

ESTABILIDADE

HISTÓRICO

- 1a – SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO
- 1b – LEGISLAÇÃO SOCIAL BRASILEIRA
- 1c – PRIMEIRAS LEIS DE ESTABILIDADE
- 2a – ESTABILIDADE
- 2b – FORMAS DE AQUISIÇÃO DE ESTABILIDADE
- 2c – TEMPO DE SERVIÇO PARA AQUISIÇÃO DE ESTABILIDADE
- 2d – ATIVIDADES EM QUE O OPERÁRIO NÃO OBTÉM A ESTABILIDADE
- 2e – PERDA DA ESTABILIDADE
- 2f – DEMISSÃO COM O FIM DE OBSTAR A ESTABILIDADE
- 3a – CRÍTICAS À ESTABILIDADE NO BRASIL

Sara Ramos de Figueirêdo

*Pesquisadora do
Serviço de Informação
Legislativa*

1-a) SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO

Não vamos reportar-nos aqui ao estudo da evolução e dos antecedentes históricos de todos os fatos relacionados com o trabalho. Contudo, não há dúvida de que o homem sempre trabalhou. Levado por razões sociais, foi escravo, servo e fez parte de corporações. Em todos estes tipos de trabalho foi membro de uma classe sofredora e espoliada em seus direitos.

Se extintos foram todos estes sistemas, é bem verdade que o homem continuou a sofrer os maiores atentados ao seu direito de cidadão e tratado, quase sempre, como “um simples meio de produção”.

Na época do Estado liberal encontramos o maior empobrecimento da classe operária e o constante aumento da fortuna dos proprietários. Nasceram duas classes de interesses opostos — a proletária e a capitalista. Segadas Vianna (1) acentua que “vivia-se, com o Estado liberal, a época do mais alto florescimento de uma ditadura — a do capitalismo —, que, em nome da Igualdade e da Liberdade, tornava-se o senhor supremo de toda a sociedade trabalhadora”.

Esta situação perdurou até o século XIX, quando o Estado acorreu em proteção ao operário com o aparecimento de um novo

(1) Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão e José Segadas Vianna — *Instituições de Direito do Trabalho*, vol. I — 1963.

direito — o Direito do Trabalho. O Prof. Evaristo de Moraes Filho (2) esclarece que "o direito do trabalho é um produto típico do século XIX. Somente nesse século surgiram as condições sociais que tornaram possível o aparecimento do direito do trabalho, como um ramo novo da comum ciência jurídica, com características próprias e autonomia doutrinária. É exagero — e talvez erro de perspectiva histórica — atribuir alguém a sua origem à Antiguidade greco-romana. É isso porque este novo ramo do direito é um resultado, um produto direto da técnica moderna, da industrialização destes últimos tempos. Só com a máquina é que apareceram os problemas humanos que deixaram de encontrar solução nos quadros do direito clássico. Alguma coisa faltava para a completa adaptação do indivíduo ao mundo moderno. Fazia-se mister uma profunda alteração na mentalidade dos homens que dispunham da função diretiva na sociedade capitalista".

"E o que informa o espírito do direito do trabalho é justamente a intenção desabusadamente tutelar das suas normas, que rompiam com o equilíbrio clássico, colocando-se confessada e expressamente ao lado de uma classe, que também faz parte da sociedade, mas que não participava senão muito vagamente de seus melhores produtos. Várias correntes de pensamento convergiram para o mesmo ponto. Embora propondo soluções divergentes, estavam de acordo em torno de uma proposição primordial: alguma coisa permanecia errada na organização econômica da era da máquina, surgida depois da Revolução Francesa. Materialistas e idealistas, homens da direita, do centro ou da esquerda, chegaram todos, com maior ou menor calor, à mesma convicção: era preciso elevar o trabalhador à sua condição de dignidade, inerente à própria manifestação da pessoa humana."

Com o Direito do Trabalho nascia uma legislação protetora dos direitos legítimos dos operários. Os motivos que induziram o Estado a "dar esse passo decisivo na história dos destinos humanos" são brilhantemente sumariados pelo Professor Evaristo de Moraes Filho: 1) os vícios e as consequências da liberdade econômica e do liberalismo político; 2) o maquinismo; 3) concentração de massas humanas e de capital; 4) as lutas sociais de classe, com as consequentes rebeliões sociais; 5) os livres acordos entre grupos profissionais; 6) a encíclica papal "Rerum Novarum" (3); 7) a guerra (1914-1918).

1-b) LEGISLAÇÃO SOCIAL BRASILEIRA

A Legislação Social do Brasil começou, consoante Cesarino Júnior (4), "decididamente após a revolução de 1930". Entretanto poderemos encontrar no Império algumas leis de caráter trabalhista, "mas nenhuma delas pode ser considerada como fonte de nossa atual legislação, porque nem representavam um sistema, nem tiveram qualquer encadeamento com as leis que muito mais tarde apareceram", ensina-nos Segadas Vianna (5)

No princípio do século XX, o operário brasileiro foi objeto de preocupação por parte de nossos legisladores. Assim, entre projetos e legislação relacionados à situação do

(2) Evaristo de Moraes Filho — Introdução ao Direito do Trabalho — vol. I — 1956.

(3) A Encíclica *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII, é datada de 15 de maio de 1891. Através dela a Igreja reconheceu a clamorosa injustiça social existente naquela época. Eis um trecho da famosa encíclica: "De modo geral recordam-se o rico e o patrão que explorar a pobreza e a miséria, e especular com a indigência são coisas igualmente reprovadas pelas leis divinas e humanas. É um crime enorme, que brada por vingança ao céu, defraudar o pobre no preço de seus labores. Eis que o salário, que tendes extorquido por fraude aos vossos operários clama contra vós: e o seu clamor subiu até os ouvidos do Deus dos exércitos" ... "Ora, a fonte fecunda e necessária de todos estes bens, é principalmente o trabalho do operário, o trabalho dos campos e da oficina."

E mais: Nesta ordem de coisas, o trabalho tem uma tal fecundidade e uma tal eficácia que se pode afirmar, sem receio de engano, que ele é a fonte única de onde procede a riqueza das nações. A equidade manda, pois, que o Estado se preocupe dos trabalhadores, e proceda de modo que de todos os bens, que eles proporcionam à sociedade, lhes seja dada uma parte razoável, como habitação e vestuário, e que possam viver à custa de menos trabalhos e privações."

De outro lado encontramos, também, o Manifesto de Carlos Marx, publicado em janeiro de 1848, que conclamava o proletariado do mundo inteiro a unir-se e lutar contra o capitalismo internacional. Afirmava que a "história de toda a sociedade não tem sido senão a história das lutas de classe" em que

"... homem livre e escravo, patricio e plebeu, barão e servo, mestre-artesão e companheiro, numa palavra, opressores e oprimidos, em constante oposição, têm vivido numa guerra ininterrupta, ora franca, ora disfarçada; uma guerra que terminava sempre, ou por uma transformação evolucionária da sociedade inteira, ou pela destruição das duas classes em luta." In "Estudos de Direito do Trabalho" de Luis Ivani de Amorim Araújo, 1961.

(4) Cesarino Júnior — *Direito Social Brasileiro*, 1940.

(5) Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão e José Segadas Vianna, op. cit.

trabalhador, destacamos os abaixo transcritos:

Decreto n.º 1.150, de 5-1-1904, que conferia privilégios para pagamento de dívida proveniente de salários do trabalhador rural.

Projeto de Lei de Acidentes do Trabalho, de Medeiros e Albuquerque, 1904, que continha num dos seus dispositivos o seguinte: "seriam em dôbro as indenizações, se provado ficasse que o patrão não tinha na sua fábrica os aparelhos protetores, aconselhados pela lei".

Projeto que regulava a indenização por acidentes do trabalho na indústria, de Graccho Cardoso, 1908.

Projeto que regulava as indenizações por acidentes do trabalho somente nas atividades industriais, de Wenceslau Escobar, 1908.

Projeto de Lei Sindical, de Inácio Tosta, 1905, que foi sancionado em 5 de janeiro de 1907, transformando-se na Lei n.º 1.637, primeira lei sindical. O art. 8.º desta lei assim rezava: "os sindicatos que se constituírem com o espírito de harmonia entre patrões e operários, como sejam os ligados por conselhos permanentes de conciliação e arbitragem, destinados a dirimir as divergências e contestações entre o capital e o trabalho, serão considerados como representantes legais da classe integral dos homens do trabalho e, como tais, poderão ser consultados em todos os assuntos da profissão".

Projeto sobre a locação no comércio, de Nicanor Nascimento, 1911.

Segadas Vianna (6) salienta que esse projeto "foi sem dúvida a maior tentativa de proteção ao trabalhador que tivemos antes da Primeira Grande Guerra".

Citaremos algumas das medidas propostas por êle: fixava 12 horas de trabalho diário para os "cidadãos e empregados em casas do comércio", porém o patrão poderia "tomar mais 3 horas ao empregado" em qualquer dia da semana, excetuando o sábado, "exclusivamente para a arrumação do estabelecimento"; proibia o trabalho nos domingos e feriados; estabelecia o repouso semanal (24 horas seguidas), repouso êste que em hipótese alguma seria dispensado, "ainda quando o parecesse querer dispensar voluntariamente o empregado"; vetava o trabalho ao menor de 10 e permitia aos de 10 a 15 anos "quando soubessem ler e escrever em português"; proibia o trabalho noturno aos menores de 18 anos, com exceção dos artistas e êstes com a autorização "dos que lhe completam a capacidade jurídica"; obrigava aos estabelecimentos comerciais a man-

terem escolas, quando tivessem mais de 30 menpres analfabetos.

O Projeto Nicanor Nascimento enunciava que "todos os empregados do comércio entendem-se pobres no sentido da lei" e por conseguinte teriam direito a uma assistência judiciária. Dispunha, ainda, êste notável projeto sobre acidentes do trabalho e higiene no local do trabalho.

Projeto que fixava a duração do trabalho em 8 horas, de Figueiredo Rocha, 1912, determinava, também, que o operário que tivesse mais de 5 anos de serviço e que fôsse inutilizado trabalhando para o empregador receberia dois terços de sua diária.

Primeiro Projeto de Código do Trabalho, de Maximiliano de Figueiredo, na qualidade de relator da Comissão de Constituição e Justiça da Câmara, 1915, que definia o contrato de trabalho como "o convênio pelo qual uma pessoa se obriga a trabalhar sob a autoridade, direção e vigilância de um chefe de empresa ou patrão, mediante uma remuneração, diária, semanal ou quinzenal, paga por êste, calculada em proporção ao tempo empregado, à quantidade, qualidade e valor da obra ou serviço, ou sob quaisquer outras bases não proibidas por lei".

Na parte referente ao contrato de trabalho determinava o projeto que poderiam ser contratados os maiores de 16 anos e as mulheres casadas. Esta capacidade, entretanto, poderia ser obstada pelo representante legal (menor) ou pelo marido, quando reconhecessem que o trabalho afetava a saúde ou ofendia ao conceito e boa fama.

Proibia o trabalho aos menores de 10 anos e permitia, aos dessa idade até os 15 anos, somente quando apresentassem atestado médico e frequência escolar. O horário do trabalho dos mesmos era fixado em 6 horas.

Determinava, também, o projeto a obrigatoriedade da existência de regulamento em tôdas as fábricas; proibia a renúncia de vantagens pelo empregado e o trabalho gratuito; estatua que a mulher gestante poderia licenciar-se 15 a 20 dias antes do parto, com a vantagem de um terço do salário, e 25 dias depois do parto, com a percepção da metade do salário.

Declarava os deveres do empregado e do empregador.

Do empregado:

- 1.º) submeter-se à autoridade e direção do patrão ou de seu representante, em tudo que dissesse respeito ao objeto e boa ordem do serviço;

(6) Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão e José Segadas Vianna, op. cit.

- 2.º) abster-se de tudo quanto pudesse pôr em perigo sua própria segurança, a de seus companheiros, ou de terceiros, assim como a dos estabelecimentos onde trabalhasse;
- 3.º) guardar, escrupulosamente, os segredos de fabricação dos produtos, para cuja confecção concorresse, direta ou indiretamente;
- 4.º) restituir ao patrão, em bom estado, os instrumentos de trabalho que lhe tivessem sido confiados, bem como os materiais não utilizados na obra, não respondendo, porém, pelas deteriorações resultantes do uso normal desses objetos, nem pelas que tivessem sido causadas por força maior;
- 5.º) trabalhar, nos casos de perigo iminente, ou de acidente, por um tempo maior que o convenionado para o dia normal de trabalho, tendo direito, nestes casos, a aumento de salário.

Do empregador:

- 1.º) observar, cumprir e fazer cumprir, estritamente, na instalação e funcionamento de seus estabelecimentos, fábricas ou oficinas, os preceitos legais que fossem estabelecidos sobre segurança, higiene e salubridade;
- 2.º) adotar tôdas as medidas adequadas que fossem decretadas, não só para prevenir acidentes, como para prestar às vítimas os primeiros socorros e auxílios necessários;
- 3.º) pagar pontualmente os salários;
- 4.º) proporcionar ao operário, oportunamente, os instrumentos e materiais necessários para execução do trabalho;
- 5.º) cumprir em tudo o regulamento a que estiver sujeito.

O contrato poderia ser rescindido pelo empregador:

- 1.º) quando tivesse sido enganado pelo operário com documentos falsos;
- 2.º) quando o operário cometesse ato desonesto ou injúria grave para com êle, sua família ou o pessoal do estabelecimento onde trabalhasse;
- 3.º) quando o operário causasse, intencionalmente, qualquer prejuízo material, durante a execução do trabalho;

4.º) quando o operário compromettesse, por imprudência, a segurança do estabelecimento ou do trabalho;

5.º) quando, em geral, o operário tivesse faltado gravemente às suas obrigações, à disciplina e à execução do contrato.

Pelo empregado:

1.º) quando o patrão ou seu representante praticasse com êle ou com sua família qualquer ato desonesto ou injúria grave;

2.º) quando o patrão lhe tivesse causado, intencionalmente, qualquer prejuízo material, durante a execução do trabalho;

3.º) quando, no decurso do serviço, a sua saúde ou segurança ficasse exposta a perigos que não podia prevenir no momento de ajustar o contrato;

4.º) quando, em geral, o patrão tivesse faltado gravemente às obrigações relativas à execução do contrato.

Destacavam-se, ainda, no projeto de Código do Trabalho, as seguintes normas, sobre o horário do trabalho:

1.º) dia de oito horas, para adultos, e de seis horas improrrogáveis, para os menores de 15 anos;

2.º) repouso semanal, preferencialmente nos domingos;

3.º) proibição às mulheres e menores de 15 anos do trabalho noturno;

4.º) contagem, como de trabalho efetivo, do tempo em que o empregado estivesse à disposição do empregador;

5.º) proibição do trabalho noturno subterrâneo e limitação a 6 horas do trabalho nas minas de combustível;

6.º) prorrogação do horário normal só em casos de força maior, perigo ou acidente ou quando não pudesse o trabalho ser interrompido, sem prejuízo de ordem geral ou irremediável para o patrão — nunca excedente porém de um terço do horário normal.

Projetos, de Maurício de Lacerda, 1917, que dispunham sobre: a regularização da duração da jornada do trabalho, a criação do Departamento Nacional do Trabalho, a instituição de Comissões de Conciliação e Conselho de Arbitragem Obrigatória, a obrigatoriedade de creches em estabelecimentos industriais em que trabalhassem mais de 10

mulheres, a regularização do trabalho do menor, a aprendizagem industrial e a permissão da greve lícita.

Apesar de todas estas tentativas, somente em 1919 foi aprovado o Projeto sobre Acidentes do Trabalho. Datava de 1915 e tinha sido apresentado pelo Senador Adolfo Gordo. Com o n.º 3.724, de 15-1-19, foi ele regulamentado pelo Decreto n.º 13.499, de 12-3-19, e vigorou até 1934, quando o Decreto n.º 24.637 foi promulgado.

Após a Primeira Grande Guerra Mundial (1914-1918), a massa proletária brasileira sentiu que deveria lutar pela sua proteção legal. Era uma luta árdua e desigual. Segadas Vianna afirma que "o movimento se acentuava em mais de uma diretriz, com os seus matizes de escola, desde o mais rubro aos de cores reformistas. Sobre a diversidade de doutrinas, prevalecia o sentido objetivo da defesa dos interesses profissionais, por imediato e mais tangível à mentalidade da grande maioria. Essa defesa sempre se acompanha de atritos entre trabalhadores e patrões, assumindo aspecto agudo em frequentes movimentos grevistas, cujo desenlace marcava a vitória, quase sempre efêmera, de tais ou quais contendores. De um ou de outro modo, valiam esses dissídios como demonstração positiva de que, mais dias menos dias, o Estado teria de os resolver, não por piquetes de cavalaria e invocando conceitos errôneos da ordem social e econômica, mas procurando encarar esta de frente, como devendo resultar de um equilíbrio necessário entre capital e trabalho, um e outro integrados nos interesses gerais da comunhão nacional". (7)

O problema social aparecia no Brasil e "sempre a mesma irreductibilidade em se entenderem empregadores e empregados; o mesmo indiferentismo, se não obstinado retraimento, dos homens de governo, diante de situações que não queriam decorressem de fatores sociais incoercíveis, para atribuí-las à ação subversiva dos agitadores de massas, como se estes não fossem mais que expoentes ou produtos de tais fatores"... (8)

Miguel Calmon (9), em discurso pronunciado na Bahia em 1919, sobre "o Direito à Felicidade", afirmava: "Sem que o operário e sua família tenham asseguradas por lei condições mínimas de independência e bem-estar, continuarão sempre a ser adstritos à fábrica ou à obra, e a sofrer todas as misérias e degradações."

