

## **EVARISTO DE MORAES FILHO**

**1.º DE UMA SÉRIE  
DE 3 REPORTAGENS)**

Evaristo de Moraes Filho é a maior autoridade brasileira em Direito do Trabalho. Por essa razão, no momento em que todos os assalariados brasileiros — dois terços da população do País — estão ameaçados, pelo governo, de sofrer mais uma lesão em seus direitos inalienáveis, surge êsse destemido brasileiro, servidor público dos mais exemplares e mais capacitados e professor dos mais estimados, com um trabalho de profundidade em defesa da **ESTABILIDADE** dos trabalhadores.

Evaristo de Moraes Filho é o autor do anteprojeto do Código de Trabalho, atualmente no Ministério da Justiça, em que aplicou toda sua inteligência em busca da atualização das normas que regem as relações de trabalho. É ainda catedrático em Direito do Trabalho da Universidade do Brasil, hoje Universidade Federal do Rio de Janeiro, livre docente em Sociologia da Faculdade de Filosofia, além de presidente do Conselho Diretor do Instituto de Ciências Sociais da Universidade do Brasil, cargo que pela segunda vez ocupa no período de três anos.

Publicamos hoje a primeira de uma série de três reportagens, integralmente baseadas em estudo preparado pelo professor Evaristo de Moraes Filho, com seqüência programada para amanhã e sexta-feira. Nesta primeira parte, Evaristo de Moraes Filho comprova que a estabilidade no Brasil representa uma conquista trabalhista de lenta formação, com início em 1923.

