embargos, por unanimidade, e recebê-los, para julgar improcedente a reclamação, por maioria de votos, vencido o relator.

Rio de Janeiro, 15 de julho de 1966.

_____

Hildebrando Bisaglia — Vice-Presidente no exercício da Presidência.

_____

Arnaldo Lopes Süssekind — Relator ad-hoc

Ciente:_____

Luiz Augusto do Rêgo Monteiro — Procurador Geral

Proc. nº TST-RR-703/65

(TP – 353/66)

ALS/DM

É devida a gratificação natalina proporcional na extinção do contrato de trabalho a prazo, mesmo quando verificada antes do mês de dezembro.

Vistos, relatados e discutidos êstes autos do recurso de embargos nº TST-703/65, em que é Embargante Companhia Swift do Brasil S.A. e Embargado Antônio Gonçalves dos Santos:

A Egrégia Terceira Turma decidiu que a gratificação natalina instituída pela Lei 4090 é devida na extinção do contrato a prazo, ainda que se verifique antes do mês de dezembro.

Citando arestos divergentes quanto à tese, a empresa opõe embargos, opinando a douta Procuradoria Geral pelo conhecimento e recebimento dos mesmos.

É o relatório.

V O T O

Preliminarmente, conheço dos embargos.

Rejeito-os, porém, "data venia", do Ministério Público.

O artº 3º da Lei 4.090 impõe o pagamento da gratificação proporcional sempre que ocorrer "rescisão sem justa causa, do contrato de trabalho". Assim, da conceituação jurídica de tais expressões dependerá a solução das diversas hipóteses pertinentes à aplicação do citado dispositivo.

Na terminologia do Direito, "rescisão" é apenas uma das espécies de dissolução do contrato. E este pode terminar seja por "dissolução", seja por "extinção", que constitui o fim natural da relação ajustada. A legislação trabalhista brasileira não consagrou, porém, em seu sistema, as distinções doutrinárias apontadas, sendo que a Consolidação das Leis do Trabalho empresta à palavra "rescisão" conteúdo mais amplo. Daí ter modificado o meu entendimento anterior, para entender que o referido artº 3º determina o pagamento da gratificação, proporcional aos mêses trabalhados no correspondente ano, sempre que a cessação da relação de emprego não tenha se esteiado em uma das justas causas enumeradas pelo artº 482 da Consolidação.

Essa exegese, cumpre ressaltar, é a que melhor se sintoniza com a natureza salarial da gratificação – natalina compulsória. E a jurisprudência deste Egrégio Tribunal já se firmou no sentido de que, mesmo quando a extinção do contrato de trabalho a prazo se verifica antes do mês de dezembro, é devida a gratificação natalina proporcional.

Isto pôsto:

ACORDAM os Juízes do Tribunal Superior do Trabalho, sem divergência, conhecer dos embargos, e, rejeitá-los, por maioria dos votos.

Rio de Janeiro, 20 de julho de 1966.

Astolfo Serra — Presidente

Arnaldo Lopes Süssekind — Relator

Ciente:

Luiz Augusto do Rêgo Monteiro — Procurador Geral

Proc. nº TST-RR- 6.082/64

(TP – 354/66)

ALS/DM

Na rescisão antecipada do contrato de experiência é devido o aviso prévio, ainda que vigore cláusula assegurando o direito recíproco de resilição antes do termo previsto.

Vistos, relatados e discutidos, êstes autos do recurso de embargos nº TST-6.082/64, em que é Embargante São Paulo Light – Serviços de Eletricidade e Embargado Tercio Bezerra do Nascimento:

A Egrégia Terceira Turma manteve a decisão originária que considerou devido o aviso prévio na rescisão antecipada do contrato de experiência (fls. 47/8). Contra essa decisão, a emprêsa opôs embargos, transcrevendo vários arestos que, em tese, divergem do afirmado pelo V. acórdão embargado.

O Ministério Público opina pelo conhecimento e rejeição dos embargos.

É o relatório.

V O T O

Preliminarmente, conheço dos embargos, face à divergência demonstrada.

Quanto ao mérito, de conformidade com a jurisprudência que se firma neste Egrégio Tribunal, rejeito os embargos.

O contrato de experiência é, tipicamente, um contrato por prazo determinado, não se confundido, portanto, com o "período de experiência" de que trata o § 1º do artigo 478 da Consolidação das Leis do Trabalho, concernente aos contratos de duração indeterminada. E nenhuma disposição legal veda sua pactuação, salvo quando tiver por objetivo fraudar a lei, impedindo a aplicação das normas cogentes de proteção ao trabalho.

Sempre que o contrato de experiência – o que é comum – contiver cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o prazo pactuado, aplicável será, no caso de dissolução contratual, o regime jurídico disciplinador da rescisão dos contratos de duração indeterminada. É que neste sentido dispõe, imperativa e expressamente, o artº 481 da Consolidação das Leis do Trabalho, ao facultar a inserção da mencionada cláusula nos contratos a prazo.

De conseguinte, se o mesmo contrato facultar a rescisão antecipada sem aviso prévio, ainda que inexista justo motivo, nula e de nenhum efeito será tal exclusão, pois entre os princípios a que se refere o artº 481 se encontra o pertinente à concessão do pré-aviso, nos prazos estipulados, sempre que injustificada a rescisão (Artº 487).

Isto pôsto:

ACORDAM os Juízes do Tribunal Superior do Trabalho, sem divergência, conhecer dos embargos, e, por maioria dos votos, rejeitá-los.

Rio de Janeiro, 20 de julho de 1966.

Astolfo Serra — Presidente

Arnaldo Lopes Süssekind — Relator

Ciente:

Luiz Augusto do Rêgo Monteiro — Procurador Geral

Proc. nº TST-RR- 6.244/64

(TP – 355/66)

ALS/DM

Embargos não conhecidos.

Vistos, relatados e discutidos, estes autos do recurso de embargos nº TST-6244/64, em que é Embargante Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Açúcar do Rio Branco e Embargada Société Sucrèries do Rio Branco S.A.:

Decidiu a Egrégia Segunda Turma que, se o empregador já pagava gratificação de fim de ano, de cunho natalino, não está obrigado a pagar duas gratificações, em virtude do advento da Lei nº 4090, de 1962.

Com citação ao aresto divergente, o Sindicato opõe embargos, sustentando que a ressalva contida no artº 1º da referida Lei – "independentemente da remuneração a que fizer jus" – contra-indica a tese adotada pelo V. acórdão embargado, porquanto a gratificação contratual se integra na remuneração.

O Ministério Público opina pelo conhecimento e rejeição dos embargos.

É o relatório.

V O T O

Não conheço dos embargos, face ao Prejulgado estabelecido na conformidade do V. acórdão embargado.

Isto pôsto:

ACORDAM os Juízes do Tribunal Superior do Trabalho não conhecer dos embargos, unânimemente.

Rio de Janeiro, 20 de julho de 1966.

Astolfo Serra — Presidente

Arnaldo Lopes Süssekind — Relator

Ciente:

Luiz Augusto do Rêgo Monteiro — Procurador Geral

Proc. nº TST-RR – 1.814/65

(TP – 395/66)

ALS/DM

Embargos não conhecidos.

