



**EVARISTO
DE MORAES FILHO**

(2.^o DE UMA SÉRIE
DE 3 REPORTAGENS)

Estabilidade: direito não é só do Brasil

Em seqüência ao trabalho de profundidade realizado pelo catearato em Direito do Trabalho Evaristo de Moraes Filho, em defesa da estabilidade dos trabalhadores brasileiros, publicamos hoje a segunda de uma série de três reportagens. Desta feita, o prof. Evaristo de Moraes Filho analisa a existência da ESTABILIDADE em diversos países do Hemisfério, mostrando a segurança que os trabalhadores encontram nos Estados Unidos, não só oriunda das cláusulas de negociações coletivas, como na pressão sindical, graças a um sindicalismo autêntico e efetivamente livre, tal como se considera naquele país.

Nota da Reação

Legislação comparada e o Brasil

Outro ledão engano dos inimigos da estabilidade e, o que é pior, dos seus próprios adeptos, consiste em proclamarem que ela só existe no Brasil, que foi invenção do paternalismo trabalhista nacional. Vimos que coube a sua instituição a Artur Bernardes, bem antes de 1930, data que marca, para os saudosistas, o início da intervenção estatal a favor de uma legislação urbana do trabalho. Por outro lado, o Brasil já se encontra, atualmente, colocado em posição secundária entre os países que seguiram o caminho da adoção da estabilidade no emprêgo, quer desenvolvidos, quer subdesenvolvidos.

Em livro aparecido em 1957, especialmente sobre o assunto, Ernst Katz classifica a legislação brasileira entre as do tipo que não adota uma estabilidade verdadeira, com a larga permissão de poderem os tribunais, a seu talante, transformar a reintegração em pagamento da indenização em dôbro. Por estabilidade entende Katz o direito do trabalhador em conservar o seu lugar durante tôda a sua vida de trabalho, não podendo ser declarado despedido em tempo algum, senão por algumas causas taxativamente determinadas em lei.

Em Cuba, o decreto presidencial n.º 798, de 1938, devidamente interpretado pela jurisprudência da Suprema Côrte, ao tempo de Fulgêncio Batista, dá ao empregado efetivo, despedido injustamente, o direito de opção entre a reintegração ou o recebimento da indenização.

Na Argentina instituiu-se a estabilidade pela lei n.º 12.637, de 1940, com regulamentações posteriores, sendo de destacar a do decreto n.º 20.268, de 1946, cujo art. 6.º dispõe que os empregados bancários têm direito a serem mantidos pelo empregador em suas carreiras bancárias, sempre que não ocorrer nenhuma das causas que justifiquem a sua dispensa, até que estejam em condições de requerer a sua aposentadoria ordinária. A estabilidade se adquire com seis meses de casa (art. 6.º, parágrafo 3.º). Aplicam-se estas mesmas disposições aos empregados afins dos bancários, tais como: os das companhias de seguros, capitalização e caixas econômicas, além dos empregados da fundação da casa popular.

Na Espanha, pelo art. 81 do decreto sobre contrato de trabalho de 1944, já do tempo do generalíssimo Franco, despedido injustamente, com qualquer tempo de casa, desde que efetivo, cabe direito de opção ao empregado (de continuar na casa ou de receber indenização), quando a empresa possui mais de 50 empregados. Cabe tal direito ao empregador, quando a empresa dispõe de menos de 50 empregados.

A legislação do trabalho alemã de após-guerra, principalmente pela lei regulamentadora dos conselhos de empresa de 1947, dão ampla proteção contra a despedida abusiva, autorizando os juizes a declarar que as dispensas

sumamente injustificadas não produzem efeitos jurídicos, e que a relação de trabalho persiste. Em 1951, pela lei de 10 de agosto, contra a despedida, alterou-se um pouco o critério para dar mais força à continuação do contrato, obrigando os juizes a declarar nulas as dispensas sumamente injustas e, igualmente, as socialmente injustificadas. Carecem ambas de efeitos jurídicos e o contrato prossegue. Define a lei como "despedida socialmente injustificada" aquela para a qual não há motivo justificado, que não vem nem condicionada pela pessoa, nem pela conduta do trabalhador, nem por necessidades imperiosas da empresa.

Na França de após-guerra também são inúmeras as medidas tendentes a impedir a despedida abusiva dos empregados. A proteção ao emprego se faz por várias maneiras, desde a criação de vários tipos de indenização (de antiguidade, despedida injusta, de clientela etc.), até à obrigação da aprovação prévia pela autoridade administrativa competente em assuntos de mão-de-obra, além da intervenção direta do comitê de empresa. Os autores franceses, com Ripert, Durand, Autié à frente, chegam até a falar em *la propriété de l'emploi*.