**Nota da  
REDAÇÃO**

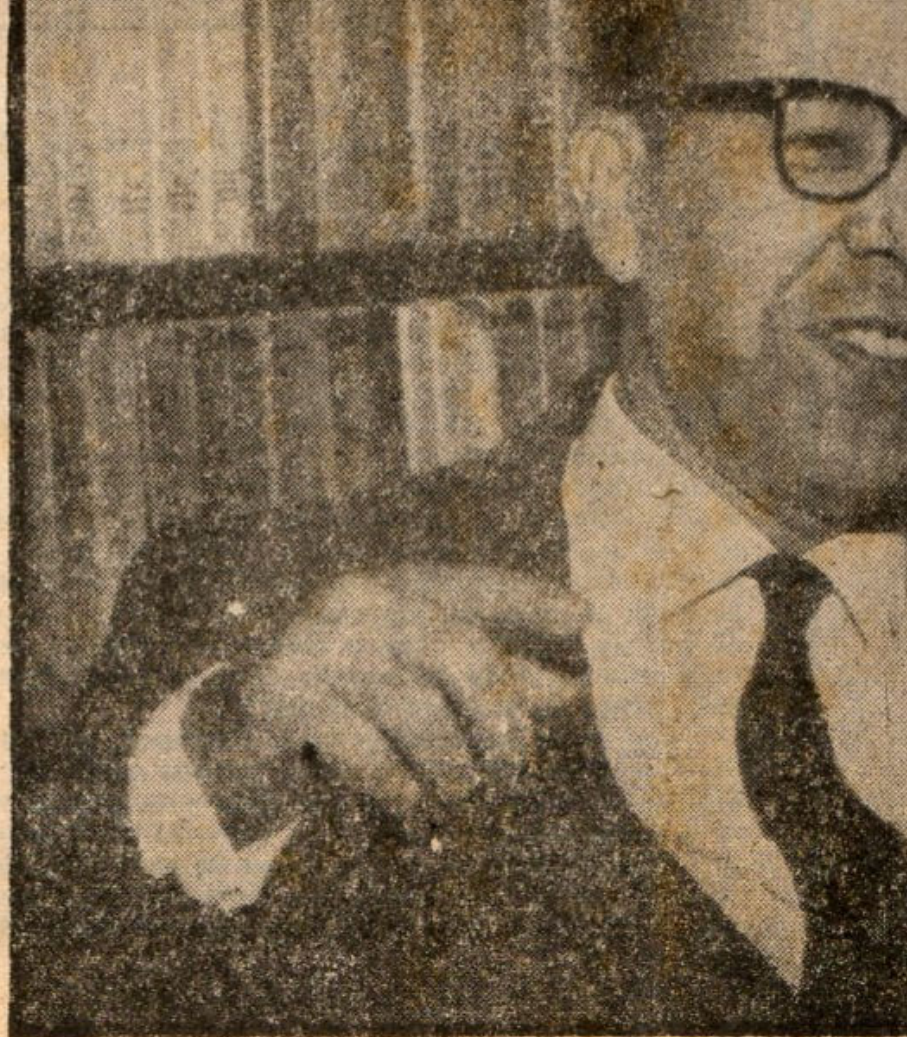


## Os inimigos da estabilidade

Desde que foi instituída entre nós a estabilidade do empregado na empresa, no recuado ano de 1923, não cessaram nunca alguns empresários e certos técnicos de hostilizá-la de todos os modos possíveis a seu alcance, com atitudes e argumentos de valor desigual. Determinados empregadores enveredam pelo caminho fácil da fraude, impedindo que o trabalhador atingisse o decênio legal. Outros, além desse expediente, no entanto, ofereciam soluções paralelas, sempre com a afirmação de que seriam mais favoráveis ao empregado, tais como: adoção da teoria do crédito italiana, criação do fundo de indenização, a instituição do seguro-desemprego etc. Por outro lado, não faltaram nem faltam economistas — tecnocratas ou econometristas — que, segundo a teoria dos modelos econômicos para o desenvolvimento, abandonam todos os outros fatores para as causas da baixa produtividade nacional, fixando-se unicamente na mão-de-obra como o fator raro, isto é, como o causador da pouca produtividade industrial. Abandonam os outros fatores — capital, crédito, parque industrial, energia, transporte, organização etc. — para deitarem toda a culpa sobre os ombros da classe trabalhadora, tida como despreparada, preguiçosa, relaxada, desidiosa, em suma. Voltam aos argumentos dos anos de 30: o Estado inventou a questão social entre nós, mimando demasiado a classe trabalhadora com a outorga espontânea de uma legislação do trabalho para a qual não estava preparada. Se isso pode ser dito de maneira geral, concluem, com muito mais razão se pode dizer dos empregados estáveis, que, desde que se dão conta da sua nova situação, começam a amarrar o serviço, desinteressando-se do trabalho e da produção, por se sentirem seguros no emprego.

Mas os inimigos da estabilidade não estavam somente dentro das nossas fronteiras... Quando estêve no Brasil, em 1948, a chamada Missão Abbink, norte-americana, colocou ela como um dos pontos significativos das suas conversações com as autoridades brasileiras, no que diz respeito à legislação do trabalho, a substi-





tuição da estabilidade pelo seguro-desemprego. Outro ponto fortemente atacado pela Missão Abbink referia-se à nacionalização do trabalho, isto é, à obrigação que têm as empresas privadas de manterem a proporcionalidade de dois terços de trabalhadores nacionais para um terço de estrangeiros. Estes eram, segundo Mister Abbink, diretor de uma grande *corporation* de Nova York, as duas áreas de atrito mais importantes para fixação e investimentos de capital privado americano entre nós.

Aquela época, sob a presidência do marechal Eurico Gaspar Dutra, felizmente, repeliu o governo brasileiro as sugestões recebidas, baseado em sólido parecer da representação brasileira. A semente ficou à espera de melhores dias... Por coincidência ou não, é esta mais uma voz que se reúne aos inimigos da estabilidade do trabalhador brasileiro, que agora, sob o pretexto de aperfeiçoá-la, dão-lhe o golpe de misericórdia, lembrando a anedota de Bocage — figadal inimigo dos médicos e da medicina: ao ver no galho pousado um pobre passarinho doente, diz-lhe o médico: espera aí que já te curo!... E matou o coitadinho. Que Deus livre os trabalhadores dos amigos da sua estabilidade, pois que dos seus inimigos têm eles sabido se livrar até agora...



## Conceito de estabilidade no Direito brasileiro

O contrato de trabalho passa no Direito positivo brasileiro por três fases distintas: a) instabilidade; b) efetividade; c) estabilidade. A primeira vai do ingresso até um ano de casa, erroneamente chamado pela lei (art. 478, § 1.º, da CLT) de "período de experiência". Durante este primeiro período pode o empregador dispensar o empregado à vontade, devendo-lhe somente aviso prévio. No segundo estágio, torna-se efetivo o empregado, passando a ter direito a férias, além de direito a indenização por despedida injusta (um mês para cada ano de casa). Este segundo período vai de um até dez anos de serviço na mesma empresa. Finalmente, com o terceiro estágio, acima de dez anos de serviço efetivo, passa o empregado a gozar de estabilidade, somente podendo ser dispensado se cometer falta grave ou se ocorrer motivo de força maior, que impeça o prosseguimento da empresa, esmagando-a econômica e financeiramente (arts. 492 e ss., da CLT).