Vistos, relatados e discutidos estes autos do recurso de embargos nº TST-1814/65, em que é Embargante Cia. Nitro Química Brasileira e Embargados Lourenço da Costa Moreira e outros:

A Egrégia Terceira Turma não reconheceu da revista, quanto à fata grave imputada ao reclamante, por se tratar de matéria da prova, e, no tocante à retroatividade do pagamento do adicional-insalubridade, observada a prescrição bienal, porque os arestos apontados como divergentes não estavam identificados.

Nos embargos opostos, a emprêsa invoca acórdãos sobre o enquadramento jurídico dos fatos e o delírio da prova, além da decisão no sentido de que o adicional mencionado só é devido a partir do laudo pericial.

O Ministério Público opina pelo conhecimento e acolhimento do apêlo no que tange à retroatividade do adicional-insalubridade.

É o relatório.

V O T O

Preliminarmente, não conheço dos embargos, "data venia" do eminente relator e do parecer da douta Procuradoria Geral, porquanto o V. acórdão embargado não afirmou qualquer tese contrariada pelas decisões invocadas, limitando-se a não conhecer da revista pelas razões supra referidas.

Isto posto:

ACORDAM os Juízes do Tribunal Superior do Trabalho não conhecer dos embargos, por maioria de votos, vencido o relator.

Rio de Janeiro, 27 de julho de 1966.

Aldílio Tostes Malta	Presidente no impedimento eventual do efetivo e do vice-presidente
Arnaldo Lopes Süssekind	Relator ad-hoc

Ciente:

Luiz Augusto do Rêgo Monteiro	Procurador Geral

Proc. nº TST-RR – 1.818/65

(TP – 396/66)

ALS/DM

> Tarefeiro. A gratificação natalina instituída pala Lei 4.090 deve corresponder à tarifa em vigor no mês de dezembro aplicada à média anual da produção.

Vistos, relatados e discutidos êstes autos do recurso de embargos nº TST-1818/65, em que é Embargante Frigorífico Armour do Brasil S.A. e Embargados Vitorino Greppe e outros:

Decidiu a Egrégia Terceira Turma que a gratificação natalina instituída pela Lei 4.090, em se tratando de tarefeiro, deve corresponder ao salário em vigor, no mês de dezembro aplicado à média da produção anual do empregado. Assim, deliberando, confirmou o V. acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região, que fundamentou a tese com as seguintes considerações:

> "A vingar a tese esposada pelo decisório as consequências seriam imprevisíveis: ou a empregadora forneceria o mínimo de matéria para ser trabalhada, reduzindo-se assim os salários de dezembro, e por consequência, também, o pagamento do 13º salário, ou, o empregado tarefeiro tentaria produzir um máximo de todo o artificial a fim de que percebesse um 13º salário em base não real. Também, o critério que pretende a reclamada não é o certo, jurídico e aconselhável. Pretende obter a média dos doze meses e de acordo com a média apurada pagar o 13º salário. É público e notório que quase todos os dissídios são julgados nos mês de novembro e, assim sendo, em dezembro os salários unitários ou as tarifas já estão majoradas. Dessa forma o aumento concedido e que é efetivamente pago no mês de dezembro vê-se diluído por doze meses e a paga não corresponderá ao justo. O critério certo, jurídico, aconselhável é o de há muito esposado por êste E. Tribunal que determina que se tire a média da produção do ano e apurada a média da tarefa sôbre a mesma e será calculado o preço unitário ou tarifário vigente em dezembro de cada ano. Ou então apurar-se-á a média salarial dos doze meses e sôbre essa média acresentar-se-á o aumento determinado na sentença normativa".

Contra o V. aresto da Turma, a emprêsa opõe embargos, com citação do acórdão divergente.

O Ministério Público opina pelo conhecimento e recebimento dos embargos.

É o relatório.

V O T O

Preliminarmente, conheço dos embargos. Rejeito-os, porém, pois a decisão embargada deu adequada interpretação ao §1º do artº 1º da lei nº 4.090, tendo em vista a situação peculiar do trabalho remunerado por tarefa. O que a lei impõe é que a gratificação corresponda à remuneração devida do mês de dezembro, computados, portanto, os reajustamentos salariais ocorridos no curso do ano, mas êsse valor quando se tratar de salário variável em razão do trabalho do empregado, deve incidir sôbre a média anual de sua produção.

Isto pôsto:

ACORDAM os Juízes do Tribunal Superior do Trabalho, conhecer dos embargos, por unanimidade, e rejeitá-los, por maioria de votos.

Rio de Janeiro, 27 de julho de 1966.

Aldílio Tostes Malta	Presidente no impedimento eventual do efetivo e do vice-presidente.
Arnaldo Lopes Süssekind	Relator

Ciente:

Luiz Augusto do Rêgo Monteiro	Procurador Geral

Proc. nº TST-RR – 2.233/65

(TP – 397/66)

ALS/DM

Embargos não conhecidos.

Vistos, relatados e discutidos êstes autos do recurso de embargos nº TST-2233/65, em que são Embargantes Epaminondas Moreira de Carvalho e outros e Embargada Cia. Industrial de Calçados "Induscal":

Decidiu a Egrégia Segunda Turma o "mensalista remunerado à base de 30 dias tem no seu salário compreendido o repouso semanal remunerado". Contra essa conclusão são opostos os embargos, em cujas razões se invocam arestos de 1951 no sentido de que descontos salariais por faltas ao serviço na base de 1/25 ou o cálculo do salário na base de 200 horas asseguram a complementação atinente à remuneração do repouso compulsório.

O Ministério Público opina pelo não conhecimento e rejeição dos embargos.

É o relatório.

V O T O

Preliminarmente, não conheço dos embargos. Não há divergência entre a tese do acórdão embargado e os arestos trazidos à confronto. Conforme ponderou o ilustre Procurador Silvio da Cunha Santos, a sentença calcada na prova, afirmou que os reclamantes são verdadeiros mensalistas, remunerados à base de 30 dias.

Isto pôsto:

ACORDAM os Juízes do Tribunal Superior do Trabalho não conhecer dos embargos, unânimemente.

Rio de Janeiro, 27 de julho de 1966.

Aldílio Tostes Malta	Presidente no impedimento eventual do efetivo e do vice-presidente
Arnaldo Lopes Süssekind	Relator

Ciente:

Luiz Augusto do Rêgo Monteiro	Procurador Geral

Proc. nº TST-RR – 2.987/65

(TP – 398/66)

ALS/DM

É devida a gratificação natalina proporcional na extinção do contrato de trabalho a prazo, mesmo quando verificada antes do mês de dezembro.

Vistos, relatados e discutidos êstes autos do recurso de embargos nº TST-2987/65, em que é Embargante Frigorífico Armour do Rio Grande do Sul S.A. e Embargados Diamantino Dorneles Menezes e outros:

Decidiu a Egrégia Segunda Turma ser devida a gratificação natalina proporcional na extinção do contrato a prazo, ainda que ocorrida antes do mês de dezembro, Contra essa decisão, opõe a emprêsa, embargos de divergência, com citação de aresto da Egrégia Terceira Turma.