Contudo, do final da guerra até 1930 surgiram apenas algumas leis em defesa do homem que trabalha. Somente com a Revolução de 1930, quando assumiu o Governo

o Sr. Getúlio Vargas (10), abriu-se nova perspectiva face a legislação trabalhista. Criou ele o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e nomeou para exercê-lo um profundo conhecedor dos problemas sociais — Lindolfo Collor. Promulgaram-se, então, uma série de decretos com o objetivo de mudar, totalmente, a situação do trabalhador.

1-c) PRIMEIRAS LEIS DE ESTABILIDADE

O período que sucede à Primeira Guerra Mundial e antecede à Revolução de 30 interessa particularmente ao nosso trabalho. Se não teve o mérito de conter vasta legislação trabalhista, não podemos, entretanto, deixar de afirmar que foi de extraordinária importância na vida do proletariado brasileiro. Nêle apareceram as primeiras leis de estabilidade (11).

A primeira categoria profissional a ter direito a esse benefício, com exceção, é claro, dos funcionários públicos, foi a dos ferroviários. A denominada Lei Eloy Chaves, sob o n.º 4.682, de 24 de janeiro de 1923, assegurava a estabilidade, após 10 anos de serviço efetivo, aos trabalhadores ferroviários. Segundo M. V. Russomano (12), a origem histórica deste limite de 10 anos "prende-se a uma lei administrativa, promulgada em 1915, que garantiu a estabilidade dos empregados públicos, desde que contassem dez anos

(7) Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão e José Segadas Vianna, op. cit.

(8) Joaquim Pimenta — *Sociologia Jurídica do Trabalho*, 1944.

(9) Miguel Calmon, citado por Segadas Vianna.

(10) Antes da vitória da Revolução de 1930, o Sr. Getúlio Vargas proclamara: "Não se pode negar a existência da questão social no Brasil, como um dos problemas que terão de ser reencarados com seriedade pelos poderes públicos.

"O pouco que possuímos, em matéria de legislação social, não é aplicado ou só o é em parte mínima, esporadicamente, apesar dos compromissos que assumimos a respeito, como signatários do Tratado de Versalhes, e das responsabilidades que nos advêm da nossa posição de membros do "Bureau Internacional do Trabalho", cujas convenções e conclusões não observamos.

"Se o nosso protecionismo favorece os industriais, em proveito da fortuna privada, corremos, também, o dever de acudir o proletariado com medidas que lhe assegurem relativo conforto e estabilidade e o amparo nas doenças como na velhice." — Getúlio Vargas — "A Nova Política do Brasil", volume I.

(11) No Projeto de Lei da Câmara n.º 284-A, de 1917, foi apresentado um substitutivo que afirmava: "nenhum operário poderá ser demitido depois de cinco anos de serviço, sem processo que demonstre infração no regulamento e para a qual se comine tal pena". Porém esse projeto não foi aprovado.

(12) M. V. Russomano — *Estudos de Direito do Trabalho* — 1944.

de atividade nos serviços do Estado. Em tais casos, a dispensa do funcionário só se poderia efetuar mediante inquérito administrativo no qual ficasse apurada, amplamente, a falta grave por êle cometida".

Em 1926, a Lei n.º 5.109 estendeu os benefícios da estabilidade aos marítimos e portuários.

Depois, pelo Decreto n.º 20.465, de 1.º de outubro de 1930, foi a estabilidade estendida aos trabalhadores das empresas particulares, ou de propriedade da União, Estado ou Municípios que explorassem serviços de transportes urbanos, luz, força, telefone, telégrafo, portos, águas e esgotos.

Em 1932, pelo Decreto n.º 22.096, foi a estabilidade estendida aos empregados da mineração.

Vale assinalar que tôdas estas leis obedeciam ao mesmo regime da Lei Eloy Chaves.

Arnaldo Sussekind (13) esclarece que "com a criação dos grandes Institutos de Previdência Social continuaram as respectivas leis a dispor sobre a estabilidade no emprego dos integrantes dos correspondentes grupos de segurados: IAP dos Marítimos — Decreto n.º 22.872, de 1933; IAP dos Comerciantes — Decreto n.º 24.273, de 1934; IAP dos Bancários — Decreto n.º 24.615, de 1934. Esse último diploma, porém, fixou em dois anos o tempo subordinador da aquisição da estabilidade do bancário. Somente com a Lei n.º 62, de 5 de junho de 1935, o estatuto da estabilidade deixou de ser tratado num diploma de previdência social. Essa lei estendeu o direito de estabilidade, após um decênio de serviço efetivo, a "todos os empregados" que ainda não possuíam tal garantia, "excetuados os trabalhadores rurais e os domésticos".

Com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943), foi a legislação da estabilidade no emprego uniformizada. Manteve-se o prazo de 10 anos para a sua aquisição, e a lei de 1934 de proteção aos bancários foi revogada, respeitando-se, é claro, os direitos adquiridos.

M. V. Russomano (14) adverte que "esse prazo de dez anos é excessivamente longo, sobretudo se o analisarmos do ponto de vista da época em que nos encontramos. É forçoso reconhecer, entretanto, que, do ponto de vista da época em que a legislação brasileira consagrou a estabilidade absoluta, a exigência não apenas era plausível, como, sobretudo, representava um avanço nos quadros do direito comparado do mundo moderno".

A estabilidade no emprego foi inserida na Carta Política de 10 de novembro de 1937, no seu art. 137, alínea j, que estatui:

"Nas empresas de trabalho contínuo, a cessação de trabalho, a que o trabalhador não haja dado motivo, e quando a lei não lhe garanta a estabilidade no emprego, cria-lhe o direito a uma indenização proporcional aos anos de serviço."

Ela é consagrada, também, na atual Constituição Brasileira, através do seu art. 157, n.º XII:

"Estabilidade, na empresa ou na exploração rural, e indenização ao trabalhador despedido, nos casos e nas condições que a lei estatuir."

Pontes de Miranda (15), comentando o artigo acima transcrito, afirma: "A Constituição de 1946 deixou à lei as regras jurídicas sobre estabilidade dos trabalhadores, bem como sobre a indenização ao trabalhador despedido. A legislação ordinária continuou em vigor, até que outra a revogasse, ou derogasse, regulando a estabilidade. Não há distinção entre trabalhador intelectual ou não, trabalhador em indústria e trabalhador rural."

2-a) ESTABILIDADE

De acordo com a legislação brasileira, o trabalhador que ainda não tiver completado 1 ano de serviço, contratado por tempo indeterminado, poderá ser demitido quando houver justa causa ou por um simples aviso prévio do empregador. Entretanto, se tiver mais de um ano de serviço, só poderá ser demitido quando praticar ato faltoso ou pelo aviso prévio, tendo, porém, neste último caso, direito à indenização de antiguidade. Attingindo, entretanto, o operário 10 anos de serviço na mesma empresa, adquire êle a estabilidade.

A Consolidação das Leis do Trabalho estabelece no seu art. 492: "O empregado que contar mais de dez anos na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior devidamente comprovadas." (16)

Cesarino Júnior define a estabilidade como "a garantia legal ou contratual, em virtude da qual o empregado não exerce

(13) Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão e José Segadas Vianna, op. cit.

(14) M. V. Russomano, op. cit.

(15) Pontes de Miranda — *Comentários à Constituição de 1946*, tomo VI, 1960.

(16) "Aplicável aos servidores públicos e autárquicos (Lei n.º 1.890/53)."

de cargo de confiança nem trabalhando para profissionais liberais, e que contar um determinado número de anos de serviço efetivo, somente poderá ser despedido mediante a existência de justa causa judicialmente apurada". (17)

É a estabilidade uma das maiores conquistas do proletariado. Ela é adquirida pelo operário no lugar que ele ocupa na empresa e com os vencimentos relativos a este lugar. Daí Hirose Pimpão (18) afirmar ser "o direito de estabilidade amplo, abrangendo tanto a estabilidade econômica como a funcional".

O operário estável não poderá, em hipótese alguma, ser demitido pelo empregador. A conduta do patrão está limitada a suspender o trabalhador acusado de falta grave e logo depois requerer a abertura de inquérito judicial com o fim de provar a alegada falta.

"Prova esta, só então pode o empregador despedir o empregado sem o menor ônus para a empresa. Verificada a sua inexistência, fica o empregador obrigado a reintegrar o empregado, pagando-lhe os salários que deixou de receber durante o período da suspensão. E, não querendo fazê-lo, está o empregador sujeito a pagar, mensalmente, o empregado como se em serviço estivesse. Estabelece-se uma espécie de "disponibilidade remunerada".

"Há aplicação, também, dos casos de "fôrça maior". Ocorrendo uma "vis fatale cui resisti non potest", ou seja, "fôrça maior", e uma vez provada esta em inquérito judicial, fica o empregador autorizado a rescindir o contrato, sem onerar a empresa." (19)

Dificilmente se encontrará em qualquer parte do mundo um regime de estabilidade de caráter tão original como o da lei brasileira. O Professor Orlando Gomes (20) assinala que "a legislação social brasileira consagrou o direito ao emprego. Quem o adquire tem assegurada, por toda a vida, a sua permanência no estabelecimento ou empresa onde trabalha".

"Medida de grande alcance individual é igualmente fecunda em resultados sociais, nenhuma se lhe avantajando no amparo e proteção do trabalhador, objeto e razão de ser da legislação do trabalho."

"A garantia de estabilidade, nos termos em que é conferida, só existe no direito positivo do Brasil. País algum a inscreveu ainda entre os seus preceitos legislativos."

Assim também pensa Hirose Pimpão, quando frisa: "o direito de estabilidade é uma instituição característica do direito brasi-

leiro, onde surgiu com a Lei n.º 4.682, de 1923. Nenhum outro país o conhece, nos termos em que é consagrado entre nós."

E mais: "Note-se que não sustentamos que o instituto da estabilidade somente seja consagrado pelo direito brasileiro. O que afirmamos é que, com as características marcadas pelo nosso direito, esse instituto não é conhecido em nenhum outro país."

Dentre outros países, a Itália, a Espanha e a França, também, admitem a estabilidade.

O sistema de estabilidade na lei brasileira foi severamente criticado por Franz Kats no seu livro "La Estabilidad en el Empleo y otros Estudios de Derecho del Trabajo", 1957. Inicialmente diz que "En la América Latina existe la estabilidad en Méjico, Brasil y Cuba", depois se refere diretamente ao Brasil: "Otro país americano que otorga la estabilidad es el Brasil. Para anticiparnos: en este país tampoco se trata de una verdadera estabilidad, y por dos causas: la primera es que la gran mayoría de los empleados sólo goza de la estabilidad cuando cuenta con diez años de servicios efectivos en el mismo establecimiento; y la segunda, que el tribunal del trabajo, en la mayoría de los casos, puede convertir la reintegración en la indemnización."

Contudo, parece-nos mais acertada, data venia, a opinião de M. V. Russomano (21), quando afirma que "os defeitos do regime adotado e as dificuldades práticas que dele decorrem não prejudicam a efetividade do cumprimento da lei, sendo preciso sublinhar a circunstância de que — ao contrário do que se tem afirmado, ultimamente, na doutrina argentina — existe, na prática de todos os dias, no Brasil, um sistema de estabilidade absoluta, ainda pouco comum no direito moderno".

"Por outro lado, repetimos, ainda, que as deficiências da lei atual não devem constituir razão para uma crítica destrutiva de todo o sistema e, sim, para a reconstrução ou aperfeiçoamento do que possuímos e que reflete uma experiência de mais de quarenta anos."

Sobre a estabilidade na Espanha, assim se expressam Katz e Pérez Botija: "El optar entre el pago de indemnización o la readmisión del trabajador era una facultad que

(17) A. F. Cesarino Júnior — *Direito Social Brasileiro*, vol. II, 1963.

(18) Hirose Pimpão — *Das Relações de Emprego no Direito do Trabalho* — 1960.

der Legislativo (Universidade de Brasília)

Hirose Pimpão, op. cit.

(19) Orlando Gomes, citado por Hirose Pimpão.

(20) M. V. Russomano, op. cit.

(21) M. V. Russomano, op. cit.

la ley de jurados mixtos reservaba al patrono. Hoy se reconoce como derecho del trabajador para los casos de empresas que cuentan con más de cincuenta hijos.

Siendo así, en esas empresas, el trabajador tiene el derecho de opción entre la indemnización y la readmisión, de suerte que existe una verdadera estabilidad en España."

Hirosé Pimpão (22) afirma que Katz adota um conceito subjetivo de estabilidade e que, sendo permitido ao empregado optar entre a permanência no emprego e a indenização, a estabilidade perderia o seu caráter patrimonial, reconhecido por nós, pois o trabalhador brasileiro facilmente optaria pela indenização, transacionando assim o seu direito à mesma.

No Brasil, entretanto, é proibida esta transação. A Consolidação das Leis do Trabalho só permite a indenização em casos excepcionais, consoante seus arts. 496, 497, 498 e 502, que dispõem:

"Art. 496 — Quando a reintegração do empregado estável fôr desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando fôr o empregador pessoa física, o tribunal do trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização, devida nos termos do artigo seguinte.

Art. 497 — Extinguindo-se a empresa, sem a ocorrência de motivos de força maior, ao empregado estável despedido é garantida a indenização por rescisão do contrato por prazo indeterminado, paga em dobro. (23)

Art. 498 — Em caso de fechamento do estabelecimento, fillal ou agência, ou supressão necessária de atividade, sem ocorrência de motivo de força maior, é assegurado aos empregados estáveis, que all exerçam suas funções, o direito à indenização, na forma do artigo anterior."

"Art. 502 — Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurado a éste, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:

- I — sendo estável, nos términos dos artigos 477 e 478;
- II — não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;
- III — havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade."

Segundo Arnaldo Sussekind, (24) o direito de estabilidade, na Itália, "é regulado quanto a seus efeitos jurídicos, mas sua aquisição não decorre da lei. Por isso mesmo, como adverte Barassi, o pacto de estabilidade no contrato de emprego privado deve resultar de ato escrito, como aquêlê de que resulta a aposição de um término".

Katz, evocando Durand, declara que na França existe a estabilidade em sentido próprio. Lá surgiu um novo direito: a propriedade do emprego.

"Sem dúvida êsse é o sentido ideal dêsse direito. Mas não é outro fundamento o que o informa em nossa sistemática. Basta consultar qualquer ementário de jurisprudência trabalhista e bem assim a doutrina nacional, para que se encontre, nas raízes dêsse instituto, a manutenção do emprego como finalidade última a que visa", diz Hirosé Pimpão.

O operário brasileiro tinha direito a essa propriedade do emprego; depois de trabalhar longos anos para o progresso do empregador e da empresa, não era justo que o Estado não viesse em seu auxílio, concedendo-lhe a estabilidade.

A êsse respeito Pinto Antunes (25) evoca que "da empresa vivem o operário e sua família, mas a iniciativa é do patrão, que só se entrega à organização e ao risco pela ambição de lucro. E coordenar de maneira ótima, para o bem comum, êsses interesses em choque, é o papel primacial do Estado Moderno, pelas disposições da legislação trabalhista. A colaboração que se processa na empresa, entre patrão e operário, é de interesse público, e para propiciá-la é preciso podar, ajustar, equilibrar as pretensões egoístas de uma parte e de outra. A justiça social é precisamente o nome dessa resolução difícil,

(22) Hirosé Pimpão, op. cit.

(23) "O disposto neste artigo não se aplica aos empregados beneficiados pelo Decreto-Lei n.º 5.576, de 14-6-43, ex vi do que dispõe o Decreto-Lei n.º 7.263, de 22-1-45 (empregados dos estabelecimentos bancários de que trata o Decreto-Lei n.º 4.812, de 24-8-42); não se aplica também à rescisão do contrato de trabalho dos empregados beneficiados pelo Decreto-Lei n.º 9.143, de 8-4-46, ex vi do Decreto-Lei n.º 9.401, de 24-8-46." "Aplicável aos servidores públicos e autárquicos (Lei n.º 1.890/53)" — Adriano Camponhole, "Consolidação das Leis do Trabalho e Legislação Complementar" — 12.ª edição — 1965.

(24) Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão e José Segadas Vianna, op. cit.

(25) Pinto Antunes — O Direito ao Emprego, in "Revista do Trabalho", 1941.

mas necessária, em que o empresário mantém a sua iniciativa, porque o lucro compensa o esforço e o risco, e o operário colabora, com eficiência, porque acha justas as vantagens que recebe. A estabilidade, como as demais disposições da legislação do trabalho, surgiu como o resultado feliz desse ajuste de interesses”.

Arnaldo Sussekind (26) defende tese idêntica: “Sem uma intervenção do Estado no sentido de impor a manutenção do contrato de trabalho, quando o empregado, após longos anos de esforço e dedicação, começa a ter reduzida a sua produção, certo é que a maioria das empresas, que visa sempre a um maior lucro no respectivo negócio, despediria esses empregados que outrora constituíram sua fonte de riqueza. E não seria de equidade tal proceder. O empregado que perde o emprego nos primeiros anos de trabalho está, em regra, na plenitude de suas forças; com a indenização que recebe poderá amparar os riscos do desemprego, até nova colocação. Isto não ocorre, entretanto, com o velho servidor demitido.”

E mais ainda: “Essa intervenção, aliás, tem pleno apoio no salutar preceito consubstanciado no art. 145 da Constituição vigente:

“a ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da justiça social, conciliando a liberdade da iniciativa, com a valorização do trabalho humano”.