O conceito de estabilidade, assim, nada mais significa do que o direito ao emprego, por parte do empregado, enquanto bem servir, desde que tenha atingido os dez anos fixados em lei. Nada impede, no entanto, que os interessados possam admitir desde logo a chamada **estabilidade contratual**, isto é, através de uma cláusula de garantia, o empregado é admitido na empresa como estável, como se já tivesse dez anos de casa, cercado de todos os direitos que o dispositivo legal assegura a tal situação. A lei não impede que o empregador reconheça os direitos de estabilidade ao seu empregado com qualquer tempo de serviço: nenhum, um, dois, três, cinco, sete ou mais anos de casa, desde que dentro do limite legal extremo de dez anos.

As mesmas garantias são asseguradas, por exemplo, aos exercentes de cargo de administração, direção ou representação sindical. Com esta **estabilidade condicional** — condição: enquanto o empregado se encontrar no exercício de cargo de dirigente sindical ou de representante profissional em qualquer organismo público — quer-se emprestar ao empregado todas as garantias para o bom desempenho do seu mandato, não deixando ao alcance da esfera de poder jurídico do empregador a possibilidade de impedir ou anular a atividade sindical do seu empregado, transferindo-o, rebaixando-o de categoria, suspendendo-o ou demitindo-o, desde que não lhe haja dado motivo para qualquer medida punitiva.



### III

## Estabilidade não é vitalidade nem renda vitalícia

Por incompreensão ou má-fé, associam certas pessoas a situação do empregado estável a de alguém que se encontre em condições de gozo de uma renda vitalícia ou de uma vitaliciedade, podendo entregar-se ao *dolce far niente*, não podendo ser perturbado nem demitido. Fazem da estabilidade a aquisição do próprio paraíso ou do nirvana, paz última de tranqüilidade e de repouso permanente. Não, nada disso.


O contrato de trabalho, de trato sucessivo ou continuativo, como tantos outros de Direito Civil, ontologicamente o mesmo, em essência vai passando por várias vicissitudes ao longo do tempo, transformando-se existencialmente. De instável, passa o empregado a efetivo, tornando-se, finalmente, estável. À medida que o tempo passa, vai ele se integrando mais na empresa, mas conservando sempre o mesmo status de empregado subordinado, devendo obediência às ordens e às instruções do seu empregador. Os poderes diretivo, disciplinar e hierárquico cabem à empresa, resumindo-se, afinal de contas, em dois polos: direito de direção e fiscalização. A qualquer tempo, pode o empregador aplicar penas disciplinares ao seu empregado, culminando com a dispensa (rescisão unilateral do contrato). Os três graus por que passa o contrato de trabalho significam temperamentos ou limitações ao exercício da vontade toda-poderosa do empregador, nada mais do que isso. São extremos gradativos da sua autonomia da vontade, que nunca deixa de existir em momento algum. Nos dois primeiros estágios, embora desembolsando aviso prévio, e aviso prévio mais indenização, pode o empregador demitir qualquer empregado a seu bel-prazer, sem nenhum motivo justo ou importante, bastando a sua íntima convicção. Não precisa dar satisfação a ninguém. Na terceira fase, no entanto, já estável o empregado, a lei, vinculando mais profundamente o prestador de serviço ao estabelecimento, garante-lhe o emprêgo enquanto bem servir, enquanto continuar sendo um bom trabalhador.



Cometida, no entanto, por êste, qualquer das 18 faltas graves constantes da lei (arts. 482 e 493, da CLT), autoriza a lei ao empregador a faculdade de suspendê-lo, imediatamente, por 30 dias (arts. 494 e 353, da CLT), iniciando-se logo após o inquérito judicial (perante a Justiça do Trabalho) para a sua despedida. Dobra logo o número de testemunhas, que pode ser até de seis. Julgado procedente o inquérito, nada recebe o empregado, efetuando-se a dispensa no momento mesmo em que se deu a suspensão. Reconhecida, entretanto, a inexistência de falta grave, é a empresa condenada a reintegrar o empregado suspenso, com direito aos salários vencidos e vincendos, exceto se houver culpa recíproca, tendo a Justiça amplos poderes para fixar as condições de reintegração (art. 495). Caso ocorra manifesta incompatibilidade entre as partes desavindas, poderá a reintegração ser convertida em indenização em dôbro (dois meses por ano de casa, art. 496), sempre a critério soberano dos tribunais.