O Ministério Público opina pelo conhecimento dos embargos e pela confirmação do acórdão embargado.

É o relatório.

V O T O

Preliminarmente, conheço dos embargos, face à divergência apontada.

O artº 3º da Lei nº 4.090 impõe o pagamento da gratificação proporcional sempre que ocorrer "rescisão, sem justa causa, do contrato de trabalho". Assim, da conceituação jurídica de tais expressões dependerá a solução das diversas hipóteses pertinentes à aplicação do citado dispositivo.

Na terminologia do Direito, "rescisão" é apenas uma das espécies de dissolução do contrato. E este pode terminar seja por "dissolução", seja por "extinção", que constitui o fim natural da relação ajustada. A legislação trabalhista brasileira não consagrou, porém, em seu sistema, as distinções doutrinárias apontadas, sendo que a Consolidação das Leis do Trabalho empresta à palavra "rescisão" conteúdo mais amplo. Daí ter modificado o meu entendimento anterior, para entender que o referido artº 3º determina o pagamento da gratificação, proporcional aos meses trabalhados no correspondente ano, sempre que a cessação da relação de emprêgo não tenha se esteiado em uma das justas causas enumeradas pelo artº 482 da Consolidação.

Essa exegese, cumpre ressaltar, é a que melhor se sintoniza com a natureza salarial da gratificação – natalina compulsória. E a jurisprudência deste Egrégio Tribunal já se firmou no sentido de que, mesmo quando a extinção do contrato de trabalho a prazo se verifica antes do mês de dezembro, é devida a gratificação natalina proporcional.

Isto pôsto:

ACORDAM os Juízes do Tribunal Superior do Trabalho, conhecer dos embargos, por unanimidade, e rejeitá-los, por maioria dos votos.

Rio de Janeiro, 27 de julho de 1966.

Aldílio Tostes Malta	Presidente no impedimento eventual do efetivo e do vice-presidente
Arnaldo Lopes Süssekind	Relator
Ciente:	
Luiz Augusto do Rêgo Monteiro	Procurador Geral

Proc. nº TST-RR – 4.889/64

(TP – 399/66)

ALS/DM

É devida a gratificação natalina proporcional na extinção do contrato de trabalho a prazo, mesmo quando verificada antes do mês de dezembro.

Vistos, relatados e discutidos, êstes autos do recurso de embargos nº TST-4889/64, em que é Embargante Cia. Transportadora Cruzeiro e Embargado Manoel Abílio dos Santos:

Decidiu a Egrégia Terceira Turma ser devida a gratificação natalina proporcional na extinção do contrato a prazo, ainda que ocorrida antes do mês de dezembro. Daí os embargos opostos pela êmpresa, com citação de aresto divergentes.

O Ministério Público opina pelo conhecimento e rejeição do apêlo.

É o relatório.

V O T O

Preliminarmente, conheço dos embargos, que estão fundamentados.

O artº 3º da Lei 4.090 impõe o pagamento da gratificação proporcional sempre que ocorrer "rescisão, sem justa causa, do contrato de trabalho". Assim, da conceituação jurídica de tais expressões dependerá a solução das diversas hipóteses pertinentes à aplicação do citado dispositivo.

Na terminologia do Direito, "rescisão" é apenas uma das espécies de dissolução do contrato. E êste pode terminar seja por "dissolução", seja por "extinção", que constitui o fim natural da relação ajustada. A legislação trabalhista brasileira não consagrou, porém, em seu sistema, as distinções doutrinárias apontadas, sendo que a Consolidação das Leis do Trabalho empresta à palavra "rescisão" conteúdo mais amplo. Daí ter modificado o meu entendimento anterior, para entender que o referido artº 3º determina o pagamento da gratificação, proporcional aos meses trabalhados no correspondente ano, sempre que a cessação da relação de emprêgo não tenha se esteiado em uma das justas causas enumeradas pelo artº 482 da Consolidação.

Essa exegese, cumpre ressaltar, é a que melhor se sintoniza com a natureza salarial da gratificação – natalina compulsória. E a jurisprudência dêste Egrégio Tribunal já se firmou no sentido de que, mesmo quando a extinção do contrato de trabalho a prazo se verifica antes do mês de dezembro, é devida a gratificação natalina proporcional.

Isto pôsto:

ACORDAM os Juízes do Tribunal Superior do Trabalho, conhecer dos embargos, por unanimidade, e rejeitá-los, por maioria dos votos, vencido o relator.

Rio de Janeiro, 27 de julho de 1966.

Aldílio Tostes Malta	Presidente no impedimento eventual do efetivo e do vice-presidente
Arnaldo Lopes Süssekind	Relator ad-hoc
Ciente:	
Luiz Augusto do Rêgo Monteiro	Procurador Geral

Proc. nº TST-RR – 6.944/64

(TP – 400/66)

ALS/DM

Embargos não conhecidos, por intempestivos.

Vistos, relatados e discutidos, êstes autos do recurso de embargos nº TST-6944/64, em que é Embargante Cia. Municipal de Transportes Coletivos e Embargados João Ulina e Fernandes Rodrigues Relva:

A Egrégia Segunda Turma não conheceu da revista manifestada pela êmpresa, porque os arestos trazidos a confronto não se coadunam com a espécie, não se configurando, ademais, violação do artº 461,§ 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Essa decisão foi publicada no Diário Oficial (Gb-P-III) de 3 de dezembro de 1965, sendo os embargos opostos a 16 do mesmo mês.

O Ministério Público opina que se não conheça dos embargos, por terem sido oferecidos fora do prazo legal, mas, se conhecidos, propõe o retorno do processo à Turma, para julgar a revista.

É o relatório.

V O T O

Preliminarmente, não conhece dos embargos, que foram manifestados fora do prazo legal.

Isto pôsto:

ACORDAM os Juízes do Tribunal Superior do Trabalho não conhecer dos embargos, por intempestivos, unanimemente.

Rio de Janeiro, 27 de julho de 1966.

Aldílio Tostes Malta	Presidente no impedimento eventual do efetivo e do vice-presidente
Arnaldo Lopes Süssekind	Relator

Ciente:

Luiz Augusto do Rêgo Monteiro	Procurador Geral

Proc. nº TST-RR – 6.995/64

(TP – 401/66)

ALS/DM

Embargos não conhecidos em virtude de prejulgado.

Vistos, relatados e discutidos, êstes autos do recurso de embargos nº TST-6.995/64, em que é Embargante Cia. Nitro Química Brasileira e Embargado Abelardo Gonçalves Azevedo:

Decidiu a Egrégia Terceira Turma que não podia reexaminar a prova concernente à desídia e que, injusta a despedida, devia ser computada, no cálculo da indenização, o valor da duodecimal da gratificação natalina compulsória. Daí os embargos, que foram recebidos apenas no tocante à tese da integração da referida gratificação no cálculo indenizatório.

O Ministério Público opina pelo conhecimento e rejeição do apêlo.

É o relatório.

V O T O

Não conheço dos embargos, face ao Prejulgado estabelecido na conformidade da decisão embargada.