Nos Estados Unidos — Convenções coletivas e pressão sindical

Por inexistência de lei federal ou estadual expressa sobre a matéria, talvez não haja no mundo nenhum país em que os sindicatos se tenham ocupado tanto com a estabilidade como nos Estados Unidos. Lá, antiguidade é pôsto realmente. Faz parte das cláusulas de negociação coletiva entre os sindicatos e as empresas o chamado direito de antiguidade (*seniority*). Em caso de dispensa coletiva do pessoal, os antigos são despedidos mais tarde, nos últimos lugares. Na hipótese de readmissão, estarão de volta mais cedo.

Com um movimento sindical tanto quanto possível livre e ativo, são os sindicatos consultados previamente para a negociação dos métodos da dispensa, sendo a antiguidade o fator número 1, suavizado às vezes por dois outros: a) conhecimentos, qualificações e eficiência no desempenho do trabalho; b) aptidão física para o trabalho. Cf. — US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics: *Collective Bargaining Clauses: Lay-off, Recall, and Work-Sharing Procedures*, Bul. n.º 1189, 1956, pág. 7; J.W. Bloch e R. Platt, *Seniority and Bumping Practices*, *Monthly Labor Review*, vol. 80, fev. 1957, págs. 177 e ss.

É tão importante o respeito à antiguidade que, pelo complicado sistema chamado de **bumping** (ao pé da letra, empurrão), pode um trabalhador despedido tomar o lugar, em determinado serviço ou categoria profissional dados, de um ainda menos antigo. Não raramente produz esse sistema uma verdadeira reação em cadeia, levando ao deslocamento de um grande número de trabalhadores, quando na realidade tudo se iniciou com um ou poucos dispensados.

Em caso de dispensa coletiva, tornando-se impossível a reintegração (decorridos mais de dois anos ou mais da metade do tempo que o empregado tinha de casa), recebe êle uma indenização por dispensa, calculada segundo os mais variados critérios, dentre os quais se destaca o tempo de serviço.

Torna-se mais rigorosa ainda a pressão sindical quando se trata de dispensa de empregado, não mais decorrente de crise, de economia forçada ou de redução coletiva do pessoal. Limita-se aqui a autonomia da vontade do empregador, chegando a um sistema ainda mais avançado que o brasileiro da estabilidade. Não se torna necessário esperar pela conquista de

dez longos anos de casa. Desde que efetivo o empregado, sòmente pode ser dispensado com a ocorrência de um justo motivo. Cf. — J.F. Holly, *Considerations in Discharge Cases*, *Monthly Labor Review*, vol. 30, jun. 1957, pag. 684.

Exemplos de cláusulas de convenções coletivas de trabalho: "Os trabalhadores que terminaram seu período de experiência não poderão ser despedidos senão por um justo motivo. O sindicato tem o direito de contestar o fundamento de qualquer despedida e pode apresentar uma declaração, que será regulada conforme o processo de regulamentação dos litígios e o processo de arbitragem previstos na presente convenção"... "Os trabalhadores que adquiriram a antiguidade na empresa não podem ser despedidos senão por um justo motivo em virtude da presente convenção. Quando despedir um empregado, deverá a empresa avisar imediatamente o membro do comitê que representa os trabalhadores ou o presidente do comitê de fábrica interessado. Se o sindicato pedir uma audiência imediata para o exame de qualquer reclamação contra a dispensa, uma reunião será logo convocada para êste efeito. Qualquer reclamação motivada por esta dispensa será submetida ao diretor das relações profissionais, por escrito, nos oito dias seguintes. Caso contrário, o trabalhador e o sindicato serão considerados como não tendo mais objeção à referida dispensa". (Contrato coletivo n.º 343, de 19 de outubro de 1955, entre Mack Manufacturing Co e o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Automóveis, Aviões e Máquinas Agrícolas).

Em países de **comon law** (direito não escrito) e de tradição do **judge made law** (fonte jurisprudencial predominante), devem ser buscadas as verdadeiras fontes do direito, notadamente do direito do trabalho, nos usos e costumes industriais, nas convenções coletivas de trabalho, nos regulamentos de empresa, em suma, nas negociações ou nos regulamentos coletivos de trabalho, nascidos espontaneamente dos corpos sociais ou profissionais, fora da fonte estatal. Tivessem os nossos sindicatos — que o Ministério do Trabalho, em qualquer de suas fases, nunca permitiu que fôsem realmente livres e autônomos — a mesma força dos sindicatos anglo-saxões, e nenhum mal adviria da revogação da estabilidade, porque eles, como legítimos grupos de pressão, voltariam a obter regalias iguais ou superiores. Sem liberdade sindical, sem liderança, sem sindicalização de massas e sem lei escrita protetora, pobres dos trabalhadores nacionais!