E, como brilhantemente apontam Durant e Vitu (27), “a permanência do emprego contribui para a dignidade da pessoa humana; ela se incorpora à concepção nova, segundo a qual o trabalho não pode ser considerado como mercadoria; ela evita ao trabalhador o risco de se encontrar sem ocupação ou de necessitar mudar de atividade ou de residência; ela atenua o sentimento de insegurança, que é um dos traços dominantes da psicologia operária. As crises que abalaram a economia moderna, as greves e os lock-outs fizeram compreender aos espíritos sensíveis o valor de um emprego permanente.”

2-b) FORMAS DE AQUISIÇÃO DA ESTABILIDADE

Arnaldo Sussekind (28) esclarece-nos que, face ao sistema jurídico brasileiro, o empregado pode adquirir a estabilidade (29) por 3 formas:

“a) legal, após dez anos de serviço na empresa, independente da vontade do empregador;

- b) contratual, uma vez que tenha ajustado com o empregador o advento desse direito antes do decênio;
- c) sindical, ou provisória, enquanto no exercício de cargo de administração sindical ou representação profissional para o qual haja sido eleito.”

A estabilidade legal já foi por nós estudada e obedece, em regra, aos preceitos do art. 492 da Consolidação das Leis do Trabalho. Contudo, referindo-se a lei a “dez anos de serviço na mesma empresa”, torna-se óbvio que o direito à estabilidade se configurará, ainda que, no curso do decênio, tenha o empregado trabalhado em vários “estabelecimentos” da mesma empresa. E pouco importa que tenham ocorrido alterações na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa, pois que tais eventos não afastarão os respectivos contratos de trabalho (art. 448 da C.L.T.). Tratando-se, porém, de “grupo de empresa”, somar-se-ão, para efeito da estabilidade, os períodos trabalhados em cada uma delas? A jurisprudência responde afirmativamente. Na verdade, se o empregado contratado por uma empresa integrante de “grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica”, a que alude o § 2.º do art. 2.º da Consolidação, aceita sua transferência para uma das empresas que constituem o respectivo grupo, afigura-se-nos evidente que todo o tempo de serviço deverá ser considerado como pertinente ao mesmo contrato de trabalho; este não se rescindiu com a precipitada transferência, dada a concordância, expressa ou tácita, das partes interessadas na substituição da empresa responsável pela sua execução e consequente alteração do local de trabalho. Demais disto, as empresas integrantes do grupo são, “para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis” (§ 2.º do art. 2.º da C.L.T.).

“Releva acrescentar, ainda, que a estabilidade legal concerne aos contratos de trabalho por prazo indeterminado, visto que os de prazo determinado têm sua duração limitada a quatro anos (art. 445 da C.L.T.); mas

(26) Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão e Segadas Vianna — op. cit.

(27) Durant e Vitu: citados por Arnaldo Sussekind — op. cit.

(28) Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão e José Segadas Vianna — op. cit.

(29) Durante o estado de guerra houve mais dois tipos de estabilidade, que foram transitórios: a dos empregados reservistas quando estivessem “em idade de convocação militar” (Dec. n.º 5.689, de 22-7-43); e a dos empregados motoristas enquanto durasse a crise de combustíveis (Dec.-Lei n.º 4.496, de 18-7-42, que foi revogado pelo Dec.-Lei n.º 4.963, de 17-11-42).

se esse contrato passar a vigorar sem determinação de prazo, nos termos dos arts. 451 e 452 da Consolidação, é evidente que a estabilidade advirá após o decurso do decênio." (30)

A estabilidade contratual está estatuída, no art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho:

"Art. 444 — As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhe sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes."

Assim é permitido a empregado e empregador se ajustarem para diminuir ou excluir o prazo para a aquisição da estabilidade. Entretanto nunca poderão os mesmos alongar esse prazo.

M. V. Russomano adverte que "a lei trabalhista, por sua natureza, estabelece o minimum. Tudo quando estiver acima desse minimum de direitos e for favorável ao trabalhador deve ser admitido e pertence ao amplo campo de contratação aberto à vontade das partes".

Grifa Arnaldo Sussekind (31) que a estabilidade antecipada poderá "resultar de disposição contida no regulamento ou nos estatutos da empresa, eis que, pela manifestação expressa ou tácita do empregado, adere ao seu contrato de trabalho. E, uma vez adquirida a estabilidade por via contratual, aplicam-se à hipótese as regras legais que disciplinam os seus efeitos jurídicos".

A estabilidade sindical é evidenciada na C.L.T. pelo art. 543 e seus parágrafos:

"Art. 543 — O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional não poderá, por motivo de serviço, ser impedido do exercício das suas funções, nem transferido sem causa justificada, a juízo do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho da comissão ou mandato. (32)

§ 1.º — O empregado perderá o mandato se a transferência for por ele solicitada, ou voluntariamente aceita.

§ 2.º — Considera-se de licença não remunerada, salvo assentimento do empregador ou cláusula contratual, o tempo em que o empregado se ausentar do trabalho no desempenho das funções a que se refere este artigo:

§ 3.º — O empregador que despedir, suspender ou rebaixar de categoria o empregado, ou lhe reduzir o salário, para impedir que o mesmo se associe a sindicato, organize associação sindical ou exerça os direitos inerentes à condição de sindicalizado, fica sujeito à penalidade prevista na alínea a do art. 553, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado."

Entretanto a estabilidade provisória do dirigente sindical tem sido contestada algumas vezes. M. V. Russomano (33) salienta que o texto transcrito acima foi mal redigido e por isso tem ensejado debate doutrinário. Comenta ele: "A leitura desse dispositivo dá a entender que a transferência do dirigente sindical é proibida, mas que sua despedida, embora injusta, é possível, cabendo ao empregador, em tais casos, pagar as indenizações de antiguidade devidas e, bem assim, a multa administrativa prevista, para tais casos, pela própria lei.

"Não passa desapercibido o fato de que uma lei que proíbe a transferência e permite a despedida é contraditória em si mesma, pois dá o mais e nega o menos.

"O argumento contrário, porém, não é desarrazoado: a transferência remove o trabalhador para outro lugar e, assim, impossibilita-o, fisicamente, de continuar pertencendo ao sindicato do qual é dirigente. A despedida, não. O trabalhador, mesmo despedido injustamente, poderá continuar pertencendo ao sindicato e, encontrando, na mesma localidade, emprego dentro de sua profissão, continuará, sem solução de continuidade, a dirigir e a administrar a entidade sindical.

"A Justiça do Trabalho, nos últimos anos, tem sido chamada a se pronunciar sobre a estabilidade provisória dos dirigentes sindicais. Em que pese ao debate doutrinário sobre a interpretação do art. 543, da Consolidação, e alguma divergência jurisprudencial, podemos dizer que, no Brasil, se reconhece a estabilidade provisória dos dirigentes e representantes sindicais."

(30) Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão e José Segadas Vianna — op. cit.

(31) Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão e José Segadas Vianna — op. cit.

(32) Decreto-Lei n.º 9.875, de 29 de agosto de 1946:

"Art. 3.º — A aceitação de cargo de presidente, secretário ou tesoureiro em diretoria de sindicato ou de entidade sindical de grau superior importa na obrigação de residir na localidade onde o mesmo estiver sediado (D.O. de 31-8-46)."

(33) M. V. Russomano, op. cit.

Contudo, como nos ensina Arnaldo Sussekind (34), "a estabilidade provisória do dirigente sindical concerne apenas aos associados que integram os "órgãos componentes da administração das entidades sindicais", previstos na Consolidação das Leis do Trabalho: a) diretoria, conselho fiscal e conselho de representantes das Confederações e Federações; b) diretoria e conselho fiscal dos sindicatos, bem como as delegacias ou seções que tiverem sido instituídas de acordo com o § 2.º do art. 571 da C.L.T. Essas delegacias ou seções correspondem a verdadeiras "agências" do sindicato, sendo geralmente instituídas quando a extensa base territorial não permite à entidade prestar, da sua sede, a devida assistência aos seus associados. Não se confundem, portanto, tais delegacias com os "delegados de fábrica", ou de empresa, nem com os delegados designados para ou por "congressos sindicais".

2-c) TEMPO DE SERVIÇO PARA A AQUISIÇÃO DA ESTABILIDADE

O parágrafo único do art. 492 da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe:

"Considera-se tempo de serviço todo o tempo em que o empregado esteja à disposição do empregador."

E o art. 4.º da C.L.T. assim reza:

"Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada."

Alonso Caldas Brandão (35), comentando o parágrafo único do art. 492, afirma: "não basta, pois, que o empregado some dez anos no mesmo emprego. É necessário que ele esteja, realmente, à disposição do empregador.

"Assim, o empregado licenciado para tratamento de saúde, em que o contrato de trabalho fica suspenso, não tem direito à contagem do período de afastamento para efeito de estabilidade.

"Todavia, o licenciamento para tratamento de saúde não interrompe o curso do prazo dos dez anos. Se o empregado, aos oito anos de efetivo serviço, for licenciado por motivo de doença, ao reassumir as funções conta o tempo necessário ou faltante para estabilizar-se."

Entende-se que este tempo de serviço pode não ser contínuo.

"A aquisição da estabilidade, pela soma de períodos descontínuos de trabalho prestado à mesma empresa, poderá verificar-se:

a) quando tiver ocorrido a suspensão do respectivo contrato de trabalho; b) quando o empregado tiver sido readmitido na empresa, desde que não tenha praticado falta grave, nem recebido indenização legal, ao ensejo da rescisão do primitivo contrato de trabalho. É indiscutível que os períodos de inexecução contratual ou de inexistência de contrato não poderão ser computados no tempo de serviço do empregado. Daí por que a estabilidade é adquirida, em ambas as hipóteses, pela soma de períodos descontínuos de trabalho", ensina Arnaldo Sussekind. (36).

Quanto à situação do empregado readmitido na empresa, assim determina o art. 453 da C.L.T.:

"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 ou tiver recebido indenização legal."

Transcrevemos abaixo o brilhante comentário de Homero Prates a esse respeito:

"Trata-se aqui da debatida questão resultante da interpretação divergente que tem sido dada ao art. 453 da C.L.T., segundo a qual mandam computar os períodos de trabalho anterior, ainda quando o empregado deixa voluntariamente o emprego. Não me parece tenha sido essa a intenção do legislador social, ao estabelecer, no dispositivo excepcional, as hipóteses em que não serão computados os períodos descontínuos de serviço na mesma empresa: quando o empregado tiver sido indenizado ou houver cometido falta grave. A jurisprudência não tem sido uniforme; mas, no caso de pedido de demissão, não se computa o tempo anterior, na conformidade do acórdão do egrégio Supremo Tribunal Federal, proferido no Recurso Extraordinário n.º 20.994, e de que foi relator o eminente Ministro Mário Guimarães, acórdão de 2 de outubro de 1952, cuja ementa e súmula são as seguintes: "Se o empregado, voluntariamente, deu por finda sua relação de emprego, não pode vir alegar, posteriormente, a existência

(34) Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão e José Segadas Vianna, op. cit.

(35) Alonso Caldas Brandão — *Consolidação das Leis do Trabalho — Interpretada* — 1962.

(36) Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão e José Segadas Vianna, op. cit.

dela para pleitear direitos contra a empregadora. Desses direitos, demitindo-se, ele desistiu. A readmissão foi novo contrato que criou novas relações" (in D.J. de 20-4-53). O art. 453 assim dispõe: "... salvo se (o empregado) houver sido despedido por falta grave ou tiver recebido indenização legal" — o que pressupõe sempre a despedida, porque no caso de demissão a pedido ou saída espontânea não pode ocorrer nenhuma dessas exceções. É evidente que, de acordo com regra elementar de hermenêutica, não se pode interpretar isoladamente o citado art. 453. Na sistemática do Direito do Trabalho (art. 477) o empregador só é obrigado a indenizar o empregado quando o despede injustamente, por sua culpa exclusiva, tanto que, no caso de concorrência de culpa, a indenização é devida apenas por metade (art. 484, da C.L.T.). A soma dos períodos, ainda que descontínuos, só será feita, portanto, quando o empregado é despedido sem receber indenização ou em virtude de haver cometido falta grave. A interpretação dos Tribunais, que tem concluído, em alguns acórdãos, por computar o período de trabalho anterior quando o empregado deixa voluntariamente o emprego, por conveniência própria, sem o menor indício de que tenha sido forçado a demitir-se, dará ensejo a situações absurdas, como as seguintes: um trabalhador, após servir oito ou nove anos, em uma empresa, deixa espontaneamente o emprego para se estabelecer, por exemplo, ou ir ocupar função mais rendosa; volta, depois de alguns anos, ao seu antigo empregador e, a seu serviço, permanece algum tempo. Por sua vez, a empresa, que atravessa uma crise financeira, ou por outro motivo qualquer, dá aviso prévio a tal empregado que, mediante novo contrato, a serviu durante apenas alguns meses. O empregado não se conforma; vem a juízo e, de acordo com alguns julgados em favor de sua pretensão, ou tem direito à estabilidade e não poderá ser demitido sem inquérito ou terá de ser indenizado por um tempo de serviço ou por uma rescisão contratual, de que apenas ele teve a iniciativa, sem a menor culpa do empregador — o que infirma e contraria o princípio universal de direito de que não há responsabilidade sem culpa. Pode ainda ocorrer o caso de um empregado que abandona o emprego e contra o qual nenhuma reclamação formulou em tempo a empregadora por não ser ele ainda

estável. Passados mais de dois anos, é admitido novamente no mesmo estabelecimento. Aí permanece o tempo necessário para completar, com o primeiro período, os dez anos da estabilidade. Por um motivo justo é dispensado. Não se resigna. Reclama por ser estável. Não pode alegar a empregadora que ele cometeu falta grave de abandono de emprego por já terem decorridos mais de dois anos, a contar do tempo que deixou voluntariamente de comparecer ao serviço, sem a menor satisfação ao seu empregador (art. 11 da C.L.T.). À luz de semelhante entendimento do art. 453 da Consolidação, será a empresa obrigada ou a reintegrá-lo, por o ter despedido sem inquérito, ou a pagar-lhe as indenizações em dobro, nos dois casos seguintes: 1.º) quando o empregado, a quem faltam dois ou três meses para completar os dez anos da estabilidade, alegar e provar que o intuito do empregador, dando-lhe o aviso prévio, foi obstar-lhe a aquisição desse direito (artigo 499, § 3.º) ou 2.º) somando, os dois períodos, de dez anos ou mais, alegar que existe entre eles, empregador e empregado, a incompatibilidade resultante do dissídio (art. 496 da C.L.T.). O preceito legal em questão tem o seu objetivo imediato: o de evitar que o empregador dispensasse o empregado para o readmitir, em fraude contra a lei, com o propósito de fugir ao cumprimento das obrigações que acarreta a continuidade das relações de emprego, reduzindo-lhe o tempo de serviço. Dêsse modo, parece-me evidente que o art. 453 pressupõe a despedida quando faz as exceções, "salvo se houver sido despedido por falta grave ou tiver recebido indenização legal". Afigura-se-me de clareza solar que o trabalhador que deixa voluntariamente o emprego, por seu próprio interesse, renuncia, com essa deliberação, a todas as vantagens ou direitos que lhe poderiam advir do seu tempo de serviço, da continuidade de suas relações de trabalho. Por tais fundamentos e data venia da corrente jurisprudencial contrária, tenho por mais acertada a interpretação dada ao art. 453 pelo acórdão já citado, do colendo Supremo Tribunal Federal, cuja ementa transcrevi no início deste comentário." (37)

(37) Homero Prates, "Estabilidade (Dir. Trabalhista)" in *Repertório Enciclopédico do Direito Brasileiro* — de J. M. Carvalho Santos, vol. XXI.

2-d) ATIVIDADES EM QUE O OPERÁRIO NÃO OBTÉM A ESTABILIDADE

O trabalhador jamais adquire a estabilidade quando somente ocupa, na empresa, cargos de confiança. A C.L.T. se refere a essas funções no seu art. 499:

“Não haverá estabilidade no exercício dos cargos de diretoria, gerência ou outros de confiança imediata do empregador, ressalvado o cômputo do tempo de serviço para todos os efeitos legais.

§ 1.º — Ao empregado, garantido pela estabilidade, que deixar de exercer cargo de confiança, é assegurada, salvo no caso de falta grave, a reversão ao cargo efetivo que haja anteriormente ocupado.

§ 2.º — Ao empregado, despedido sem justa causa, que só tenha exercido cargo de confiança e que contar mais de 10 anos de serviço na mesma empresa, é garantida a indenização proporcional ao tempo de serviço, nos termos dos arts. 477 e 478.

§ 3.º — A despedida que se verificar com o fim de obstar ao empregado a aquisição de estabilidade sujeitará o empregador a pagamento em dobro da indenização prescrita nos arts. 477 e 478.”

É claro que o operário que ocupa estes cargos deve ser da maior confiança do empregador, e não poderia permanecer nessas funções contra a vontade do mesmo. Russo-mano (38) salienta que “essa conclusão é uma decorrência natural do sistema legislativo brasileiro, que outorga ao empregador o poder diretivo da empresa”.

Segundo Arnaldo Sussekind (39), “para que se conclua que determinado cargo é da confiança imediata do empregador, faz-se mister que quem o exerça tenha função de superintendência (mando geral), possa representar e obrigar a empresa em suas relações com terceiros ou possua encargos cujo desempenho exige uma confiança especial e incomum”.

Egon Gottschalk (40) evidencia que “a admissão de um empregado em cargo de confiança dá-se, sempre e sem exceção, sob a condição expressa ou tácita da demissibilidade *ad nutum*, que é inerente a este cargo. O contrato que tem por objeto serviço dessa natureza é, por conseguinte, sempre um contrato condicional. O contrato, quer por prazo certo, quer por tempo indeterminado, fica sujeito à condição resolutiva do enquanto bem servir, para usar um termo de direito administrativo, ou melhor, enquanto gozar da confiança do empregador. Seria

incompatível com a índole destes cargos exigirem-se causas preestabelecidas pela lei.