Isto pôsto:

ACORDAM os Juízes do Tribunal Superior do Trabalho não conhecer dos embargos, unanimamente.

Rio de Janeiro, 27 de julho de 1966.

_____

Aldílio Tostes Malta — Presidente no impedimento eventual do efetivo e do vice-presidente

_____

Arnaldo Lopes Süssekind — Relator

Ciente:_____

Luiz Augusto do Rêgo Monteiro — Procurador Geral

Proc. Nº TST-RR – 5 .187/65

(TP – 417/66)

ALS/DM

No contrato de experiência com cláusula asseguratória do direito recíproco de rescisão antecipada, é devido o aviso prévio por força do estatuído no artº 481 da C.L.T..
É devida a gratificação natalina proporcional na resilição antecipada do contrato de experiência, sem justa causa.

Vistos, relatados e discutidos, estes autos do recurso de embargos nº TST-5187/65, em que são Embargantes Willys Overland do Brasil S.A. e Jaime Moretti e Embargados os mesmos:

Decidiu a Egrégia Segunda Turma não ser devido o aviso prévio na rescisão do contrato por experiência, ocorrida, antes do prazo do ajuste, de conformidade com a cláusula contratual que a permitia, mas confirmou a R. sentença recorrida no que tange à gratificação natalina, que considerou devida por não ter havido resilição com justa causa.

A essa decisão opuseram embargos ambas as partes: o reclamante, pleiteando o aviso prévio; a reclamada, pretendendo sua absolvição, por entender que a gratificação natalina só seria devida se o empregado houvesse trabalhado no mês de dezembro.

O Ministério Público opina pelo conhecimento dos dois embargos, pelo recebimento do manifestado pelo empregado e rejeição do intentado pela emprêsa.

É o relatório.

V O T O

Preliminarmente, conheço de ambos os recursos, face as divergências apontadas.

Quanto aos embargos do reclamante, devem eles ser recebidos, conforme opina a douta Procuradoria Geral.

O contrato de experiência é, tipicamente, um contrato por prazo determinado, não se confundido, portanto, com o "período de experiência" de que trata o § 1º do artigo 478 da C.L.T., concernente aos contratos de duração indeterminada. E nenhuma disposição legal veda sua pactuação, salvo quando tiver por objetivo fraudar a lei, impedindo a aplicação das normas cogentes de proteção ao trabalho.

Sempre que o contrato de experiência – o que é comum – contiver cláusula asseguratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o prazo pactuado, aplicável será, no caso de dissolução contratual, o regime jurídico disciplinador da rescisão dos contratos de duração indeterminada. É que neste sentido dispõe, imperativa e expressamente, o artº 481 da C.L.T., ao facultar a inserção da mencionada cláusula nos contratos a prazo.

De conseguinte, se o mesmo contrato facultar a rescisão antecipada sem aviso prévio, ainda que inexista justo motivo, nula e de nenhum efeito será tal exclusão,

pois entre os princípios a que se refere o artº 481 se encontra o pertinente à concessão do pré-aviso, nos prazos estipulados, sempre que injustificada a rescisão (Artº 487).

Relativamente aos embargos opostos pela reclamada, cumpre ponderar que o contrato não se extinguiu por implemento do tempo nele fixado; foi resilido no seu curso, sem que fosse invocada justa causa. Pouco importa a existência de cláusula permissiva do direito recíproco de rescisão antecipada sem aviso prévio, ainda que inexista justo motivo, nula e de nenhum efeito será tal exclusão, pois entre os princípios a que se refere o artº 481 se encontra o pertinente à concessão do pré-aviso, nos prazos estipulados, sempre que injustificada a rescisão (Artº 487).

Isto pôsto:

ACORDAM os Juízes do Tribunal Superior do Trabalho, conhecer de ambos os embargos, por unanimidade, e receber os do empregado, a fim de lhe reconhecer direito ao aviso prévio e 13º salário, por maioria de votos, e rejeitar os embargos da emprêsa, vencidos os Srs. Ministros Amaro Barreto, Rômulo Cardim e Charles Moritz.

Rio de Janeiro, 3 de agosto de 1966.

Aldílio Tostes Malta	Presidente no impedimento eventual do efetivo e do vice-presidente
Arnaldo Lopes Süssekind	Relator

Ciente:

Luiz Augusto do Rêgo Monteiro	Procurador Geral

Proc. nº TST-RR- 2.617/67

(3ª – 1.920/67)

DATA DO ACÓRDÃO: 24/10/1967

– O prazo para recurso de sentença publicada em sexta-feira só flui a partir da segunda-feira seguinte.

Vistos, relatados e discutidos estes autos do recurso de revista n. TST-RR-2.617/67, em que é Recorrente Brunius & Cia. Ltda., e Recorrido Adauto R. Pacheco:

O Eg. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região não conheceu do Recurso Ordinário, por entender que "no prazo para interposição de recurso de sentença publicada em sexta-feira exclui-se o dia do começo, correndo assim o prazo a partir do dia em que a sentença foi publicada. Se o apelo for interposto após o decêndio, dele não se conhece, por intempestivo".

A revista aponta acórdão divergente e argui a violação da Lei nº 1.408, de 1951.

O Ministério Público opina pelo conhecimento e não provimento do apelo.

É o relatório.

V O T O

Conheço da revista, que está fundamentada, e lhe dou provimento.

Interpretando a legislação pertinente, tanto o Colendo Supremo Tribunal Federal (cf. a súmula nº 310), como esta corte tem entendido que, se a intimação tiver lugar na sexta-feira, ou a publicação, com efeito de intimação, for feita nesse dia, o prazo judicial será contado a partir da segunda-feira imediata, salvo se não houver expediente, caso em que fluirá no primeiro dia útil que se seguir.

O que se objetiva, com essa exegese, é permitir às partes a consulta no processo no dia em que tem início o curso do prazo judicial. Assim, se o Tribunal não tem expediente nos sábados, deve o prazo ser contado a partir da segunda-feira seguinte.

No caso em tela, a sentença foi publicada na sexta-feira 3 de março e o recurso manifestado no dia 14 do mesmo mês. Tempestivo, portanto.

Isto posto

ACORDAM os Juízes da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho conhecer do recurso e dar-lhe provimento para, anulando a decisão recorrida, determinar que o Egrégio Tribunal Regional julgue o recurso ordinário, tempestivamente interposto, unanimemente.

Rio de Janeiro, 24 de outubro de 1967.