Lei mexicana de 1962

Nenhuma lei, nenhuma disposição legal ou convencional, no entanto, se aproxima do rigor e da extensão da reforma legislativa mexicana de 1962. Foi alterado o inciso XXII, do art. 123, da Constituição do México, que passou a ter a seguinte redação: "O patrão que despedir um trabalhador sem causa justificada, ou por haver ingressado numa associação ou sindicato, ou por haver tomado parte numa greve lícita, ficará obrigado, à escolha do trabalhador, a cumprir o contrato ou a indenizá-lo com a importância de três meses de salário".

Aí está, em poucas palavras, a estabilidade no emprego a mais absoluta possível, existente desde o momento em que o empregado se torna efetivo na empresa. É esta a verdadeira estabilidade, que põe a claro as ignorâncias dos inimigos e dos amigos da estabilidade nacional, quando, uns e outros, de má ou boa fé, apregoam que tal instituto é prerrogativa do direito positivo brasileiro.

Vale a pena, no entanto, a transcrição na íntegra da justificação da lei, cujos belos e justos fundamentos fazemos nossos, constituindo-se igualmente na maior crítica ao que se está pretendendo fazer entre nós: "A esta-

bilidade dos trabalhadores em seus empregos é uma das grandes preocupações de nossa época. Desde os anos da Segunda Guerra Mundial começou-se a falar de uma nova idéia como base para determinar a política social das nações e como fonte dos direitos sociais dos trabalhadores e demais grupos necessitados da população. A idéia da segurança social, que tal é a denominação do nôvo princípio, apresenta múltiplas facêtas na vida internacional e nacional, mas aplicada aos trabalhadores significa, em termos gerais, firmeza nas relações jurídicas e garantia do presente e do futuro. A idéia, claro está, não é completamente nova, mas sua atual formulação e o propósito firme de estendê-la às mais variadas manifestações da vida individual e social constitui, sem dúvida alguma, uma novidade.

Os seguros sociais tiveram como propósito assegurar ao trabalhador uma existência de acôrdo com a dignidade humana, quando a idade ou os inevitáveis riscos a que estão expostos os homens lhes privam de sua capacidade de trabalho e de ganho. A nova idéia da segurança social aplica o mesmo princípio ao presente dos homens: o trabalhador que cumpre suas obrigações não deve estar exposto ao risco de uma despedida arbitrária. Os homens, expressa a idéia da segurança social, precisam possuir confiança, plena e real, no presente e não somente no futuro, precisam olhar com segurança o amanhã imediato e estar certos de que a satisfação de suas necessidades familiares não dependerá da arbitrariedade e do capricho de outros homens. Esta segurança é, por outro lado, a fonte da alegria e do amor pelo trabalho: não é possível exigir dos homens dedicação e superação em suas atividades quando a intranquilidade domina em suas consciências.

Os trabalhadores entregam o melhor de sua vida às emprêsas, nelas transcorrem sua juventude e sua maturidade, e nelas os surpreende a velhice, a invalidez e a morte. Torna-se paradoxal que os trabalhadores desfrutam de segurança, através do seguro social, quando já não são aptos para o trabalho e que, em troca, enquanto entregam sua energia física e suas aptidões intelectuais ao serviço de outrem, fiquem expostos a ser dispensados arbitrariamente ou caprichosamente. É verdade que nos casos de despedida fala-se de uma indenização e que esta se calcula em função dos anos de serviços, mas é também certo que esta indenização, ainda que elevada, não compensa a perda do emprêgo. Com efeito, o direito mexicano aceita a chamada "cláusula de exclusão de admissão", em virtude da qual, sempre que ocorre uma vaga, o sindicato titular do contrato coletivo é quem propõe o trabalhador que deve preenchê-la, por outro lado, os contratos coletivos e os costumes mais generalizados organizaram um sistema de escalonamentos que, em regra geral, admite como ponto de partida a antiguidade dos trabalhadores na emprêsa (**ambos inexistentes entre nós**). Pois bem, a despedida de um trabalhador produz um duplo efeito que não pode ser compensado com uma indenização: em primeiro lugar, os trabalhadores despedidos ficam privados de seus direitos de antiguidade e de promoção, o que traz como consequência que lhes falte a certeza no presente e no futuro, pois os anos entregues à emprêsa e os esforços desenvolvidos para sua prosperidade estão em perigo constante de desaparecer por um ato sem nenhuma justificação jurídica: em segundo lugar, os trabalhadores despedidos ficam forçados a ingressar numa nova emprêsa e, precisamente pelo escalonamento que nela existe, nos postos de menor categoria e retribuição".

Valeu a pena a transcrição desta exposição de motivos, desconhecida por certo entre nós, e que vale, por si só, por uma verdadeira e irresponsável crítica à política retrógrada de contração a que se entregam os técnicos brasileiros que ora governam este País.