São, às vezes, mil circunstâncias imponderáveis que fazem com que o empregador perca a confiança, até então depositada no seu empregado. Quem aceita serviço de confiança concorda, portanto, num contrato de trabalho condicional, em virtude do qual o empregador se reserva o direito ilimitado de o dar por findo, sem necessidade de justificar essa sua resolução”.

De acôrdo com Nélcio Reis (41), os cargos de confiança são classificados em quatro espécies: a) cargos de confiança especial (por exemplo, caixa de um banco); b) cargos de confiança geral (por exemplo, gerente); c) cargos de direção; d) cargos de confiança técnica.

“Ao empregado despedido sem justa causa que só tenha exercido cargo de confiança e que contar mais de 10 anos de serviço na mesma empresa, é garantida a indenização proporcional ao tempo de serviço, nos termos dos arts. 477 e 478 (§ 2.º). Em face do que dispõe esse parágrafo, houve controvérsia a princípio, nos Tribunais do Trabalho, sobre se somente após dez anos de serviço teria o empregado de confiança direito a indenização por dispensa injusta, como parece dar a entender o dispositivo, interpretado isoladamente.

“Como, porém, os arts. 477 e 470 “asseguram a todo empregado” a indenização legal, se injustamente despedido, firmou-se jurisprudência no sentido de que, ainda quando não conta com dez anos de serviço, o empregado que só tenha exercido cargo de confiança fará jus à indenização proporcional ao tempo em que vem servindo à mesma empresa”, diz Homero Prates. (42)

Ressalte-se, entretanto, que o operário só não obterá a estabilidade quando tenha desempenhado, na empresa, somente cargos de confiança. Acontece, porém, como bem relata Hirose Pimpão, que “tais cargos não conferem direito de estabilidade aos seus ocupantes. Mas não conferem esse direito nesses cargos. Como, em geral, esses cargos são ocupados por empregados retirados de outras funções, pertencentes já ao quadro funcional da empresa, o tempo em que estiverem exercendo aqueles cargos será computado para lhes conferir estabilidade no cargo donde foram retirados, temporariamente.

(38) M. V. Russomano, op. cit.

(39) Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão e José Segadas Vianna, op. cit.

(40) Egon Gottschalk, citado por Arnaldo Sussekind.

(41) Nélcio Reis — *Contratos Especiais de Trabalho* — 1955.

(42) Homero Prates, op. cit.

"Assim, por exemplo, se um conferente, que não deve ser cargo de confiança nem em comissão, é chamado para exercer o cargo de gerente em comissão, neste cargo ele não adquire estabilidade, mesmo que permaneça dez anos. Mas o tempo que ele ficar ocupando esse cargo será contado para lhe dar direito de estabilidade no cargo de conferente."

O art. 468 da C.L.T. assim reza:

"Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Parágrafo único — Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança."

Assim é a estabilidade no emprego referente ao cargo e ao salário. Entretanto há exceções que estão expressas no art. 450:

"Art. 450 — Ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente ou em substituição, eventual ou temporária, cargo diverso do que exercer na empresa, serão garantidas a contagem do tempo naquele serviço bem como volta ao cargo anterior." (43)

Desta maneira, o operário que "chamado a ocupar em comissão, interinamente ou em substituição, cargo diverso do que exercer na empresa", não terá direito a estabilidade no cargo nem aos salários do mesmo. Todavia o tempo de serviço será computado, para todos os efeitos legais.

Arnaldo Sussekind (44) pondera que, "de um modo geral, o comissionamento de um empregado corresponde ao desempenho de função de confiança; mas, ainda que tal se não verifique, poderá o empregador dispensá-lo da comissão quando convier aos interesses da empresa. Necessário se torna, por isto mesmo, que o comissionamento se justifique em face da natureza da função; se corresponder a um artifício para burlar a aplicação do sistema legal de proteção ao trabalhador, nula de pleno direito será a condição pertinente à índole da investidura do empregado (art. 9.º da C.L.T.).

"A designação do empregado para exercer, em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que possui na empresa, pressupõe, obviamente, a ausência eventual

ou o afastamento transitório do respectivo titular. Enquanto perdurar a ausência deste, o substituto fará jus aos salários do substituído; mas, uma vez cessado o afastamento do titular, retornará ao cargo que anteriormente exercia, com os salários a este relativos. Por maior que seja o prazo da substituição, o empregado substituto não adquire direito ao respectivo cargo e aos salários que lhe correspondem. Entretanto, para que se configure essa situação, é imprescindível que o cargo possua um titular e este esteja afastado do seu exercício em caráter transitório. Daí por que, "no momento em que a ausência do substituído deixar de ser temporária e se transformar em definitiva, devemos entender que, prosseguindo o substituto no desempenho da função, está, automaticamente, nela efetivado. É o que também sustentam Russomano e Cossermelli."

Os empregados que trabalham em escritórios ou consultórios de profissionais liberais não têm direito a estabilidade. O art. 507 da C.L.T. a proíbe:

"Art. 507 — As disposições do Capítulo VII do presente Título não serão aplicáveis aos empregados em consultórios ou escritórios de profissionais liberais."

(43) LEI N.º 645, DE 4 DE MARÇO DE 1949.

Dispõe sobre os direitos e garantias trabalhistas dos empregados de empresas mútuas de seguro de vida.

O Presidente da República:

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:

Art. 1.º — É revogado o Decreto-Lei número 9.587, de 16 de agosto de 1946, que revigorou o Decreto-Lei n.º 5.429, de 27 de abril de 1943, cujos efeitos são declarados insubsistentes.

Art. 2.º — Revogam-se as disposições em contrário.

Rio de Janeiro, em 4 de março de 1949, 128.º da Independência e 61.º da República — EURICO G. DUTRA; Honório Monteiro (D.O. de 8-3-49).

NOTA — "O Decreto n.º 5.429, de 27 de abril de 1943, não considerava empregados, para efeito da legislação trabalhista, os superintendentes, gerentes, diretores, subdiretores e outros que exerciam encargos de chefia nas sociedades mútuas de seguros de vida; foi revogado pelo Decreto n.º 8.934, de 26 de janeiro de 1946. Posteriormente, o Decreto-Lei n.º 5.429, foi revigorado pelo de n.º 9.587, de 16 de agosto de 1946. Este, afinal, foi revogado pela Lei n.º 645, acima transcrita."

(44) Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão e José Segadas Vianna, op. cit.

Os autores do anteprojeto da C.L.T. justificam essa exceção da forma seguinte: (45)

"Dada, porém, a natureza especial de um consultório ou de um escritório de profissional, como empresa, não foi possível ao legislador conceder o direito de estabilidade aos seus empregados. Com efeito, a existência desses escritórios, como empresa, está circunscrita à atividade do respectivo profissional liberal. Salvo raras exceções, não subsiste o escritório após o seu chefe retirar-se da vida profissional ou falecer; é que a atividade empreendida pela empresa depende quase que exclusivamente do trabalho intelectual do profissional que a dirige."

M. V. Russomano (46) acentua que os motivos foram outros: "A legislação sobre o trabalho rural evolui lentamente, pela influência que ainda hoje o dono da terra exerce sobre a política brasileira, e, por isso, até agora, o camponês não goza de estabilidade. Por um processo formalmente análogo, os empregados dos escritórios de profissionais liberais talvez tenham sido excluídos dos benefícios da estabilidade pela circunstância de que a lei atual foi elaborada — é preciso confessá-lo — por profissionais liberais."

Arnaldo Sussekind (47) adverte que "hoje, porém, reexaminando a matéria, afigura-se nos injustificável e odiosa a exceção consignada no art. 507 da C.L.T. Em primeiro lugar, porque já se tornou comum a sobrevivência dos escritórios ou consultórios de profissionais liberais, quando da inatividade do seu chefe, pelo simples fato de que eles se organizam, geralmente, como empreendimentos de caráter permanente. Em segundo lugar, porque, ainda quando impossível a substituição do responsável pelo escritório, sua extinção acarretará, nos termos dos arts. 497 e 498, a rescisão dos respectivos contratos de trabalho."

"Razão assiste, portanto, àqueles que criticam o precitado dispositivo. Contudo, enquanto não revogado, impedirá o art. 507 que os empregados desses escritórios e consultórios sejam beneficiados pela estabilidade no emprego; se despedidos injustamente, ainda que depois de dez anos de trabalho, terão direito apenas à indenização de um mês de salário por ano de serviço."

De acordo com o art. 7.º da C.L.T., seus preceitos não se aplicam aos empregados domésticos e aos trabalhadores rurais, salvo

quando "expressamente determinado em contrário". Assim reza o art. 7.º:

"Os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando fôr, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

- a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas; (48)
- b) aos trabalhadores rurais, assim considerados aqueles que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se classifiquem como industriais ou comerciais; (49)

Arnaldo Sussekind (50) patenteia que "assim, inexistindo essa determinação no que toca à estabilidade, prevalece a inaplicação das respectivas normas aos empregados dos referidos grupos."

"É certo que, entre os preceitos de proteção ao trabalho consagrados pela Constituição Federal, figura a "estabilidade na empresa ou na exploração rural" (art. 157, n.º XII). Trata-se, porém, de princípio de natureza normativa que, à falta de lei ordinária, não enseja direito exercitável."

(45) Vide Adriano Campanhole, op. cit. — Alonso Caldas Brandão — 1962.

(46) M. V. Russomano, op. cit.

(47) Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão e José Segadas Vianna, op. cit.

(48) "Ver Lei n.º 2.257, de 23-4-56, que dispõe sobre os empregados de condomínios residenciais." Adriano Campanhole, op. cit.

(49) "Ver, sobre o trabalhador rural:

- a) artigos 76, 129, parágrafo único, 442, usque, 456 e 487, usque, 491, da Consolidação das Leis do Trabalho;
- b) Lei n.º 605, de 5 de janeiro de 1949, que dispõe sobre o repouso semanal remunerado, e seu regulamento, aprovado pelo Decreto n.º 27.048, de 12 de agosto de 1959;
- c) Decreto-Lei n.º 7.449, de 8-4-45, alterado pelo de n.º 8.127, de 24-10-45, que dispõe sobre a organização da vida rural (D.O. 11-4-45);
- d) Decreto n.º 18.809, de 5-6-45 (Regulamento da Lei de Acidentes do Trabalho, D.O. de 8-6-45), arts. 84 a 91;
- e) Lei n.º 2.613, de 23 de setembro de 1935, que criou o Serviço Social Rural a respectivo regulamento;
- f) Estatuto do Trabalhador Rural (Lei n.º 4.214, de 2 de março de 1963 — D.O. de 18-3-63, retificado em 22-3-63). — Adriano Campanhole, op. cit.

(50) Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão e José Segadas Vianna, op. cit.

LEI N.º 4.214, DE 2 DE MARÇO DE 1963

Dispõe sobre o "Estatuto do Trabalhador Rural". (51)

CAPÍTULO IV

Da Estabilidade

Art. 85 — O trabalhador rural que conte mais de dez anos de serviço efetivo no mesmo estabelecimento não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior (arts. 82 e 100), (52) devidamente comprovadas

Parágrafo único — Considera-se tempo de serviço todo aquele em que o empregado esteja à disposição do empregador.

Art. 86 — Constitui falta grave qualquer das discriminadas no art. 83 (53) cuja repetição representa séria violação dos deveres e obrigações do trabalhador rural.

Art. 87 — O trabalhador rural estável, acusado de falta grave, poderá ser suspenso de suas funções, mas a sua dispensa só se tornará efetiva após inquérito em que se verifique a procedência da acusação, assegurada ao acusado ampla defesa.

Parágrafo único — A suspensão, no caso deste artigo, perdurará até a decisão final do processo, mas, reconhecida a inexistência de falta grave praticada pelo trabalhador rural, fica o empregador obrigado a readmiti-lo no serviço e a pagar os salários a que teria direito no período da suspensão. Se o empregador quiser manter a dispensa do trabalhador rural estável ao qual se reconheceu inexistência de falta grave, poderá fazê-lo pagando em dobro a indenização que lhe caberia pela rescisão do contrato.

Art. 88 — O pedido de rescisão amigável do contrato de trabalho, que imperte demissão do trabalhador rural estável, somente será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato ou da autoridade judiciária local competente para julgar os dissídios do contrato de trabalho.

Art. 89 — Não haverá estabilidade nos cargos de administrador, gerente ou outros de confiança imediata do empregador, ressalvado o cômputo do tempo de serviço para os demais efeitos legais.

Art. 100 — Entende-se de força maior além dos previstos no art. 82, evento inevitável em relação à vontade do empregador, e para cuja ocorrência não haja ele concorrido, direta ou indiretamente.

§ 1.º — A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

§ 2.º — Não se aplica o disposto neste Capítulo nos casos em que o evento de força maior não afete substancialmente, ou não seja suscetível de afetar, a situação econômica e financeira da empresa.

Art. 101 — Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um de seus estabelecimentos em que preste serviços o trabalhador rural, é assegurado a este, quando despedido, uma indenização que será:

- a) a prevista nos arts. 79 (54) e 80 (55), se ele for estável;
- b) metade da que lhe seria devida em caso de rescisão do contrato sem justa causa, se ele não tiver direito à estabilidade;
- c) metade da estipulada no art. 82, se houver contrato de trabalho por prazo determinado.

Art. 102 — Comprovada a falsa alegação de motivo de força maior, é garantida a reintegração aos empregados estáveis e, aos não estáveis, o complemento da indenização já percebida, assegurado àqueles e a estes o pagamento da remuneração atrasada.

(51) D.O. de 18-3-63 — S. I. — pág. 2.061.

(52) Art. 82 (Vetado)

(53) "Art. 88 — A suspensão do trabalhador rural, determinada pelo empregador ou seu preposto, por mais de 30 dias, importa em rescisão injusta do contrato de trabalho.
§ 1.º — O trabalhador rural poderá suspender a prestação dos seus serviços ou rescindir o contrato quando tiver de desempenhar obrigações legais incompatíveis com a continuação do trabalho contratado.
§ 2.º — Em caso de morte do empregador, se constituído em empresa individual, é facultado ao trabalhador rural rescindir o contrato de trabalho."

(54) "Art. 79 — Ao trabalhador rural, quando não exista prazo estipulado para o término do contrato, e não haja ele dado motivo para a cessação das relações de trabalho, é assegurado o direito de haver do empregador uma indenização, paga à base da maior remuneração que deste tenha percebido."

(55) "Art. 80 — A indenização devida pela rescisão do contrato por prazo indeterminado será de 1 mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou fração superior a 6 meses, sempre que, neste último caso, o trabalhador tiver mais de um ano de serviço.
§ 1.º — O primeiro ano de duração do contrato por prazo indeterminado é considerado período de experiência, e, antes que se complete, nenhuma indenização será devida.

§ 2.º — Se o salário for pago por dia, o cálculo da indenização terá por base 30 dias.

§ 3.º — Se pago por hora, a indenização apurar-se-á à base de 240 horas por mês.

§ 4.º — Para os trabalhadores que contratam por peça, tarefa ou serviço feito, a indenização será estipulada à base da medida do tempo costumeiramente gasto na realização do serviço, calculando-se o valor do que seria feito durante 30 dias."

Quanto à situação dos artistas de teatro e congêneres, o art. 507, no seu parágrafo único, assim determina: "não se aplicam ao trabalho de artistas os dispositivos dos artigos 451 e 452 que se referem a prorrogação ou renovação do contrato de trabalho de artistas de teatro e congêneres".

Segundo Arnaldo Sussekind (58), "estatuinto, assim, que a renovação ou prorrogação sucessiva do contrato de duração determinada não o transforma, por força de lei, em relação de emprego por prazo indeterminado, o dispositivo supratranscrito impediu que os artistas, por tal forma contratados, adquirissem a estabilidade no emprego. E se justifica a exceção, pois se nos afigura impossível compelir uma empresa a manter, indeterminadamente, o contrato de um artista, sem alterar-lhe as condições, quando não mais apresenta atrativos que o recomendem à exibição para o público. Um cantor, uma bailarina, um acrobata ou um jogador de futebol não podem invocar o instituto da estabilidade, com a conseqüente inalterabilidade das funções e do salário, quando se configurar o inevitável declínio das suas qualidades artístico-profissionais".

Os profissionais de futebol, também, estão enquadrados no parágrafo único do artigo 507. O acórdão do S.T.F., no Recurso Extraordinário n.º 15.923 (D.J. 28-7-52) (57), assim o determinou, quando acolheu a tese defendida pelo advogado Nélio Reis, que abaixo transcrevemos:

"Trata-se de uma missão técnica por excelência, destinada a agradar e atrair o público, e o seu desempenho ocorre, assim, através de condições *sui generis*, já também expostas, em ordem a se conceituar que, à falta de dispositivos que hajam previsto a hipótese expressamente, deve o julgador, atendendo à natureza e fins da profissão a que se alude, emprestar-lhe feição congênere à exercida pelos artistas; isto importa em não ter o recorrido direito à questionada estabilidade, *ex vi* do art. 507, parágrafo único, do estatuto regedor do trabalho."

2-e) PERDA DA ESTABILIDADE

De acórd com M. V. Russomano (58), são quatro as hipóteses de perda de estabilidade: a) falta grave cometida pelo trabalhador estável; b) renúncia à estabilidade; c) extinção da empresa; d) incompatibilidade pessoal entre as partes.