_____

Arnaldo Lopes Süssekind Presidente e Relator

Ciente:_____

Dirceu de Vasconcelos Horta Procurador

CONSULTORIA TRABALHISTA SÜSSEKIND
ARNALDO SÜSSEKIND – CONSULTOR
LUIZ INÁCIO B. CARVALHO – ASSESSOR

P A R E C E R

sobre consulta formulada pela

SUPERVIA — CONCESSIONÁRIA DE TRANSPORTE FERROVIÁRIO SOCIEDADE ANÔNIMA

SUMÁRIO:

I – DA CONSULTA ..... §§ 01 e 02

II – DOS EXAMES PERIÓDICOS E DA SUA REGULAÇÃO LEGAL ..... §§ 03 a 07

III – DA ATIVIDADE DESENVOLVIDA PELA CONSULENTE ..... §§ 08 a 16

IV – DA EXPRESSA PERMISSÃO NO CASO DA CONSULENTE ..... §§ 17 a 25

V – DAS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS NO CASO DE O EXAME CONSTATAR O USO INDEVIDO DE ÁLCOOL OU SUBSTÂNCIAS QUÍMICAS PELO EMPREGADO ..... §§ 26 a 39

VI – DAS CONCLUSÕES ..... § 40

Rio de Janeiro

2010

CONSULTORIA TRABALHISTA SÜSSEKIND
ARNALDO SÜSSEKIND – CONSULTOR
LUIZ INÁCIO B. CARVALHO – ASSESSOR

PARECER

I – DA CONSULTA

1. ***A SUPERVIA CONCESSIONÁRIA DE TRANSPORTE FERROVIÁRIO S.A.****, através de seu ilustre advogado, dirigiu-nos consulta da qual reproduzimos abaixo os seguintes trechos:*

> ***"A Supervia é uma empresa privada que, por concessão do Estado do Rio de Janeiro, presta serviço público de transporte ferroviário na região metropolitana do Rio de Janeiro. Nessa qualidade, atende, diariamente, a milhares de usuários dessa modalidade de transporte, sendo responsável, como em qualquer contrato dessa natureza, pela incolumidade de seus passageiros, responsabilidade, aliás, objetiva, como sabemos, por força do disposto no § 6º do art. 37 da Constituição Federal, afastável, somente, se provada uma das causas excludentes do nexo causal.***
>
> ***Como é intuitivo – e consciente de sua enorme responsabilidade, já que com vidas humanas – procura adotar todas as medidas de prevenção ao seu alcance, para evitar riscos e acidentes que envolvam seus empregados, usuários e terceiros.***
>
> ***Pela característica de suas atividades, há, naturalmente, determinadas funções desempenhadas por certos empregados que exigem rigorosa atenção e concentração, além de expertise, seriedade, prudência, perícia e, principalmente, comprometimento pessoal desses trabalhadores com integral cumprimento das normas de segurança que regulam o transporte ferroviário, sem prejuízo das demais em matéria de segurança no trabalho.***
>
> ***É o que ocorre, por exemplo, com seus maquinistas, controladores de tráfego e outros empregados com funções análogas, cujo menor deslize e erro operacional podem acarretar acidentes, sobretudo graves.***
>
> ***Cônscia de sua responsabilidade, criou o Programa PREVENÇÃO DO USO INDEVIDO DE ÁLCOOL E OUTRAS DROGAS. Esse Programa tem, entre outros objetivos, garantir as condições de segurança no sistema ferroviário, com a realização de testes de uso de álcool, através do aparelho bafômetro, para os maquinistas e controladores de tráfego, SEMPRE que envolvidos em situação de acidentes e incidentes no sistema. O procedimento garantiria que os referidos empregados cumpriram um dos itens de condução segura e 'presta contas' à população que utiliza o serviço de transporte ferroviário.***

A esse propósito, estabeleceram os Sindicatos, na Cláusula 31ª e seu parágrafo único, do Acordo Coletivo que firmaram, o seguinte:

"Cláusula 31ª – POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO USO INDEVIDO DE ÁLCOOL E DROGAS

Considerando que a Empresa lida com o transporte coletivo de massa, e, no exclusivo objetivo de minorar qualquer risco à população que utiliza os seus serviços; fica facultada a realização de testagem álcool e drogas nos moldes do programa a ser estabelecido e divulgado entre os empregados.

Parágrafo único:

Todas as ações do Programa serão divulgadas aos empregados através de processo de sensibilização e assinatura de Termo de Adesão especifico."

2. *Após a exposição, a Consulente formula quesitos que serão atendidos ao longo do presente parecer. O cerne da matéria diz respeito à possibilidade de se proceder a exames periódicos visando a verificação de consumo indevido de álcool ou substâncias geradoras de dependência química em empregados ocupantes de determinadas funções ou em todos os empregados, considerando as atividades desenvolvidas pela empresa que é concessionária de transporte ferroviário público de pessoas. Considerando a tendência moderna de respeito e preservação do lado íntimo da pessoa que foi elevada ao nível de hierarquia constitucional, perfeitamente lógica e coerente a preocupação da Consulente em não adotar medidas que possam configurar invasão na privacidade dos seus colaboradores.*

II – DOS EXAMES PERIÓDICOS E DA SUA REGULAÇÃO LEGAL

3. *A obrigatoriedade de exames periódicos nos trabalhadores foi introduzida na Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989, que, entre as várias modificações, alterou a redação do art. 168, que passou a assim vigorar:*

"Art. 168 – Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho:

I – a admissão;

II – na demissão;

III – periodicamente.

§ 1º – O Ministério do Trabalho baixará instruções relativas aos casos em que serão exigíveis exames:

a) por ocasião da demissão;

b) complementares.

§ 2º – Outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer.

§ 3º – O Ministério do Trabalho estabelecerá, de acordo com o risco da atividade e o tempo de exposição, a periodicidade dos exames médicos.

§ 4º – O empregador manterá, no estabelecimento, o material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade.

§ 5º – O resultado dos exames médicos, inclusive o exame complementar, será comunicado ao trabalhador, observados os preceitos da ética médica."

4. *Em face do comando estabelecido no caput do art. 168, o Ministério do Trabalho e do Emprego atualizou a Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, aprovando a Norma Regulamentadora nº 7, que instituiu a obrigatoriedade de as empresas adotarem Programa de Controle de Saúde Ocupacional – PCMSO. No que refere aos exames periódicos determina a mencionada NR que sejam efetuados obrigatoriamente na* ***admissão*** *do trabalhador na empresa,* ***periodicamente*** *(que varia conforme a atividade desenvolvida pelo empregado na empresa), no* ***retorno*** *do empregado no caso de seu afastamento do trabalho por período superior a 30 dias motivado por doença, acidente ou parto, quando ocorrer* ***mudança de função*** *e em caso de sua* ***demissão*** *(item 7.4.1).*

5. *O item 7.42 estabelece a natureza do exame a ser realizado:*

"7.4.2 Os exames de que trata o item 7.4.1 compreendem:

avaliação clínica, abrangendo anamnese ocupacional e exame físico e mental;

exames complementares, realizados de acordo com os termos específicos nesta NR e seus anexos."

6. *Importa destacar o princípio expressamente consagrado no item 7.1.2:*

"7.1.2 Esta NR estabelece os parâmetros mínimos e diretrizes gerais a serem observados na execução do PCMSO, podendo os mesmos ser ampliados mediante negociação coletiva de trabalho."