Nada mais significa a estabilidade, assim, do que plena adoção do princípio da boa-fé na execução dos contratos. Como permitir-se uma autonomia da vontade senhorial e absoluta a um dos contratantes, economicamente mais forte, a ponto de poder privar do emprego o outro contratante, que nenhum motivo lhe deu, cumpridor de seus deveres e de tôdas as cláusulas contratuais? É êste um simples exemplo dos inúmeros outros, de dirigismo contratual e de intervenção estatal nos negócios jurídicos privados a favor do mais fraco, do débil econômico. A Lei do Inquilinato representa um exemplo ainda mais forte, neste mesmo sentido: não é dado ao proprietário desfazer-se do seu in-





*Profundo conhecedor, em tese e na pratica, dos problemas que afligem as massas trabalhadoras do país, o prof. Evaristo de Moraes Filho acha que a estabilidade não pode cair, pois se trata de uma conquista do trabalhador brasileiro.*

quilino, a não ser pelos motivos expressamente consignados em seu texto, e isso a qualquer tempo, desde o dia imediato da celebração do contrato de locação. Não há necessidade da longa espera de dez anos.

#### IV

### **Surgimento no Brasil — 1923 — Ligeiro histórico**

Outro ledô engano de que andam possuídos os inimigos da estabilidade é pensarem que ela surgiu entre nós pelos belos olhos do trabalhador ou outorgada por um ditador em pleno período demagógico. Muito pelo contrário. Como agora se pretende extinguir a estabilidade pela previdência social, surgiu ela, no contrato de trabalho dos ferroviários, como garantia exatamente da previdência social, isto é, das primeiras caixas de aposentadoria e pensões.

Pela chamada "Lei Elói Chaves" (antigo deputado paulista, falecido há quatro anos), n.º 4.682, de 24 de janeiro de 1923, sob a presidência de Artur Bernardes, somente poderiam ser dispensados os empregados com mais de 10 anos após inquérito administrativo no qual ficasse provada a existência de uma falta grave, inquérito este presidido por um engenheiro da Inspeção e Fiscalização das Estradas de Ferro (artigo 42).



Naquele mesmo ano foi criado o Conselho Nacional do Trabalho, entre outras, com a competência de superintender a fiscalização das Caixas. Mais tarde, pelo decreto n.º 5.109, de 20 de dezembro de 1926, estendendo a outras empresas ferroviárias os benefícios da Lei Elói Chaves, manteve-se o inquérito administrativo, "sendo ouvido o acusado, com recurso para o Conselho Nacional do Trabalho" (art. 43).

Pelo decreto n.º 17.940, de 11 de outubro de 1927, foi o direito à estabilidade tornado extensivo aos portuários (art. 67), com as mesmas garantias de inquérito, defesa e julgamento pelo Conselho Nacional do Trabalho.

Vê-se, assim, que a estabilidade, ao contrário do que pensam os seus inimigos, é fruto do período anterior a 1930 no Brasil, período este a que querem voltar. Querem dá-la como invenção diabólica da Revolução de 30 ou do paternalismo de Getúlio Vargas. Criou-se a estabilidade em 1923, mais para a estabilidade econômico-financeira das Caixas do que do próprio empregado considerado diante do seu patrão. Contribuição requer salário, e salário requer emprego. Foi o mesmo que ocorreu em 1890, na França. Com o problema das *retraites ouvrières* (dos ferroviários) regulou-se pela primeira a rescisão do contrato de trabalho, reformando-se o Código Civil.

Mais tarde, em 1931, estendeu-se a todos os empregados de empresas concessionárias de serviços públicos a proteção de que gozavam ferroviários e portuários. E assim sucessivamente, nos anos seguintes, 1933, 1934 e 1935, acabou a estabilidade por abranger todas as classes de trabalhadores, respectivamente, marítimos, comerciários e industriários, sendo que os bancários, ainda no ano de 1934, conquistaram o benefício da estabilidade com dois anos apenas de serviço. Somente em novembro de 1943, com a vigência da CLT, depois de nove anos, passaram também os bancários a adquirir a estabilidade com dez anos de serviço, garantidos, no entanto, todos os direitos adquiridos, inclusive daqueles que houvessem ingressado nos bancos até 3 de novembro, véspera da vigência da CLT.

Vemos, por este rápido histórico, que a estabilidade constituiu uma conquista trabalhista de lenta formação: a sua cristalização atual, como se encontra em vigor, durou 20 longos anos, de 1923 a 1943. Quer-se agora revogar tudo isso num passe de mágica, porque se descobriu, com evidente insinceridade, que a estabilidade não vem sendo cumprida, tornando-se letra morta... ou porque é um fator improdutivo...