Para melhor entendimento da matéria, passaremos, a seguir, à análise de cada uma destas hipóteses:

a) FALTA GRAVE COMETIDA PELO TRABALHADOR ESTÁVEL

As justas causas (59) para a demissão do empregado estão estatuídas no art. 482 da C.L.T.:

"Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: (60)

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar."

(58) Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão e José Segadas Vianna, *op. cit.*

(57) Acórdão do S.T.F., *in* Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão e José Segadas Vianna, *op. cit.*

(58) M. V. Russomano, *op. cit.*

(59) A C. L. T. ainda estabelece uma justa causa no art. 508 — "Considera-se justa causa para efeito de rescisão do contrato de trabalho do empregado bancário a falta contumaz de pagamento de dívidas legalmente exigíveis."

(60) "Aplicável aos servidores públicos e autárquicos (Lei n.º 1.890/53)" — Adriano Campanhole, *op. cit.*

Já no art. 493 da Consolidação, o legislador define o que constitui falta grave:

"Constitui falta grave a prática de qualquer dos atos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza representam séria violação dos deveres e obrigações do empregado."

Nos seus "Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho", vol. III — 1963, M. V. Russomano, comentando os arts. 482 e 493, esclarece que "a lei efetuou uma distinção nítida entre a "justa causa" e a "falta grave", criando uma gradação. Enquanto a primeira se configura em qualquer das hipóteses do art. 482 e é suficiente para despedida imediata do empregado com menos de dez anos de trabalho para a empresa, a segunda é uma "justa causa" que, por sua repetição ou por sua natureza, tem muito maior importância, autorizando — uma vez apurada através do inquérito judicial — a dispensa do estável. Em alguns casos, portanto, a justa causa coincide com a falta grave: improbidade, por exemplo. Em outros, há justa causa sem haver falta grave: as repetidas faltas ao serviço, punidas pela primeira vez.

"É importante assinalar que as várias alíneas do art. 482 não são meramente "exemplificativas". O preceito é "taxativo". De forma que só haverá justa causa quando estiver ela prevista em lei, assim como, no direito penal, não há crime sem lei que o defina."

E mais ainda:

"A "justa causa" é uma coisa; a "falta grave" é outra. Há uma gradação. Uma falta leve autoriza, somente, uma punição disciplinar (advertência, suspensão até trinta dias, multa quando for possível, etc.); uma justa causa, que é uma falta mais séria, autoriza a rescisão do contrato de trabalho do empregado instável; uma falta grave, que é ato importantíssimo, permite a despedida do trabalhador estável.

"A falta grave assume qualquer um dos aspectos de que se revestem as justas causas. Mas, enquanto estas atuam a priori, isto é, legitimam, de imediato, o ato do patrão que despede o empregado, aquelas, apesar de mais graves, em função da estabilidade do obreiro, atuam a posteriori, ou seja, devem ser apuradas através do inquérito judicial, para só então ser possível a despedida do trabalhador. Além disso, a falta grave é uma "justa causa repetida" ou "justa causa importante."

Conclui-se, daí, que o operário estável, mesmo cometendo falta grave, não poderá

ser demitido sumariamente. A falta antes deverá ser apurada em inquérito judicial.

No entanto é lícito ao empregador suspender-lo, de imediato, e principiar o inquérito perante o Poder Judiciário, de acordo com o art. 494, da Consolidação, abaixo transcrito:

"O empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas a sua despedida só se tornará efetiva após o inquérito em que se verifique a procedência da acusação. (61)

Parágrafo único — A suspensão, no caso deste artigo, perdurará até a decisão final do processo."

Assim, se a Justiça do Trabalho concluir pelo cometimento de falta grave do operário, este estará definitivamente desligado da empresa, ou seja, terá seu contrato rescindido. Mas, se ao contrário o Juiz concluir pela improcedência da falta, ele terá direito à reintegração no seu antigo lugar, com todas as garantias, inclusive os salários referentes ao tempo que esteve suspenso, enquanto aguardava a decisão da Justiça.

A reintegração do empregado, determinada pela Justiça do Trabalho, é uma obrigação do empregador e se o mesmo não cumpri-la estará sujeito ao que prescreve o artigo 729 da Consolidação:

"o empregador que deixar de cumprir decisão passada em julgado sobre readmissão ou reintegração de empregado, além do pagamento dos salários deste, incorrerá na multa de Cr\$ 10,00 (dez cruzeiros) a Cr\$ 50,00 (cinquenta cruzeiros), por dia, até que seja cumprida a decisão".

Um outro ponto, interessante, na apuração da falta grave, é se o empregador terá que obedecer ao prazo de 30 dias, para a instauração do inquérito, estatuído no art. 853 (62) da C.L.T., ou poderá fazê-lo depois de decorrido este prazo.

Arnaldo Sussekind ensina-nos "que não mais o poderá fazer, visto que o art. 853 estabelece, para tal fim, um prazo de decadência. Neste sentido, aliás, pronunciam-se ilustres juristas, embora para muitos deva o empregador ser apenas responsabilizado pelo pagamento dos salários vencidos até a data da instauração intempestiva do inquérito".

(61) "Art. 853 — Para a instauração de inquérito para apuração de falta grave contra o empregado garantido com estabilidade, o empregador apresentará reclamação por escrito à Junta ou Juízo de Direito, dentro de 30 dias, contados da data da suspensão do empregado."

(62) "Aplicável aos servidores públicos e autárquicos (Lei n.º 1.890/53)" — Adriano Campanhole, op. cit.

M. V. Russomano ⁽⁶³⁾ também pensa assim: "se a lei estipulou um prazo certo, dentro do qual a parte deve agir judicialmente, é evidente que estamos tratando com um prazo de decadência. Não sendo a prerrogativa de instaurar o inquérito usada dentro do prazo de trinta dias, contado da suspensão do trabalhador, não mais poderá o patrão, pela mesma falta, ajuizar novo inquérito."

"Não é exato que a lei tenha querido, apenas, evitar as suspensões indefinidas. Esse aspecto é irrecusável. Mas o intento principal do legislador parece ter sido impedir que a ameaça do inquérito continuasse, por longo tempo, pesando sobre o contrato de trabalho do obreiro estável, como uma espada de Dâmoques, sempre pronta a cortar o laço da relação do empregado."

Assinalemos ainda outra questão. Se o empregador não suspender o operário, acusado de falta grave, de imediato, poderá solicitar a abertura de inquérito depois?

"Parece-nos que não, porque: a) se o empregador não exercita uma faculdade que lhe confere a lei, não poderá beneficiar-se dessa circunstância para, a qualquer tempo, requerer a instauração do inquérito; b) o princípio da atualidade da falta grave em relação à despedida do empregado está consagrado, universalmente, pelo Direito do Trabalho", diz Arnaldo Sussekind. ⁽⁶⁴⁾

Consoante com este princípio, encontramos o acórdão do Supremo Tribunal Federal, 2.^a Turma, no Ag. de Instrumento n.º 13.966, Relator Macedo Ludolf (D.J. 30-6-51), que assim se expressa: "uma falta grave, para justificar a dispensa do empregado, deve ser atual, instante. Se o empregador tolera o empregado, há uma perdão da falta grave. É uma presunção legítima". ⁽⁶⁵⁾

b) RENÚNCIA A ESTABILIDADE

Com o objetivo de tornar o operário livre em suas decisões, a C.L.T. permitiu a renúncia à estabilidade. É certo que ninguém pode obrigar a outro permanecer num emprego contra sua vontade. Ainda mais se fosse vedado ao trabalhador a renúncia e conseqüentemente a demissão, isto se tornaria impraticável, visto que ainda restaria ao mesmo a faculdade de abandonar o serviço. Entretanto o Estado, com preocupação tutelar, procurou dar ao pedido de demissão do operário estável cuidados especiais.

O art. 500 da Consolidação assim dispõe:

"O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato, e,

se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio ou da Justiça do Trabalho." ⁽⁶⁶⁾

Oliveira Vianna ⁽⁶⁷⁾ acentua que "a renúncia deve provir da livre e espontânea vontade do empregado. Inválida será se fôr obtida não apenas pelos meios comuns do dolo, da coação ou da violência, mas mesmo quando provado fique que o patrão usou desta modalidade sutil de coação, que é chamada *pressão econômica*". Assim é que o legislador, procurando resguardar os culturais e economicamente mais fracos, determina que o pedido de demissão do empregado estável só seria válido quando cumpridas as formalidades do art. 500. Procurou, assim, impedir tôdas as formas de coação. A êsse respeito Dorval de Lacerda, ⁽⁶⁸⁾ esclarece "ser a debilidade econômica do trabalhador um elemento constante que se deve ter sempre em mira ao apreciar as transações, com o fim de evitar a sutil modalidade de coação, que é a pressão econômica, e que constitui sempre, ante elas, uma presunção, até que seja demonstrado o contrário".

Cesarino Júnior ⁽⁶⁹⁾ esclarece-nos que "no sistema do direito do trabalho há que considerar duas hipóteses de terminação do contrato individual de trabalho: na primeira, oriunda de um fato; na segunda, de um ato. Logo, só na segunda intervêm a vontade e somente quando isto ocorre é que, obviamente, pode a vontade do empregado, parte econômica e socialmente mais fraca, ser viciada pela coação que a lei presume nos casos de rescisão unilateral: por parte do empregado estável. Tanto isto é verdade que a Consolidação das Leis do Trabalho cerca esta rescisão, ou seja, o pedido de demissão do empregado estável, de garantias consistentes na exigência do art. 500, de ser êle homologado pelo sindicato a que pertence o empregado, ou, em sua falta, pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio ou pela Justiça do Trabalho.

"Mas, isto pôsto, é forçoso reconhecer que, não havendo nos casos de cessação do contrato de trabalho um ato jurídico, mas simplesmente um fato jurídico, sem intervenção

(63) M. V. Russomano — *Consolidação das Leis do Trabalho*, vol. V — 1963.

(64) Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão e José Segadas Vianna, op. cit.

(65) Acórdão citado por Arnaldo Sussekind.

(66) "Redação de acordo com o Decreto-Lei n.º 6.353, de 20-3-44 (D.O. de 22-3-44)." — Adriano Campanhole, op. cit.

(67) Oliveira Vianna — *Revista do Trabalho* — outubro de 1936.

(68) Dorval de Lacerda — *A Renúncia no Direito do Trabalho*.

(69) A. F. Cesarino Júnior, op. cit.

da vontade do empregado, não há como falar em coação, que, conseqüentemente, de maneira alguma se poderá presumir. E, como — *sublata causa, tollitur effectus* — se a formalidade do art. 500 visa a resguardar o empregado da possibilidade de coação, se esta é impossível, não há como exigir aplicação da norma aos casos de simples cessação do contrato de trabalho.

"Aliás, esta interpretação lógica é expressamente confirmada pela gramatical, pois o citado art. 500 somente cogita de "pedido de demissão", nenhuma referência fazendo a "cessação."

Arnaldo Sussekind (70) acentua "que, sem embargo da distinção entre renúncia e transação, tem a jurisprudência considerado, acertadamente, que o aludido art. 500 incide também sobre a transação acordada entre empregador e empregado estável, na qual se estipule a rescisão do contrato de trabalho".

A respeito da matéria, transcrevemos abaixo o

"Acórdão do TRT, de 1.ª R, no Rec. Ordinário n.º 1.246/56

Relator: Pires Chaves

Renúncia, por parte de operário analfabeto, ratificada posteriormente pelo presidente do sindicato.

A respeitável sentença teve por inválida a transação, sob considerar, por um lado, que o representante sindical foi ausente no momento de ratificar a transação, e, por outro lado, presente ao ato, apenas, se encontrava uma das testemunhas. Os argumentos adotados pelo respeitável aresto, d.v., não convenceram. O fato de o presidente do sindicato somente ter assinado o documento noutra ocasião não invalida o ato sob o seu aspecto formal. O art. 500 é pre-emptório. Exige que o pedido seja assistido de uma das pessoas ali indicadas. E isso sucedeu. A renúncia de direitos, mediante transação, é ato de manifestação de vontade, ratificável em qualquer oportunidade. O documento questionado reveste-se dessa eficácia, e corresponde à assistência sindical, cuidada no mencionado dispositivo. Não houve ratificação de um ato nulo. Houve, isso sim, ratificação de pedido de demissão de empregado estável, a que não se opôs o presidente do sindicato, assinando a rógó do associado. O analfabeto, para os efeitos da nossa legislação, não é um incapaz. Desde que, no âmbito trabalhista, possa manifestar sua vontade, sob assistência legal preconiza-

da no art. 500 citado, o ato é válido. As testemunhas, no caso, apenas reforçaram o sentido daquele ato, uma delas presente no momento em que o empregado recebeu a quantia pela qual transacionou seus direitos. E o quanto basta, ante a circunstância apontada anteriormente." (71)

c) EXTINÇÃO DA EMPRESA

A Lei Brasileira admite, no caso da extinção da empresa, a necessária despedida do empregado estável, porém garantindo ao mesmo indenização pela rescisão do seu contrato. Esta indenização é variável, dependendo do motivo do fechamento da empresa.

Quando a empresa se extingue, sem a ocorrência de motivo de força maior, ao empregado estável despedido é assegurada uma dupla indenização, pois assim dispõe o art. 497 da Consolidação:

"Extinguindo-se a empresa, sem a ocorrência de força maior, ao empregado estável despedido é garantida a indenização por rescisão do contrato por prazo indeterminado, paga em dobro." (72)

Esta indenização é também extensiva ao empregado estável despedido por motivo de "fechamento do estabelecimento, filial ou agência, ou supressão necessária de atividade", consoante o art. 498 da C.L.T.:

"Em caso de fechamento do estabelecimento, filial ou agência, ou supressão necessária de atividade, sem ocorrência de motivo de força maior, é assegurado aos empregados estáveis que ali exerçam suas funções o direito à indenização na forma do artigo anterior."

Homero Prates (73) afirma que "estes dois dispositivos devem ser interpretados de acordo com o que dispõe o art. 469, § 2.º, que diz "ser lícita a transferência quando ocorrer a extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado". Assim, quando uma empresa possuir, na mesma localidade, mais de um estabelecimento ou fábrica, onde pres-

(70) Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão e José Begadas Vianna, op. cit.

(71) Acórdão do T.R.T. in *Anuário de Legislação e Decisões Trabalhistas* — vol. III — Arnaldo Sussekind.

(72) "O disposto neste artigo não se aplica aos empregados beneficiados pelo Decreto-Lei n.º 5.576, de 14-8-43, ex vi do que dispõe o Decreto-Lei n.º 7.263, de 22-1-45 (empregados dos estabelecimentos bancários de que trata o Decreto-Lei n.º 4.812, de 24-8-42); não se aplica também à rescisão do contrato de trabalho dos empregados beneficiados pelo Decreto-Lei n.º 9.143, de 8-4-46, ex vi do Decreto-Lei n.º 9.401, de 24-6-46" Adriano Campanhole, op. cit.

(73) Homero Prates, op. cit.

tar serviços o empregado, estável ou não, pode removê-lo para outro setor de sua atividade, sem que importe tal transferência alteração unilateral do contrato ou dispensa indireta do servidor, uma vez que não se considera transferência vedada por lei, sem anuência do empregado, "a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio".

"Com a remoção do empregado, de um estabelecimento para outro, na mesma localidade, não pode ele rebelar-se e dar como findas suas relações de trabalho, a não ser que tenha havido rebaixamento de categoria ou prejuízos salariais devidamente comprovados. O art. 469, § 2.º, da C.L.T. é de ordem geral, não faz distinção entre empregados estáveis e não estáveis.

"Se, ainda em plena atividade de um estabelecimento, pode o empregador remover ou transferir o empregado, estável ou não, para outro estabelecimento da mesma empresa, na "mesma localidade", não incorre na proibição da lei (art. 469) nem importa dispensa indireta essa transferência resultante da extinção de um dos seus setores de atividade, uma vez que o fim que teve em mira o legislador social é a manutenção do emprego e não a indenização, a não ser nos casos especiais especificados em lei.

"Entre as garantias asseguradas ao empregado não se inclui ainda a inamovibilidade, prerrogativa apenas dos magistrados."

Pensamento diferente tem M. V. Russo-mano, (74) quando comenta o art. 497 esclarece: "o empregado, geralmente, não pode ser transferido para local diferente daquele que resultar do seu contrato de trabalho, salvo se não necessitar, para atender a ordem patronal, mudar de domicílio.

"Mas, entre os vários casos — expressamente previstos pelo legislador — em que, por exceção, se admite a transferência do empregado por ato unilateral e soberano do empregador, está aquele que resulta da extinção do estabelecimento em que o trabalhador presta serviços (art. 469, § 2.º).

"Desde, porém, que os arts. 497 e 498, dispo-ndo sobre empregados estáveis, garantem a estes, no caso de fechamento do estabelecimento ou supressão necessária de atividade, o pagamento de indenizações em dobro, não se pode deixar de admitir, evidentemente, que a norma do art. 469, § 2.º, se aplica, apenas, aos empregados que não gozarem dos benefícios da estabilidade.

"Os estáveis, portanto, não poderão ser transferidos, por livre deliberação do empregador, nos casos de fechamento da em-

presa ou de supressão de serviços por ela mantidos. Deverão, isso sim, ser indenizados, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, na forma indicada."

Arnaldo Sussekind (75) adverte-nos que, "objetivando a legislação brasileira a continuidade do contrato de trabalho, é óbvio que nenhuma indenização será devida ao empregado do estabelecimento extinto ou da atividade necessariamente suprimida, se a empresa o transferir para outro estabelecimento ou para atividade compatível com sua qualificação profissional, sem alterar as respectivas condições de trabalho. Aliás, o § 2.º do art. 468 da Consolidação considera lícita a transferência do empregado para local diverso do que resultar do contrato, "quando ocorrer extinção do estabelecimento". Mas a jurisprudência se firmou no sentido de que, não se extinguindo o estabelecimento por motivo de força maior, não será lícito à empresa efetuar a transferência compulsória dos respectivos empregados para localidade diversa da que resulta dos seus contratos de trabalho."