7. *Esse o regramento legal sobre o tema que, como se infere, estipula regras gerais e, especificamente, não prevê, embora não o proíba, os exames destinados a verificar consumo de álcool ou substâncias geradoras de dependência química, tal como pretende a Consulente.*

III – DA ATIVIDADE DESENVOLVIDA PELA CONSULENTE

8. *Naturalmente que a atividade da empresa, conforme a sua repercussão no contexto social, pode gerar a necessidade de uma prevenção de maior profundidade na saúde ocupacional. Por exemplo, não é preciso dissertar que a atividade de uma empresa de contabilidade é bastante distinta daquela desenvolvida, por exemplo, em uma empresa de aviação aérea. Os riscos da atividade, portanto, podem, independente de expressa autorização legal, determinar que a empresa adote medidas específicas no que refere aos exames periódicos em seus empregados, visando a resguardar não apenas os seus interesses, mas sobretudo não colocar em risco a comunidade.*

9. *Pode se imaginar os efeitos nefastos que um piloto de uma aeronave pode acarretar em sua atividade profissional se for alcoólatra ou dependente químico.*

10. *Portanto, o bom senso impõe que, em determinadas situações, a empresa pode e deve adotar os exames preventivos diferenciados em seus prestadores de serviço, visando, sobretudo, a segurança da comunidade.*

11. *Essa é exatamente a situação da Consulente que, por concessão do Poder competente, desenvolve atividade pública de transporte de pessoas.*

12. *Por esta inegável razão, determina o bom senso lógico e jurídico, independente de expressa previsão legal, que a Consulente verifique se os seus empregados consomem indevidamente álcool ou se revelem dependentes químicos sem que essa medida possa caracterizar qualquer agressão à privacidade do empregado.*

13. *Com efeito, entre o interesse individual e o coletivo, há de prevalecer, por óbvias razões, este último. E há quem possa negar que é de fundamental necessidade da comunidade que os trabalhadores de uma empresa que transporta pessoas estejam em plenas condições de saúde física, psíquica e mental? Portanto, não se pode deduzir que a empresa que busca aferir essas condições esteja violando a vida privada ou a intimidade dos seus empregados. Como advertiu o Mestre Carlos Maximiliano, um dos maiores hermeneutas que esse País conheceu:*

> ***"deve o direito ser interpretado inteligentemente; não de modo que a ordem legal envolva um absurdo, prescreva inconveniências, vá ter a conclusões inconsistentes ou impossíveis. (..)."*** *("Hermenêutica e Aplicação do Direito", RJ, Freitas Bastos, 3ª ed., págs. 205/6).*

14. *Que o consumo de álcool e drogas é uma preocupação de toda sociedade brasileira, quiçá mundial, se revela fato indiscutível, tal como enuncia, de modo reiterado, a imprensa falada, escrita e televisada. Tanto assim que o Governo Federal criou a Secretaria Nacional Antidrogas (Senad), que tem a missão institucional de articular e integrar governo e sociedade para a redução da demanda de drogas no país, em consonância com as diretrizes estabelecidas pela Política Nacional sobre Drogas.*

15. *E, segundo as diretrizes desse órgão governamental, se revela fundamental* ***"prevenir o uso indevido de álcool e outras drogas constitui ação de inquestionável relevância nos mais diversos contextos sociais – família, escola, comunidade, empresa – , dada a complexidade da questão e os prejuízos associados ao abuso e à dependência de substâncias psicoativas"*** *(****in*** *"Mapeamento das instituições governamentais e não-governamentais de atenção às questões relacionadas ao consumo de álcool e outras drogas no Brasil – 2006/2007").*

16. *Como se constata a prevenção do uso indevido do álcool e outras substâncias químicas nocivas ao ser humano é uma questão social e a todos –* ***"familia, escola, comunidade, empresa"*** *–interessa, tal como acentua o referido órgão governamental. E o empregador que atue precisamente dentro dessa diretriz estaria violando a intimidade de quem quer que seja?*

IV – DA EXPRESSA PERMISSÃO NO CASO DA CONSULENTE

17. *Além da atividade desenvolvida pela Consulente, não apenas autorizar, mas, sobretudo, determinar que esta investigue os seus empregados no que se refere ao uso indevido de álcool e outras substâncias químicas, no caso em foco há outro aspecto de natureza jurídica que afasta qualquer possibilidade de se condenar esse salutar procedimento.*

18. *Como ressaltado pela empresa ao formular a presente consulta, restou pactuado com a entidade sindical profissional a seguinte condição normativa:*

> ***"Cláusula 31ª – POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO USO INDEVIDO DE ÁLCOOL E DROGAS***
>
> ***Considerando que a Empresa lida com o transporte coletivo de massa, e, no exclusivo objetivo de minorar qualquer risco à população que utiliza os seus serviços; fica facultada a realização de testagem álcool e drogas nos moldes do programa a ser estabelecido e divulgado entre os empregados.***
>
> ***Parágrafo único:***
>
> ***Todas as ações do Programa serão divulgadas aos empregados através de processo de sensibilização e assinatura de Termo de Adesão especifico."***

19. *Portanto, a Consulente e os respectivos empregados, através do correspondente sindicato profissional concordaram com a possibilidade de ser implementada a investigação sobre o uso indevido de álcool e substâncias químicas, tal como se infere da cláusula acima repetida.*

20. *E, como se sabe, os preceitos de ordem pública do Direito do Trabalho estabelecem um patamar de proteção ao trabalhador que pode ser suplementado pela autonomia*

*privada, individual ou **coletiva**. Por muito tempo predominou o entendimento de que as condições ajustadas pelas partes contratantes ou nos instrumentos da negociação coletiva não podiam ser modificados em prejuízo dos trabalhadores, quer em caráter transitório, para atender a aspectos conjunturais, quer para se compatibilizarem com novos métodos de trabalho ou remuneração.*

21. *O segundo choque petrolífero, que desequilibrou a economia mundial na década de 80, e a velocidade com que vem sendo implementada a nova revolução tecnológica gerada pela informática e pela telecomunicação determinaram a adoção da tese da flexibilização nas relações de trabalho, com o intuito de impedir a extinção de muitas empresas, com perverso reflexo nas taxas de desemprego. E a queda do Muro de Berlim, sinalizando o final da guerra fria entre o bloco comunista e algumas potências ocidentais, marcam a atual fase de globalização da economia onde o sucesso empresarial depende de sua modernização e do custo do que produz.*

22. *Daí por que a Constituição Federal de 1988, avançando quanto a esse aspecto, facultou a flexibilização de direitos em três hipóteses: redução de salários (art. 70, inciso VI), compensação de horários (inciso XIII) e turnos ininterruptos de revezamento (inciso XIV), sempre mediante convenção ou acordo coletivo, isto é, sob tutela sindical. Essa possibilidade, consagrada em nossa Lei Maior, demonstra que o Legislador Constituinte buscou prestigiar a negociação coletiva visando a permitir essa alternativa na solução dos mais variados temas na relação capital e trabalho.*

23. *Como ponderou o douto e saudoso Ministro ORLANDO TEIXEIRA DA COSTA:*

> ***"A flexibilização labora! é o instrumento ideológico neoliberal e pragmático de que se vêm servindo os países de economia de mercado, para que as empresas possam contar com mecanismos jurídicos capazes de compatibilizar seus interesses e os dos seus trabalhadores, tendo em vista a conjuntura mundial, caracterizada pelas rápidas e contínuas flutuações do sistema econômico, pelo aparecimento de novas tecnologias e outros fatores que exigem ajustes rápidos inadiáveis".*** *("Flexibilização e Direito Alternativo", **in** Revista LTr, 1992, nº 56, págs. 779/781).*

24. *A irredutibilidade salarial é, sem dúvida, a regra maior na execução do contrato de trabalho. Esse princípio está consagrado no inciso VI do art. 7º, da Lex Fundamentalis, com uma ressalva:*

> ***"salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo".***

Destarte.