O art. 501 da Consolidação define o que se deve entender por força maior:

"Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1.º — A imprevidência do empregado exclui a razão de força maior.

§ 2.º — A ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa, não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo."

Alonso Caldas Brandão (76) quanto ao artigo 501, acima citado, afirma:

"Para que se caracterize, pois, o motivo de força maior, que não deve ser confundido com o caso fortuito, faz-se necessário:

- a) que o acontecimento seja inevitável e imprevisível;
- b) que seja irresistível e afete substancialmente a estrutura econômico-financeira da empresa; e

(74) M. V. Russomano — *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*, vol. III — 1963.

(75) Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão e José Segadas Vianna, op. cit.

(76) Alonso Caldas Brandão, op. cit.

- c) que não tenha havido imprevidência por parte do empregador, em sua prevenção."

Entretanto, mesmo ocorrendo motivo de força maior, não está livre o empregador do pagamento de indenizações aos seus trabalhadores. A responsabilidade patronal, todavia, terá seu ônus reduzido à metade em virtude do art. 502 da C.L.T.:

"Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa ou de um dos estabelecimentos em que trabalha o empregado, é assegurado a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:

- I — sendo estável, nos termos dos artigos 477 e 478;
- II — não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;
- III — havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida, igualmente, à metade."

M. V. Russomano (77) esclarece que a Consolidação adotou, nas suas linhas mestras, a "teoria do risco profissional", que atrai sobre os ombros do empregador todos os riscos derivados da prestação de serviços. E, assim fazendo, entre esses riscos, incluiu as consequências geradas pela paralisação ou redução do trabalho do estabelecimento por motivos de força maior.

"A força maior, portanto, no nosso direito do trabalho, não é aquele instituto excludente de responsabilidade que se universalizou. Pela chamada "teoria do risco profissional", também por ela vão responder os empregadores. Embora uma justa intenção anime a lei — a efetiva defesa dos interesses operários —, a verdade é que essa consequência é arrojada demais."

Egon Felix Gottschalk (78) também critica esta teoria. Segundo ele, "A teoria do risco profissional ou risco de empresa não pode, portanto, servir, de boa consciência, para fundamentar e justificar uma responsabilidade objetiva do empregador que faz seus todos os riscos, inclusive caso fortuito, e força maior, que impossibilitem a continuação das suas atividades. Pois, até para os mais fervorosos adeptos do risco de empresa, havia no sistema do direito de trabalho alemão em todos os tempos a válvula de segurança da rescisão imediata e sem prazo, por motivo importante."

d) INCOMPATIBILIDADE PESSOAL ENTRE AS PARTES

No caso de litígio entre o empregador e o empregado estável, quando o inquérito judicial reconhecer que existe uma evidente e profunda incompatibilidade pessoal entre as partes, o órgão judiciário poderá converter a reintegração em indenização dupla. Assim é o que dispõe o art. 496, da Consolidação:

"Quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o tribunal do trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização, devida nos termos do artigo seguinte."

Esta indenização é a estatuida no art. 497 da C.L.T. (indenização paga em dobro).

Entretanto, somente a Justiça do Trabalho poderá converter a reintegração em despedida indenizada do operário. Segundo M.V. Russomano (79), "essa faculdade é uma solução "extrema e excepcional". Deve ser aplicada com cautela, sob pena de incentivarmos essa verdadeira "indústria de indenizações duplas" a que estamos chegando, através da qual os empregadores se libertam de velhos empregados, com prejuízo para a sociedade, e os trabalhadores se afastam dos patrões, com a atenção voltada para as quantias com que estes lhe acenam.

"Tanto é assim que do dispositivo supra resultam três observações diferentes:

"I — A incompatibilidade deve ser intensa e pôr em risco a segurança futura da relação de emprego. Só então se justificará a medida, que é, por assim dizer, uma política trabalhista de prevenção contra litígios que, fatalmente, irão surgir. Só quando houver, pois, risco concreto de novos dissídios é que a reintegração será tida como desaconselhável.

"II — A avaliação da incompatibilidade deve ser feita em termos rigorosos. É uma questão pessoal entre o empregado e o empregador. Tanto que a lei indica um meio de apuração de sua existência: poderá haver incompatibilidade mais facilmente quando o empregador for uma pessoa natural, isto é, um indivíduo — e, não, uma pessoa jurídica.

(77) M. V. Russomano, op. cit. vol. III.

(78) Egon Felix Gottschalk — citado por M. V. Russomano, op. cit.

(79) M. V. Russomano, op. cit. vol. III.

dica, isto é, uma sociedade civil, comercial etc. De homem para homem as relações são postas em terreno pessoal, enquanto que as relações de indivíduo para a pessoa jurídica são sempre postas num plano despersonalizado, ao menos quanto a esta última.

"Não quer isso dizer, entretanto, que não seja possível a incompatibilidade entre empregado e pessoa jurídica. Será, apenas, mais rara. Mas pode acontecer, cabendo à Justiça do Trabalho apurar, com exatidão, o ocorrido e decidir nos termos da lei.

"III — Não é a parte que, baseada em qualquer incompatibilidade, pede as indenizações duplas. Seria, em tal hipótese, estimularmos a "indústria das indenizações duplas", a que nos referimos anteriormente. A parte pode, quando muito, chamar a atenção do órgão julgador para a incompatibilidade resultante do dissídio. Mas a este órgão é que competirá ex officio, bem apreciando os fatos concretos, fazer a transformação em indenizações da reintegração desaconselhável."

Arnaldo Sussekind⁽⁸⁰⁾ afirma que "a facilidade conferida pelo art. 496 da C.L.T. aos Tribunais do Trabalho deve ser exercida somente "nos casos em que ficar configurada a irrestrita incompatibilidade entre as partes dissidentes", que deve ser "mais de caráter pessoal do que funcional, máxime em se tratando de pessoa física". "Assim conceituada, é evidente que a exceção à regra geral da reintegração não constitui uma janela aberta à burla do direito de estabilidade. Ao contrário, como bem acentuou o Ilustrado Ministro Edgar de Oliveira Lima, "o objetivo do disposto no art. 496 da Consolidação das Leis do Trabalho é a harmonia social e econômica, que deverá ser atendida desde que manifesta é a incompatibilidade entre as partes dissidentes".⁽⁸¹⁾

A rescisão por incompatibilidade é determinada após a verificação de que o operário estável teria direito a sua reintegração na empresa; desta maneira, o empregador terá de pagar além da indenização dupla os salários referentes ao período em que o operário estável esteve suspenso esperando a decisão da Justiça do Trabalho. A esse

respeito assim se expressa M.V. Russomano:⁽⁸²⁾

"Parece-nos claro que o empregado suspenso para fins de inquérito, no qual se constata a sua irresponsabilidade, tem o direito de receber o salário integralmente contado desde a data da suspensão até o instante em que se vai processar a sua volta ao emprego. Isso em qualquer caso (art. 495). A volta ao emprego é que se vai transformar em indenizações, mas sem prejuízo do salário anterior e correspondente à ausência do empregado. Em caso contrário, este sofreria ônus incriveis, permanecendo sem trabalhar e sem ganhar nada longos meses, embora não tivesse cometido falta alguma.

"A transformação da reintegração em indenizações dá-se, portanto, no momento da decisão, que não pode prejudicar a remuneração do empregado injustamente suspenso para fins judiciais. Ganhando a remuneração até esse instante, até então se considerará vigente o contrato individual de trabalho, contando-se, como tempo efetivo do serviço, o prazo de seu afastamento. Em face da remuneração dada ao empregado, a suspensão para fins de inquérito fica, retroativamente, transformada em mera interrupção do contrato. Podemos até

(80) Arnaldo Sussekind manifestando-se sobre o art. 496, logo após a vigência da Consolidação, afirmou: "longos anos de experiência vieram a comprovar que o princípio da estabilidade no emprego não poderia permanecer demasiadamente inflexível quanto aos seus efeitos jurídicos, sempre que resultasse do dissídio evidente incompatibilidade entre o empregado e o empregador, principalmente sendo este pessoa física. Com efeito, recordemos um exemplo que não é incomum: um empregado com estabilidade, que se atancara com o seu empregador, em luta corporal, foi submetido a inquérito, no qual provara que a agressão, injustificada, partira do empregador. Em consequência, a Justiça determinou, de acordo com a lei, a reintegração do empregado. Mas, da flagrante incompatibilidade advinda de dissídio como o do exemplo em foco, resulta sempre que: a) o empregador procura prejudicar, em tudo que possa, o empregado, a fim de forçá-lo a pedir a demissão; ou b) o empregador não dá trabalho ao empregado, colocando-o na empresa na situação de um colegial em castigo, o que é vexatório e humilhante; ou ainda, c) o empregador apenas remunera o empregado, sem que ele compareça ao serviço, tornando-o praticamente um desempregado, forçado à vagabundagem e ao vício, pois que se conseguir outro emprego será dispensado por abandono de emprego." — Arnaldo Sussekind, Dorval de Lacerda e Segadas Vianna, op. cit.

(81) Edgar de Oliveira Lima, citado por Arnaldo Sussekind.

(82) M. V. Russomano, op. cit., vol. III.

dizer que a suspensão pode transformar-se em rescisão, quando o inquérito é procedente, e em interrupção, quando o inquérito é improcedente, obrigando o empregador, no último caso, ao pagamento dos salários apurados."

2-f) DEMISSÃO COM O FIM DE EVITAR A ESTABILIDADE

Antes da vigência da Consolidação, verificou-se que, muitas vezes, o empregador despedia seu operário, nas vésperas de o mesmo adquirir a estabilidade, pagando-lhe apenas a indenização de antiguidade. A ausência de motivo justo para estas rescisões de contrato levou os legisladores a pensar numa intenção fraudulenta dos empregadores, com o fim de obstar a estabilidade dos seus operários. Desta maneira a C.L.T. determinou que o trabalhador despedido, dentro dessa intenção maliciosa, teria direito a uma indenização paga em dobro. Assim reza o § 3.º do art. 499:

"A despedida que se verificar com o fim de obstar ao empregado a aquisição de estabilidade sujeitará o empregador ao pagamento em dobro da indenização prescrita nos arts. 477 e 478."

A intenção do empregador em obstar a estabilidade do seu operário deve ser claramente patenteada. M.V. Russomano (83) salienta que nem sempre isso é fácil e que, "de uma maneira geral, deverá presumir-se essa intenção sempre que a despedida ocorrer sem justo motivo e às vésperas da formação do decênio de serviço. Os fatos, aí, revelarão o intento do empregador. A inteligência, a perspicácia, a cultura do juiz, apoiadas na prova feita, é que decidirão as dúvidas. Mas, naquelas condições, haverá um conjunto de circunstâncias favoráveis ao empregado e essas circunstâncias deverão ser derrubadas pela prova feita pelo empregador, sob pena de ser ele condenado ao pagamento de indenizações duplas.

"Hoje em dia, fixa-se como "vésperas de aquisição da estabilidade" o prazo de seis meses anteriores ao decênio legal. Não quer isso, entretanto, significar que, se a despedida, antes desse prazo, fôr claramente resolvida para impedir que o empregador se torne estável, não implique ela no pagamento aludido."

Arnaldo Sussekind (84) acentua que o § 3.º do art. 499 da C.L.T. não alude a prazo e sim à "despedida que se verifica com o fim de obstar ao empregado a aquisição da estabilidade". Apóia-se em decisão do T.S.T.,

no Rec. n.º 886/57, publicado no D.J. de 5-12-58, que transcrevemos abaixo:

"É inteiramente arbitrária e não encontra amparo, quer na letra, quer no espírito da lei, a fixação do limite de nove anos e seis meses para a aplicação do disposto no § 3.º do art. 499 da Consolidação. Por que nove anos e seis meses? Desde que o empregado complete nove anos de serviço, na verdade, só lhe resta o último período, que o conduzirá à estabilidade. Despedido, então, sem motivo, sem uma razão qualquer ponderável, que pudesse explicar o ato do empregador, tendo-lhe este, objetivamente, obstado a aquisição da estabilidade, não há senão inferir daí aquele propósito malicioso de que trata a lei. Por sua própria natureza, a malícia não permite, quase sempre, a prova direta. Por isso, dispõe o art. 262 do Código de Processo Civil que os atos de má-fé poderão ser provados por indícios e circunstâncias."

Finalmente Homero Prates (85) afirma que constitui "abuso de direito a despedida do empregado com nove anos e fração superior a seis meses de casa (conforme a jurisprudência dos Tribunais) sem outro motivo senão o de que se verificou por medida de economia, que nunca, aliás, constitui justa causa para a rescisão dos contratos de trabalho pelo empregador.

"Nestes casos, não necessita de prova o elemento subjetivo da intenção. Presume-se a malícia do empregador. Desde, porém, que se verifique, do processo, que a empresa, ao despedir seu empregado de mais de nove anos de serviço, não teve o propósito de obstar-lhe a aquisição da estabilidade — tanto que despediu e indenizou cerca de 92 auxiliares, como medida de economia e de ordem geral —, cabe ao reclamante direito apenas à indenização simples e não em dobro, por não se configurar, na hipótese, nenhum abuso de direito (art. 499, § 3.º). A indenização em dobro, a que se refere o dispositivo em apreço, só tem lugar quando fica evidenciado o abuso de direito da empresa. É simples a indenização quando, embora não provada a justa causa, se conclui do dissídio que o empregador tinha motivos ponderáveis para demitir seu antigo servidor.

"Esta tem sido a jurisprudência pacífica dos Tribunais do Trabalho, relativamente à

(83) M. V. Russomano, op. cit., vol III.

(84) Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão e José Segadas Vianna, op. cit.

(85) Homero Prates, op. cit.

interpretação do § 3.º do art. 499 da Consolidação.”

Registramos ainda o

“Acórdão do S.T.F., 2.ª Turma, no Rec. Extraordinário n.º 34.080.

Relator: Ministro Ribeiro da Costa

Despedida às vésperas do decênio. Presunção de fraude à lei; indenização em dôbro.

A dispensa de empregado, com mais de nove anos de serviço, sem razão plausível, obstando-lhe a aquisição de estabilidade, traz para o empregador o ônus do pagamento de indenização em dôbro. Essa inteligência é razoável, com ela se harmonizando lúcida manifestação de voto, em caso idêntico, do eminente Ministro Orosimbo Nonato, citada a fls. 125, que ora transcrevo:

“Quanto à inteligência do citado artigo (499, § 3.º) da C.L.T., se fortalece nas melhores razões a de que a despedida do empregado, imotivada, e às vésperas de adquirir a estabilidade, suscita uma presunção, ainda que *facti* ou *nominis*, de fraude à lei. Esta conclusão atende à realidade das coisas, prendendo-se ao que acontece normalmente e não elimina na noção de fraude à lei o elemento intencional, isto é, o propósito de subterfúgio às determinações da lei (*l'intention...*). Não tomou, assim, o Ac. da esteira que leva à noção objetiva, puramente, da fraude à lei, que tem, de resto, paladinos prestigiosos: Regelsberger e Ottolenghi, Dernburg, Endeman e outros, contra Messina, Pfaff, Marthelms e outros, e a escola francesa, segundo os quais o ato *in fraudem legis* seja ato *contra legem*, menos ostentoso apenas. Merece ainda consignada a opinião de Pacchioni, para o qual o chamado elemento subjetivo apresenta importância apenas para apuração da prova da fraude. A decisão recorrida não negou a necessidade do elemento subjetivo, senão apenas que recolheu, sem ofensa da lei e da lógica jurídica, a ocorrência, no caso de uma presunção simples e que julgou não elidida.” (Agrav. n.º 1.348, in “Ementário Forense”, Ano I, n.º 9.)

“Em face do exposto, não conheço, liminarmente, do recurso.” (86)

3-a) CRÍTICAS A ESTABILIDADE NO BRASIL

O nosso sistema de estabilidade tem sido severamente criticado por alguns estudiosos do Direito do Trabalho.

O Prof. A. F. Cesarino Júnior (87) afirma que “no Brasil não há estabilidade real ou própria. Por quê? Na realidade, estabilidade significa direito de permanência no emprego. Note-se bem, permanência no emprego e não no cargo. Não há estabilidade no cargo. O empregador pode transferir o empregado de uma função para outra, desde que não o rebaixe, nem reduza seu salário. Então, estabilidade é: direito do empregado de permanecer no emprego, até que se apure contra ele uma falta grave. Se não há falta grave e o empregador o afasta do serviço, que deve acontecer? A sua reintegração. É o que diz o art. 495: “Reconhecida a inexistência de falta grave praticada pelo empregado, fica o empregador obrigado a readmiti-lo no serviço e a pagar-lhe os salários a que teria direito no período da suspensão.”

“A reintegração seria a consequência lógica. Logo, se houver a possibilidade de evitar a reintegração, não há estabilidade em sentido próprio.”

O Professor Mário Deveali (88) também critica a estabilidade no Direito Brasileiro face ao art. 496, da Consolidação, que estatui: “Quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o tribunal do trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização, devida nos termos do artigo seguinte.”

Assim, é a reintegração do operário convertida em indenização.