> ***"o empregado não poderá concordar com a redução do seu salário; mas o sindicato, na representação dos interesses coletivos e individuais da categoria ou dos empregados de determinada empresa, poderá – obviamente em situações***

> ***excepcionais – formalizar essa redução, com as condições em que ela perdurará, no instrumento da negociação coletiva"*** *(do 1º Signatário deste parecer, "Comentários à Constituição", RJ, 1990, Ed. Freitas Bastos, vol. 1, pág. 382).*

25. *No mesmo sentido se pronunciam OCTÁVIO MAGANO e ESTEVÃO MALLET:*

> *"**Estabelecendo o constituinte o princípio da irredutibilidade salarial, com a ressalva, no entanto, de que reduções pudessem efetivar-se mediante convenção ou acordo coletivo, converteu-os no mais poderoso instrumento de modelação de condições de trabalho.***
>
> ***[...]***
>
> ***Agora, com a regra do art. 7º, VI, da Constituição admitiu-se, amplamente, a possibilidade de que tanto uma quanto outro, contenham cláusulas prevendo reduções salariais. Com isso, converteram-se tais institutos jurídicos em instrumentos de frexibilização de condições de trabalho, ou melhor, do próprio Direito do Trabalho.**" ("O Direito do Trabalho na Constituição", Editora Forense, Rio de Janeiro, 1993, pág. 104/5).*

25. *Portanto, no caso da Consulente, a previsão normativa lhe autoriza a proceder a pretendida investigação sem que se possa cogitar de invasão da intimidade dos seus empregados.*

V – DAS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS NO CASO DE O EXAME CONSTATAR O USO INDEVIDO DE ÁLCOOL OU SUBSTÂNCIAS QUÍMICAS PELO EMPREGADO

26. *Detectado no exame periódico o uso indevido de álcool ou de e substâncias químicas, resta a concreta informação de que o empregado necessita de atenção especial no sentido de ajudá-lo a vencer essa nefasta dependência. Portanto, entendemos que o empregado, em tal situação, deve, em um primeiro momento, ser encaminhado a tratamento específico visando a sua completa recuperação.*

27. *Negando-se a submeter-se ao adequado tratamento, vislumbramos que o empregado declina de dever básico consignado no contrato de trabalho, conduta que pode configurar a justa causa motivadora da resolução contratual.*

28. *Obviamente que os fatos expressamente previstos na CLT (art. 482) como tipificadores da resolução do contrato de trabalho não mencionam precisamente tal situação, embora a alínea **f** estabeleça como motivadora da justa causa, a:*

> ***"f) embriaguez habitual ou em serviço;".***

29. *Mas, segundo a nossa visão na análise da norma jurídica há de se conceber um sentido amplo, não apenas um sentido formal. Importa a acepção de fontes de direito que, como se sabe, não se restringem à regra jurídica instituída na condição de preceito*

formal. Todo e qualquer acontecimento que gere direitos e obrigações pode e deve ser considerado.

30. *Serpa Lopes classifica objetivamente as fontes de direito em três modalidades distintas:*

> ***"1ª) as imediatas ou formais, que são as leis, no seu sentido de regras sociais obrigatórias; 2ª), as mediatas ou geradoras, que são o costume, a ciência do Direito e a jurisprudência dos tribunais; 3ª) as fontes subsidiárias do Direito, isto é, os preceitos jurídicos aplicáveis aos casos não previstos."*** *("Curso de Direito Civil", Freitas Bastos, Rio de Janeiro, 1989, 7ª ed., vol. 1, pág. 57).*

31. *A concepção das duas primeiras modalidades não apresenta maiores discussões. Interessa ao caso presente a terceira modalidade que contempla as lacunas legais. Sobre essa matéria, o aplicador da lei há de se nortear na regra expressa estabelecida na Lei de Introdução ao Código Civil que, embora dirigida ao exercício da função jurisdicional, é pertinente ao intérprete e aplicador da lei no sentido geral:*

> ***"Art. 4º. Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito."***

32. *O referido dispositivo, portanto, admite a aplicação da regra legal a casos análogos, embora não tenham sido o alvo específico daquela. Silvio Rodrigues assim analisa a aplicação da lei em face da analogia:*

> ***"Quando a lei é omissa sobre algum problema, ou sobre a solução de alguma relação jurídica, diz-se que há lacuna da lei. Esta é inevitável em qualquer ordenamento, porque o legislador, por mais sagaz que seja, não pode prever todos os casos capazes de aparecer nas relações entre os indivíduos.***
>
> ***[...]***
>
> ***Julgar por analogia significa aplicar às hipóteses semelhantes as soluções oferecidas pelo legislador para casos análogos. A analogia se baseia na idéia de que, se a lei disciplina de determinada maneira uma relação jurídica, deve, por igual razão, disciplinar do mesmo modo uma outra relação jurídica semelhante."*** *("Direito Civil", Ed. Saraiva, São Paulo,1988, vol. 1, págs. 21 e 22)*

33. *Carvalho Santos, quando analisa a matéria, pondera:*

> ***"A analogia pressupõe que para o caso que preocupa o intérprete não exista uma norma escrita, existindo apenas casos afins e matérias estender a norma jurídica do caso para o qual foi escrita para outro diverso, mas com o primeiro análogo ou afim.***
> ***Por aí se vê que a analogia difere e não se confunde com a interpretação extensiva, que, segundo da lição de SAVIGNY, não tem por fim cumular uma lacuna***

do Direito, mas retificar uma expressão imprópria pelo pensamento verdadeiro da lei.

Como muito bem já foi caracterizada a distinção: na interpretação extensiva se reconhece que a norma se contém expressa na lei, mas que somente as palavras não são adequadas a exprimir-lhe a extensão; na analógica, ao contrário, se reconhece que para o caso a norma não existe, mas que, se a lei houvesse para êle emitido, seria aquela mesma já existente para o caso semelhante." *("Código Civil Brasileiro Interpretado", Freitas Bastos, Rio de Janeiro, 10ª ed., 1963, vol. 1, pág. 96).*

34. *Dentre os processos de heterointegração das lacunas do ordenamento jurídico, conceituados como fontes de Direito, o mais importante (salvo, em alguns casos, os usos e costumes) é a analogia que permite aplicar, a caso não regido por norma específica, a solução dada a hipótese semelhante pelo mesmo instrumento jurídica (analogia legis) ou pela regra deduzida do sistema jurídico pertinente (analogia juris).*

35. *Constata-se, assim, considerando a expressa permissão legal, conjugada com a lição unânime da doutrina, que o nosso sistema legal comporta a solução do caso concreto, para o qual inexiste norma reguladora específica, pela aplicação da analogia, devendo se ter o especial cuidado de não ampliar ilimitadamente a incidência da norma jurídica aplicada ao caso afim. E esse princípio foi amplamente acolhido em nossa Legislação do Trabalho, tal como se infere do art. 8º da CLT.*

36. *Na hipótese em apreço a regulamentação legal não prevê precisamente a hipótese presente (consequência jurídica da negativa do empregado se submeter ao tratamento que se revele adequado visando a sua recuperação). Todavia o capítulo que trata da Segurança e Medicina do Trabalho (Capítulo V do Título ll, da CLT), que tem por objetivo os efeitos nefastos da atividade na saúde do trabalhador, declara como ato faltoso, portanto ensejador da justa causa, a negativa do empregado em utilizar o equipamento de proteção fornecido pela empresa, tal como se infere do art. 158, assim disposto:*

"Art. 158. Cabe aos empregados:

I – observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II – colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único. Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa."