Cesarino Júnior lembra-nos que, em Cuba, o governo intervinha na empresa para que o operário fosse reintegrado. Na Alemanha, quase sempre, há reintegração do operário ou o patrão é obrigado “a pagar-lhe o salário durante todo o tempo em que estiver afastado” e que, “no Brasil, a consequência deveria ser esta, logicamente. Houve um acórdão do Supremo Tribunal Federal, de que foi relator o Dr. Otávio Kelly, o qual diz que, como *nemo ad factum cogi potest*, o empregado, não sendo reintegrado, tem direito a receber o salário como se estivesse trabalhando. Esta seria uma verdadeira característica da estabilidade. No Brasil, com o art. 496 da C.L.T., o instituto da estabilidade sofre um rude golpe, e este artigo tem sido aplicado abusivamente, porque encontramos processos em que o empregado já entra com o pedido de indenização em

(86) Acórdão publicado no D. J. de 23-9-57 in *Anuário de Legislação e Decisões Trabalhistas*, vol. III — Arnaldo Sussekind.

(87) A. F. Cesarino Júnior, op. cit.

(88) Mário Deveali, citado por Cesarino Júnior.

dóbro ou o empregador a oferece". Observa, também, o Professor Cesarino Júnior que não há verdadeira equivalência entre a indenização e a perda do emprego.

Apoiando argumento de Franz Katz, o Professor Cesarino Júnior declara que "nós não temos estabilidade, porque, como é sabido, são nulas as condições potestativas. Um contrato sujeito a condição potestativa é nulo. Mas que diz a lei? O empregado será estável, "se o empregador quiser", isto é, se não o despedir antes de completar os dez anos.

"O sistema exato é o da lei alemã, pela qual o empregado que entra para o serviço com caráter efetivo é estável. Na Alemanha há uma lei especial de proteção contra a despedida injusta, que estabelece a estabilidade desde que o empregado entra para o serviço. Assim, são evitadas todas estas fraudes.

"A conclusão, pois, a que podemos chegar é a de que, no Brasil, não existe estabilidade."

O Prof. Cesarino Júnior adverte, ainda, que "a estabilidade, como é uma garantia sob certo aspecto interessante para os empregados, não pode ser suprimida simplesmente. Seria possível substituí-la. Daí a existência de substitutivos da estabilidade, substitutivos de várias espécies.

"Chegamos a propor, em nosso livro "Consolidação das Leis do Trabalho", a substituição da estabilidade por uma "indenização progressiva", indenização que aumentasse em valor com o tempo de serviço. Digamos, de um a cinco anos, meio salário ao ano de serviço; de seis a dez, um salário e meio etc.

"Houve um projeto apresentado no Parlamento, que não foi aprovado, visando à criação de um "fundo de indenização", a exemplo do que se faz no Chile. O empregador recolheria para uma conta especial, chamada Fundo de Indenização, uma percentagem dos salários e, assim, se iria criando um capital, que seria entregue ao empregado na ocasião de sua saída, fôsse qual fôsse o motivo.

"Estes dois sistemas — o que propusemos e este do Fundo de Indenização — têm entretanto um grande inconveniente. Em primeiro lugar, o fato de se estabelecerem compensações monetárias para a estabilidade e se transformar o direito à permanência no emprego em indenização criaria o que, na jurisprudência, já se chamou "a indústria das indenizações". E o que importa não é que o empregado obtenha compensação na

ocasião de sua saída do emprego; o que importa é a conservação do empregado, sua permanência no emprego, mas sem os inconvenientes próprios da estabilidade, porque esta, além dos outros motivos de caráter desfavorável, tem mais uma desvantagem, que é a de não permitir ao empregador renovar os quadros da empresa. Há necessidade, de tempos em tempos, de renovar os quadros da empresa. No Exército, isto se processa muito rapidamente; na magistratura, com rapidez quase igual; no ministério, já é mais difícil, mas, aos 70 anos temos a aposentadoria compulsória.

"Nas empresas particulares, a estabilidade impede ou dificulta em muito esta renovação. Por outro lado, a existência da possibilidade de uma indenização pode criar no espírito do empregado o desejo de obter esta indenização. Daí as manobras fraudulentas da despedida indireta por parte do empregado, que, embora mais raras, são sempre possíveis.

"Daí a idéia de que talvez fôsse preferível substituir a estabilidade por um "seguro-desemprego". Se a finalidade da legislação social é manter o poder aquisitivo do hipossuficiente, do economicamente fraco, se tivéssemos este sistema o problema estaria resolvido. Haveria, neste caso, uma contribuição do empregador, que, em vez de se destinar a um fundo de indenização, se destinaria à manutenção do seguro-desemprego. Seria um novo benefício a ser prestado pelos institutos existentes, sem necessidade de se criar um novo instituto.

"Naturalmente, a concretização desta idéia tem dificuldade de ordem técnica, o que não impede seja praticável, mesmo porque o seguro-desemprego existe em outros países."

O instituto da estabilidade no Brasil constitui, atualmente, uma das questões mais discutidas: uns proclamam a necessidade de uma modificação e outros defendem a sua manutenção.

O O Estado de São Paulo, de 8 de fevereiro de 1966, publica a nota abaixo transcrita:

"Ao sugerir ao Presidente da República que interceda junto aos líderes do governo no Senado e na Câmara dos Deputados para que iniciem negociações visando a rejeitar o projeto que reduz de 10 para 5 anos o prazo para estabilidade dos trabalhadores, o Ministro Roberto Campos manifestou-se favorável à instituição do seguro contra o desemprego no País, por considerá-lo "muito mais racional e justificável, sob o ponto de vista econômico e social".

Segundo o titular da pasta do Planejamento, a aprovação do projeto criaria "sérios embaraços à política de estabilidade financeira e de retomada do desenvolvimento econômico do País, em que tão vivamente se vem empenhando o Presidente Castello Branco".

Como se recorda, a proposição já foi aprovada pelas Comissões de Constituição e Justiça e Legislação Social da Câmara dos Deputados, com pareceres favoráveis dos Deputados Monsenhor Aruda Câmara e Hélcio Maghenzani.

O Ministro Roberto Campos manifestou-se contra a estabilidade funcional em recente comunicação ao Chefe do Governo, na qual salientou:

"Todos os observadores insuspeitos da economia brasileira salientam os graves inconvenientes resultantes do instituto da estabilidade no emprego, mesmo em sua atual configuração, ou seja, após 10 anos de serviço na mesma empresa. Constitui esse instituto, sem nenhuma dúvida, um desestímulo ao aumento da produtividade do empregado, que se sente cercado de garantias após 10 anos de serviço e, até mesmo em alguns casos, cria condições que levem o empregador a entrar com ele em acordo, capaz de levar ao seu afastamento do serviço mediante vultosa indenização."

Para o Ministro do Planejamento, o instituto da estabilidade constitui "benefício ilusório em favor do empregado, pois estimula o empregador a dispensá-lo antes que o mesmo adquira a estabilidade, preferindo, muitas vezes, ver-se privado da colaboração de um bom empregado a mantê-lo na empresa na condição de estável. Tais dispensas, que as circunstâncias tornaram prática costumeira na maioria das empresas, em consequência das indenizações que delas resultam, constituem um fator de agravamento do custo de produção e consequente elevação dos preços das mercadorias e serviços".

Depois de considerar muito mais racional e justificável, sob o ponto de vista econômico e social, o seguro contra o desemprego, adotado em vários países, o Sr. Roberto Campos disse saber que não é fácil, nas atuais circunstâncias, "dada a pouca percepção para os problemas econômicos em nossa massa operária e a pregação demagógica a que foi submetida durante longos anos, convencê-la dos inconvenientes do instituto da estabilidade e promover a sua modifica-

ção". E concluiu: "É, todavia, um absurdo econômico e constitui simples iniciativa demagógica pretender reduzir para cinco anos o prazo exigido para a aquisição dessa estabilidade." (89)

O Sr. Eiji Yamamoto, em artigo publicado no O Estado de São Paulo, de 13-2-66, sob o título "Estabilidade pode melhorar", apresenta sugestões para algumas modificações na lei de estabilidade, "dando-lhe feição mais prática e objetiva".

"Evidentemente, uma solução verdadeiramente ideal para uma questão como a estabilidade dificilmente poderá ser proposta nem pelas classes trabalhistas nem pelas classes patronais, pois é muito fácil os representantes de cada classe puxarem mais para o lado que supõem atender melhor aos interesses dos seus representados.

Só mesmo pessoas completamente desvinculadas das entidades sindicais, só mesmo pessoas absolutamente eqüidistantes entre o capital e o trabalho, como é o nosso caso (administrador empresarial contratado), poderiam apresentar uma solução de eqüidade, que viesse resolver o problema, beneficiando a ambas as partes.

É do conhecimento geral que a questão da estabilidade dos empregados vem sendo encarada por maioria dos brasileiros com grande e justa apreensão, pois nem todos os beneficiados têm sabido usufruí-la com dignidade e patriotismo. Problema que, uma vez criado, não permite retratações, pois, segundo o art. 492 da C.L.T.:

"O empregado que contar com mais de dez anos de serviços na mesma

(89) Em concordância ao pensamento do Ministro do Planejamento a indústria e o comércio paulista manifestaram-se favoráveis à extinção da estabilidade. Assim relata O Globo em 9-2-66:

— "A Indústria e o Comércio Paulista são favoráveis à extinção da estabilidade nos empregos aos dez anos de serviço. Consideram que o privilégio é prejudicial aos próprios trabalhadores, bem como ao espírito de aumento da produtividade no qual as autoridades estão empenhadas na atual fase de luta contra a inflação.

A Associação Comercial de São Paulo, que é uma das entidades que interpretam a questão desse modo, acha que o mal seria maior se viesse a prevalecer o que classifica de o espírito demagógico de alguns deputados federais que pretendiam a redução da estabilidade para cinco anos. Por sua vez, a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP) entende que a estabilidade, via de regra, atua como um fator entorpecente, ao invés de representar um elemento de estímulo nas relações de trabalho.

empresa não poderá ser despedido se não por motivo de falta grave ou circunstâncias de força maior, devidamente comprovadas."

Entende-se que nem se dispendo a pagar o que quer que seja, não se pode despedir o empregado estável, se o mesmo não quiser concordar com a saída. A não ser por motivo de falta grave, devidamente comprovada. E a prática tem demonstrado que nem toda falta grave é possível de se comprovar perante o juízo. Esta circunstância incentiva ou permite que os maus empregados pratiquem uma infinidade de pequenas ou grandes faltas, certos da impunidade, pois, carentes de provas, sabem que, mesmo que se chegue a comprovar, nem todas as faltas prejudiciais podem ser legalmente enquadradas como GRAVES, palavra esta tão vaga, tão ampla ou tão restrita, conforme o critério subjetivo de cada indivíduo.

Atente-se que, conforme o caso, nem mesmo a prática de um dos atos relacionados no art. 482 da C.L.T. pode ser considerada como grave, quando não há reincidência comprovada, pois não houve a repetição, como é definida no art. 493:

"Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza represente séria violação dos deveres e obrigações do empregado."

Devido a este rigor e por outras razões, movidos por compreensível e justificável receio, muitas firmas vêm evitando ao máximo a estabilidade. Assim, quando o empregado está atingindo o período-limite, as empresas têm duas alternativas, nem uma nem outra atendendo realmente os interesses das partes: ou estabiliza-se o empregado, correndo risco indesejável de ficar com o empregado, que poderá vir a ser improdutivo, ou evita-se, despedindo até mesmo empregados bons, produtivos, cuja permanência seria de grande valia. Alguns ainda atingem a estabilidade. Geralmente, porém, os empregados preferem receber indenização ou mesmo um acordo, ao invés da estabilidade, pois julgam que não precisam de proteção da Lei da Estabilidade para garantirem o seu lugar ao sol. Achem que a indenização é preferível. Começam então a frear propositalmente a sua produção para provocarem a indenização ou acordo, para não se verem contemplados

com a estabilidade, que viria privá-los da indenização por muito tempo.

Por outro lado, existem, é verdade, aqueles que preferem ser mantidos, não tanto porque visem às regalias da estabilidade, mas simplesmente porque têm o pavor do desassossego e do incômodo da periódica readaptação em novos ambientes. Porém, com os cuidados e prevenções que o excessivo rigor da estabilidade incutiu no espírito dos administradores, poucas são as firmas que querem correr os riscos da estabilização, por maiores que sejam os custos da renovação.

Conclui-se que a Lei da Estabilidade está-se tornando um dos maiores freios à real capacidade produtiva do País, e também motivo de intranquilidade para trabalhadores e empresários.

Por isso mesmo, a questão da estabilidade dos empregados vem sendo encarada há muito por maioria dos brasileiros — trabalhadores e empresários, por igual — como um problema que precisa ser mais bem debatido, analisado em maior profundidade à luz da experiência adquirida ao longo destes anos e à luz da dramática realidade.

Sondando-se a opinião dos trabalhadores e dos empresários, constatamos que quase ninguém prega a manutenção da estabilidade pura e simplesmente como se encontra atualmente. Por outro lado, também dificilmente admite alguém a supressão pura e simples da estabilidade, pois isso seria — ou pareceria — uma regressão dos direitos adquiridos pelos trabalhadores.

Já surgiram nos últimos anos diversas sugestões para acabar com o problema, mas a meu ver todas elas apresentaram-se com falhas, ora por falta de profundidade de análise, ora por sua unilateralidade e radicalismo, ora por fazer tábua-rasa das compreensíveis e visíveis implicações político-psicológicas. Senão, vejamos:

Uns têm proposto substituir a estabilidade por indenização proporcional crescente. Mas vejamos que isso pouco modificaria o panorama atual, pois continuaríamos a premiar os indesejáveis, uma vez que as empresas naturalmente só se lembrarão de pagar indenização quando o empregado, por qualquer motivo, se torna desinteressante. Quando isso se dá por avançada idade do empregado, acho ótimo que receba a merecida indenização. Mas sabemos que na

prática os que ficam tentados a arrancar polpudas indenizações são justamente os jovens, no auge da sua capacidade, mediante emprêgo de artificios e manhas que sabemos serem danosas tanto para as empresas como ao País.

Outros pregam a supressão da irremovibilidade dos empregados com mais de 10 anos de casa. Em outras palavras, isso quer dizer eliminação pura e simples da parte do princípio da estabilidade. É apenas uma outra versão da primeira propositura, um pouco suavizada, com tôdas aquelas inconveniências.

Outros, ainda, propuseram depósito de uma determinada taxa mensalmente nos bancos pelas empresas em nome de cada empregado, sacável, quando da demissão do mesmo.

Também aqui cabem restrições, no sentido de que a medida provocaria grande instabilidade de mão-de-obra, trazendo para as empresas terríveis problemas de alta rotatividade de mão-de-obra, pois na primeira necessidade financeira os empregados logo pensariam na sua demissão, para poder usufruir do dinheiro tão tentadoramente depositado em seu nome. E a instabilidade do trabalho não é interessante nem para o trabalhador, nem para a empresa, nem para o País. Alguns pregam a supressão não só da estabilidade como também a supressão do princípio da indenização.

Por mais que não seja, esta proposta tem a pequena inconveniência da inexecutabilidade prática, pois os trabalhadores jamais o permitiriam.

Assim, por enquanto, não se apresentou nenhuma idéia que pudesse realmente solucionar o problema.

Para atender igualmente a múltiplos aspectos da economia, da produtividade, da constitucionalidade, da política, da conveniência das empresas, da paz social, da justiça social, da psicologia aplicada, etc., a solução que mais se aproxima do ideal seria a manutenção do princípio da estabilidade com algumas modificações na lei, dando-lhe feição mais prática e objetiva.

Não se pode modificar muito da situação que existe atualmente, estudando a questão estabilidade isoladamente da sistemática da indenização. Uma coisa está intimamente ligada à outra. Se não as estudarmos conjuntamente, não se resolverá o ponto crucial do problema,

que são a produtividade, justiça e paz social.

A idéia é, em resumo, o seguinte:

- 1) Manteríamos o princípio da estabilidade aos 10 anos de trabalho, consecutivo ou não, na mesma empresa.
 - 2) Manteríamos o princípio da indenização na base de 1 salário por ano de trabalho.
 - 3) Manteríamos o princípio da indenização em dôbro para os empregados estáveis que concordarem em ser indenizados.
 - 4) Manteríamos o princípio da irremovibilidade do empregado estável, a não ser por falta grave ou por sua concordância.
 - 5) Criaríamos uma indenização especial, chamada "Indenização-Prêmio", que teria valor um pouco maior que a indenização simples. Digamos, do valor de 1,5 salários, por ano de trabalho.
 - 6) Modificaríamos as regras de readmissão para os empregados com menos de 9 anos de trabalho na mesma empresa:
 - a) Quando a despedida se verificar dentro dos primeiros 9 anos de trabalho sem indenização ou com indenização simples, se for readmitido contar-se-ia todo o período anterior para os efeitos da estabilidade. Para os efeitos da futura indenização, contar-se-ia todo o tempo de trabalho (soma de diversos períodos), daí deduzindo-se a importância já recebida como indenização nas dispensas anteriores.
 - b) Quando a rescisão contratual se verificar nos primeiros 9 anos de trabalho com "indenização-prêmio", na renovação do contrato ou na readmissão não se contaria o tempo anterior nem para os efeitos da estabilidade, nem para os efeitos da futura indenização.
- A modificação se processaria simplesmente por meio da introdução de um parágrafo (de n.º 6) ao art. 478 e alterando ligeiramente a redação dos artigos 453 e 499, § 3.º:
- "§ 6.º — Na rescisão contratual de qualquer trabalho, o empregador poderá optar por uma modalidade especial de indenização, a "indenização-prêmio", que será de um mês e meio

de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração superior a seis meses."