37. *Portanto, a fonte formal prevê a possibilidade de configurar ato faltoso a negativa do empregado em utilizar o equipamento de proteção individual que objetiva preservar a sua saúde. Como se infere, nas duas situações – a prevista pelo art. 158 e aquela em analise no presente parecer – se faz presente a mesma razão – a preservação da saúde do trabalhador. E como se sabe, onde houver a mesma razão, deve prevalecer o mesmo direito:* ***ubi eadem ratio, idem jus****.*

38. *Essas considerações nos permitem concluir, por força da analogia, pela legítima aplicação à situação narrada pela Consulente da mesma regra estabelecida na letra* ***b*** *do parágrafo único do art. 158, da CL T, autorizando a resolução do contrato de trabalho pela prática de ato faltoso decorrente da negativa do empregado de se submeter ao adequado tratamento.*

39. *Todavia, no caso específico da Consulente deve ser observado que o acordo coletivo, que obriga aos envolvidos, prevê, de modo expresso, como condição, a adesão do empregado em se submeter a tal programa de prevenção. Portanto, se verifica, sem prejuízo da conclusão constante do item anterior, que, no caso presente, a Consulente se autolimitou devendo obrigatoriamente respeitar a condição consignada no acordo coletivo no que se refere a possibilidade de o empregado aderir ou não ao programa a ser implementado na forma pactuada em sede coletiva. E se negando o empregado a aderir ao programa de prevenção, não vemos possibilidade de desligamento por ato faltoso, porque ninguém pode ser punido pelo mero exercício de um direito, que não se caracteriza ato faltoso, mas apenas e tão-somente revela que o empregado não se coaduna com a política da empresa, cabendo, nessa hipótese, caso seja desejo da empresa, apenas a demissão sem justa causa.*

VI – DAS CONCLUSÕES

40. *Com base nos fundamentos acima delineados, respondemos objetivamente aos quesitos formulados pela Consulente:*

> ***a) Há amparo legal para que a Consulente realize, periodicamente, no curso do contrato de trabalho, sem prejuízo do exame admissional, exame de uso de álcool e outras drogas, nos termos do Programa que instituiu e que será submetido à adesão de seus empregados?***
>
> ***RESPOSTA****: A Consulente, por concessão do Poder competente, desenvolve atividade pública de transporte de pessoas, razão pela qual, como determina o bom senso lógico e jurídico, independente de expressa previsão legal, se revela recomendável que verifique, através dos exames periódicos, se os seus empregados consomem indevidamente álcool ou sejam dependentes de substâncias químicas, sem que essa medida possa caracterizar qualquer agressão à privacidade do empregado. Acresça-se o fato de a Consulente ter pactuado em acordo coletivo tal possibilidade, o que, a nosso ver, lhe dá maior respaldo legal e afasta qual-*

quer possibilidade de questionamento fundamentado quanto à medida adotada pela Consulente;

b) Neste caso, qual a fundamentação, a periodicidade, a forma a ser adotada e se há restrição a determinadas funções ou pode a Consulente realizar o teste em todos os seus empregados, até para evitar eventual alegação de discriminação?

***RESPOSTA**: No que se refere à fundamentação para realização de tais exames, já respondemos no quesito anterior. Quanto à periodicidade, recomendamos que ocorra nos mesmos momentos em que os exames ocorrem nos períodos estabelecidos na legislação, ou seja, que o exame não seja específico, mas se dê juntamente com os exames que já são usualmente praticados, podendo ocorrer em todos os empregados, tendo em vista que o acordo coletivo não estabelece qualquer restrição;*

c) Considerado o interesse público, tem a Consulente o direito de instituir, implantar e acompanhar, através do Programa de Prevenção ao Uso Indevido de Álcool e Outras Drogas que criou e está previsto no Acordo Coletivo firmado, com o foco na saúde dos seus empregados e, em consequência, na minimização de problemas operacionais, sem ferir dispositivos legais porventura existentes? Em caso afirmativo, seria imprescindível a adesão, por escrito, de todos os seus empregados?

***RESPOSTA**: Quanto ao primeiro ponto, entendemos que já foi atendido na resposta ao primeiro quesito. Quanto à adesão do empregado esta se revela indispensável tendo em vista os termos do acordo coletivo celebrado, que prevê expressamente essa condição;*

d) Estaria a Consulente legalmente autorizada a dispensar – com ou sem justa causa – o empregado, cujo exame constate o uso de álcool ou outras drogas? Em caso afirmativo, qual seria a fundamentação legal e jurídica de que poderia se valer para se defender em eventual reclamatória trabalhista ajuizada pelo empregado, com pedido de indenização por danos morais?

***RESPOSTA**: Por força da analogia, entendemos somente autorizada a resolução do contrato de trabalho em face da prática de ato faltoso decorrente da negativa do empregado de se submeter ao adequado tratamento, após a constatação da utilização indevida de álcool ou substâncias químicas. Antes da tentativa de recuperar o empregado, entendemos que a demissão com justa causa pode se revelar frágil. A fundamentação para enfrentamento das eventuais ações judiciais, já se encontra exposta nos fundamentos do presente parecer, aos quais nos reportamos;*

e) Havendo previsão expressa e clara no referido Programa de punição com a pena de justa causa, ao empregado flagrado no exame de teor alcoólico e

outras drogas, seria legítima sua aplicação, considerando que só será adotada a punição após a divulgação do Programa e a adesão do empregado?

RESPOSTA*: Embora a implementação do programa de prevenção conte com respaldo consignado em norma coletiva, os termos do referido programa se caracterizam como norma unilateral da empresa, razão pela qual entendemos de pouca consistência jurídica a inserção de dispositivo prevendo a configuração de ato faltoso em caso de o exame apontar a utilização indevida de álcool ou drogas por parte do empregado. Por esta razão, somente vislumbramos a segura possibilidade de aplicação da justa causa após a comprovada tentativa da empresa em recuperar o empregado. Antes disso, apesar de constar do referido programa, a justa causa, a nosso ver, se revela frágil.*

S.M.J. é o nosso parecer.

Rio de Janeiro, 6 de agosto de 2010

ARNALDO SÜSSEKIND
OAB nº 2.100

LUIZ INÁCIO BARBOSA CARVALHO
OAB nº 44.418

TRT
1ª Região

Av. Presidente Antonio Carlos, 251 - Centro
Rio de Janeiro (RJ)
CEP: 20020-010
PABX: (21) 2380-6150