A modificação, de aparência insignificante, traz, na realidade, profundas modificações. Vem permitir que se obtenha legalmente a aquisição da estabilidade, contanto que as empresas paguem o preço legalmente convencionado.

Tornará legal e pacífica a readmissão, não mais caracterizando burla ou fraude à lei nem a rescisão obstativa da estabilidade, nem a renovação do contrato de trabalho, uma vez que, alterando-se o art. 499, § 3.º, o espírito da lei se modifica completamente.

Possibilita a rescisão e a renovação constante dos contratos de trabalho, sendo que, se a empresa optar pela indenização simples, na renovação do contrato reassumirá o ônus do período anterior; se optar pela "indenização-prêmio", na renovação do contrato estará livre de quaisquer ônus sobre o período anterior; se optar por nenhuma indenização, isto é, se dentro dos primeiros 9 anos não houver nenhuma rescisão contratual, automaticamente se obriga a dar ao empregado a condição de estável. Sob o prisma da constitucionalidade, não há o que discutir, pois a opção patronal, seja qual for, arca com os ônus claramente estabelecidos na lei.

Permitindo-se rescisões periódicas e sucessivas renovações contratuais, dará ensejo a que muitos trabalhadores bons recebam sua recompensa periodicamente, além de poderem renovar o contrato de trabalho na mesma forma, propiciando-lhe assim maior comodidade.

Naturalmente, os empresários seriam levados a pagar indenização-prêmio somente a bons empregados, com o intuito de poder renovar o contrato, livre de ônus sobre o período anterior.

Isso constitui, sem dúvida, um poderoso incentivo ao trabalhador, que procurará manter elevada a sua produtividade, para trazer a empresa sempre interessada nos seus serviços profissionais. Do lado da empresa, afigurar-se-á vantagem lançar mão do sistema "indenização-prêmio", pois através desse critério poderá obter alto rendimento dos seus operários, ao mesmo tempo que, através da aplicação de indenização simples, irá eliminando os menos competentes. Mas, com o tempo, estes tendem a desaparecer, pois o incentivo da

outra modalidade de indenização motivará os operários a cada vez mais serem produtivos.

Aqui cabe lembrar, e lembrar quantas vezes forem necessárias: dispêndio, quando mal aplicado, quando pago em troca de nada ou para se livrar de uma coisa indesejável, é prejuízo, é custo operacional extra. Outra coisa muito diferente é fazer dispêndios cientificamente, dando aplicações mais proveitosas, como essa de motivar a produção, estimular o trabalho e a competência.

Conclui-se que a indenização simples, paga para se livrar de um empregado improdutivo, é realmente um ônus que agrava o custo operacional. Ao passo que a "indenização-prêmio", apesar do montante um pouco maior, é fator de barateamento do custo operacional, pelo aumento de produtividade que propicia. Resumindo, esta proposta atende satisfatoriamente sob múltiplos aspectos:

- Economia e produtividade.
- Justiça social e harmonia.
- Constitucionalidade — porque nada se tirou, nem aos trabalhadores, nem aos patrões.
- Política e psicologicamente conveniente, pois conta com grande chance de ser aceita pacificamente pelas partes."

O Presidente Castello Branco anunciou em Minas Gerais o reexame da legislação trabalhista. A fórmula sugerida aos Ministros do Planejamento e do Trabalho, Senhores Roberto Campos e Peracchi Barcellos, "pelo grupo de técnicos do governo incumbido de examinar possíveis fórmulas para a correção de falhas existentes nas relações do emprego", é a criação do Fundo de Estabilidade e Habitação, que seria substitutivo do instituto da estabilidade e permitiria a opção pelo direito adquirido.

"O Fundo de Estabilidade e Habitação — passível de correção monetária e gerido, no seu conjunto, pelo Banco Nacional da Habitação — constituiria, nos termos propostos, um pecúlio de valor aquisitivo sempre atual, a cargo do empregador, e correspondente ao valor da indenização, ou seja, a um 14.º salário, que poderia ser utilizado, inclusive, para o financiamento parcial de casa própria." (90)

(90) Notícia publicada no *O Estado de São Paulo* de 11-3-66.

A esse respeito o jornalista Adriano Campanhole (91) escreve:

"Depois de muitos desmentidos, parece definitiva a posição do governo, visando a extinguir a estabilidade. Ela seria substituída por um novo Fundo de Indenização, que serviria, talvez, para o trabalhador adquirir sua casa própria. A empresa pagaria ao empregado, mesmo ao que solicitasse demissão, a sua indenização, ou participação no Fundo, devidamente corrigida monetariamente. Mas que acontecerá ao trabalhador, depois que perder o emprego? Por certo ele passará a receber o seguro-desemprego. Mas este, segundo se sabe, será em bases ínfimas, isto é, igual a 70% do salário-mínimo regional ou, atualmente, em São Paulo, Cr\$ 58.800. Que poderá um trabalhador, vamos dizer, que contribuiu para a Previdência Social sobre Cr\$ 420.000 (cinco vezes o maior salário-mínimo do País), fazer com importância assim ridícula? Nada, evidentemente, a não ser passar tremendas dificuldades, ainda mais considerando-se a desvalorização contínua da moeda e conseqüente aumento dos preços de todas as utilidades.

Temos outro fator importante a ser considerado. De modo geral, um trabalhador que chega aos 45 anos de idade é considerado velho, e dificilmente obtém novo emprego. Assim, milhares de pessoas ficariam imediatamente desempregadas, sem possibilidade de prover a seu sustento e ao de sua família, pois o seguro-desemprego ou a indenização que vierem a perceber serão insuficientes para isso.

Da mesma forma, temos de considerar o que está acontecendo hoje nos Estados Unidos, país que se toma por modelo para muitas coisas: o desemprego tecnológico. Os computadores eletrônicos estão eliminando mão-de-obra em quantidade naquela nação. Há retreinamento, mas o emprego é difícil, pois as empresas preferem os trabalhadores mais jovens, que saem das universidades com alto preparo técnico. Lá, como aqui, milhares de trabalhadores são procedentes das áreas rurais e não possuem qualificação profissional. Os filhos desses trabalhadores já começam a frequentar as escolas de nível médio, e talvez seus descendentes chegarão às universidades. Isso é o que se pode chamar de progresso. Sobre um total de 180 milhões de trabalhadores, existem 4,5% de desempregados. Há um esforço do governo para

colocar toda essa gente, mas não é fácil, porque a chamada revolução tecnológica não deixa.

Assim, a legislação norte-americana pode ser examinada, mas não aplicada diretamente. Quantos trabalhadores ficarão desempregados, no Brasil, com a extinção da estabilidade? Os que são estáveis, é claro, a menos que se modifique a Constituição Federal, continuarão estáveis, pois têm a garantia constitucional do direito adquirido. Mas, e os que estão em vésperas da estabilidade e têm mais de 45 anos de idade e serão substituídos por trabalhadores mais jovens?

A estabilidade nunca foi prejudicial às empresas. Devemos notar que todo o equilíbrio funcional de muitas delas repousa praticamente sobre empregados estáveis, com longos anos de experiência. Quando a atual Rede Ferroviária Federal se transformou em empresa de economia mista, sua direção foi buscar muitos trabalhadores aposentados para dirigir seus serviços. Claro que as empresas não poderão dispensar trabalhadores indiscriminadamente, só por causa da estabilidade. Isso seria desorganizar o seu sistema de trabalho.

Temos necessidade, isto sim, de uma lei de aposentadoria que permita de fato aposentadoria. Desta forma o trabalhador, chegando o seu tempo ou a sua idade, afastar-se-á do trabalho, abrindo vagas para os novos, a fim de que a renovação dos quadros se processe normalmente e não artificialmente, por meio de leis que não representam a realidade brasileira."

O Sr. Eiji Yamamoto, em artigo publicado no O Estado de São Paulo, de 20-3-66, sob o título "Estabilidade: integrar o marginalizado", volta a falar da revisão da lei de estabilidade:

"Segundo o Presidente Castello Branco, no discurso proferido na Assembléia Legislativa de Belo Horizonte, o Governo está no firme propósito de rever a Lei da Estabilidade no trabalho. Só podemos aplaudir a iniciativa, tendo em vista que a estabilidade como está não atende e jamais atendeu aos interesses nem dos trabalhadores, nem das empresas, nem da Nação. Assim sendo, o propósito em si de aperfeiçoar a lei merece os mais calorosos louvores.

(91) Jornal Fôlha de São Paulo de 13-3-66, artigo "A supressão da estabilidade.

Mas, uma vez elogiada sinceramente a corajosa atitude, façamos uma pausa, meditemos profundamente — e com conhecimento de causa — antes de darmos nosso apoio a essa ou àquela alternativa apresentada ou que venha a ser apresentada. Assim como o instituto da estabilidade veio a se constituir em verdadeiro foco de inquietações, apesar da boa intenção dos seus criadores, o seu substituto também poderá resvalar para o mesmo caminho, apesar da boa intenção dos propositores. Se isso acontecer, seria lamentável e penoso para a Nação. Evidentemente, ninguém deseja isso. Por isso mesmo, antes deve ser devidamente analisada, com o concurso de todos aqueles que têm uma parcela de experiência vivida dentro do problema, empresarial e trabalhista. Aliás, o Presidente Castello Branco, muito acertadamente, numa atitude necessária e democrática, convoca todos a darem sugestões e colaboração.

Dentro desse espírito, vamos tentar colaborar sinceramente com o Governo, tendo considerações e formulando perguntas, para que certas dúvidas sejam dissipadas, para que eventuais erros sejam a tempo percebidos, para que todos possamos compreender os pormenores da alternativa mencionada no referido discurso.

Se de um lado podemos aplaudir a revisão em si da lei, já quanto à alternativa sugerida pelo governo provoca temores, suscita dúvidas sob vários aspectos. Fala-se em 14.º salário, fala-se em seguro-desemprego. À primeira vista, parece conflitar completamente com todas as outras medidas tomadas pelo atual Governo no combate à inflação e no incentivo ao trabalho e à produtividade, com a colaboração e sacrifício de todas as classes. Talvez a contradição seja apenas aparente; talvez, ao se planejar melhor os detalhes, se desfça essa impressão desfavorável. Por isso mesmo, alguns pontos importantes precisam logo ser esclarecidos:

- 1) A maioria das empresas costuma enfrentar grandes dificuldades no fim de cada ano para pagar o 13.º salário. Aguentariam o ônus financeiro de pagar mais este 14.º salário obrigatório? O Governo financiaria tal obrigação sem provocar nova onda inflacionária?
- 2) Por acaso esse 14.º salário no fundo não acabaria sendo arcado pelos próprios trabalhadores, pelo au-

mento de custo de vida que recairia nos ombros principalmente dos trabalhadores mais humildes? O argumento de que a indenização já fazia parte integrante do custo operacional não é inteiramente válido, pois qualquer contador de custos sabe que a maioria das empresas não a computam pelo cálculo simples, mas sim através do cálculo *das probabilidades e outros fatores*, e na realidade dificilmente passava dos 5% sobre o salário mensal. Agora, com a obrigatoriedade total do depósito, a taxa a incluir no custo operacional passaria a ser da ordem de 10%, se considerarmos que recairia sobre os salários a serem majorados nos fins de cada ano. Além do mais viria constituir uma obrigação financeira real e improrrogável. Se à indenização acrescermos o custo de financiamento, poderá ir a 11% sobre o salário. Haveria portanto 6% de acréscimo sobre o valor da mão-de-obra.

- 3) Se esse aumento de custo trouxer realmente mais positiva estabilidade, mais incentivo ao trabalhador, ótimo. Mas parece que tal não acontecerá, pois os trabalhadores teriam a sua intranquilidade aumentada. As empresas teriam mais facilidade para demitir os empregados, pois no ato não teriam nenhuma obrigação financeira, quer na dispensa com justa causa, quer na dispensa injustificada. Bem ou mal, a obrigação da indenização era um fator que até o presente obrigava os empresários a pensar várias vezes antes de demitir empregado sem causa justa. Doravante, os trabalhadores ficariam à mercê até mesmo do capricho momentâneo dos patrões. Não devemos, a título de consertar o que está errado, eliminar da Legislação Trabalhista Brasileira aquilo que ela tem de sábio e positivo.
- 4) Por outro lado, se para amortizar a insegurança dessas dispensas vai-se introduzir o seguro-desemprego, muitos trabalhadores não esclarecidos vão provocar a sua própria dispensa, para sentir o gostinho de, vez por outra, tirar boas férias à custa do Governo ou do seguro. Não esqueçamos que ainda hoje, no

Brasil, o grande problema é o nível de esclarecimento de grande parcela dos trabalhadores.

- 5) Ainda outro ponto a considerar é que, até agora, o médo de perder tudo na dispensa pela justa causa era um dos fatores que vinha contendo os trabalhadores rebeldes dentro da relativa disciplina. Como os administradores irão contornar esse problema daqui para diante? Dispensá-los sistematicamente não é a solução ideal, pois não é para se criar tal situação que se resolveu rever a Lei da Estabilidade.
- 6) Como ficaria a situação dos empregados que contam atualmente entre 2 a 9 anos de casa? Perderiam todos os direitos adquiridos até hoje, ou as empresas seriam chamadas a depositar integralmente o equivalente a 2 ou 9 salários devidos a esses trabalhadores? Nesse caso, donde sairiam esses recursos financeiros?
- 7) Como ficaria a situação dos empregados já estáveis?
- 8) Qual a garantia que os propositores dessa medida podem dar quanto à idoneidade moral dos futuros administradores dos bens públicos, isto é, qual a garantia de que a indenização assim bloqueada continuará a ser bem administrada nos futuros governos?
- 9) E finalmente, além do aumento de custo na ordem de 6% só pela introdução de depósito obrigatório, teríamos mais um ônus cuja percentagem desconhecemos, para formação de fundo para o seguro-desemprego, custo esse que forçosamente recairia sobre os ombros dos trabalhadores, com a possibilidade de que uma boa parte do recurso assim reunido iria sustentar não o trabalhador realmente necessitado, mas sim a malandros e aventureiros.

Entendo que o seguro-desemprego é um complemento que mais dia menos dia pode ser introduzido, nem que seja para acompanhar a tendência social de outros países. Mas nunca para substituir a estabilidade. Neste momento, o que poderia fazer com mais proveito e com sentido realmentne seria aproveitar essa taxa não para instituir o seguro-desemprego, mas para formar um fundo, que poderíamos chamar de Fun-

do de Subvenção da Mão-de-Obra Idosa. Uma vez criado esse fundo, a Previdência poderia subvencionar parte do salário pago a trabalhadores com, digamos, mais de 45 anos de idade. Vendo que uma parte do salário pago a trabalhadores idosos seria subvencionada pelos institutos, as empresas sentir-se-iam incentivadas a contratar tais elementos, atualmente quase que totalmente marginalizados. Estes, sim, precisam realmente do amparo governamental para poderem dar a contribuição do seu esmerado trabalho, da sua prática e da sua experiência, com que a Nação muito tem a lucrar.

Esse Fundo de Subvenção combinado com a idéia já exposta por nós, de indenização-prêmio e periódicas renovações contratuais, viria resolver integral e satisfatoriamente todos os problemas relacionados com a estabilidade.

De fato, é uma solução que não existe em nenhum outro país. É solução inteiramente brasileira. Mas quem é que proíbe que nós tenhamos as nossas próprias idéias, nossas próprias soluções, para os problemas tipicamente brasileiros?" O Ministro do Trabalho, Sr. Peracchi Barcellos, entregou em 30 de março de 1966, aos dirigentes de diversas Confederações, cópia do anteprojeto que versa sobre a estabilidade e indenização. Nesta ocasião afirmou ao O Estado de São Paulo (92) que o trabalhador "deveria ser estável com seis meses de casa". Saliou o Ministro que "aquilo que não interessa ao trabalhador não interessa ao Governo".

Dizendo que o Governo está realmente preocupado com o problema, o Ministro Peracchi Barcellos frisou que "o atual instituto é uma conquista legítima dos trabalhadores brasileiros e o seu maior interesse é ampliar as vantagens e garantia a eles outorgadas dentro de bases realistas.

Advertiu o Ministro que a iniciativa de reunir idéias e sugestões visava a uma contribuição ao estudo da matéria, tendo ainda declarado "não permanecer por mais um dia neste Ministério, se fosse para tirar as vantagens e garantias já conquistadas pelos trabalhadores."

Integra do anteprojeto:

"Art. 1.º — É assegurado a todo empregado, a partir da vigência desta Lei, o direito

(92) O Estado de São Paulo de 30-3-66.

à acumulação do tempo de serviço prestado em empresas sujeitas ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante um sistema de crédito para o efeito de sua cobertura financeira nos casos da extinção do contrato de trabalho ou em casos especiais durante a vigência deste contrato.

Art. 2.º — Para a cobertura do sistema de crédito de que trata o art. 1.º, a empresa depositará mensalmente, até o 10.º dia útil do mês subsequente ao vencido, em conta bancária vinculada, em nome de cada empregado, importância correspondente a 8,33% do salário efetivamente percebido pelo mesmo no mês respectivo.

Art. 3.º — Os depósitos efetuados nas contas vinculadas estão sujeitos à correção monetária, na forma da legislação específica, e capitalizarão juros segundo o disposto no art. 4.º

Parágrafo único — A correção monetária e a capitalização dos juros correrão à conta do fundo a que se refere o art. 10.

Art. 4.º — A capitalização dos juros de depósitos far-se-á na seguinte progressão: 1.º) 3% durante os dois primeiros anos de permanência na mesma empresa; 2.º) 4% do terceiro ao quinto ano de permanência na empresa; 3.º) 5% do sexto ao décimo ano de permanência na empresa; 4.º) 6% a partir do décimo-primeiro ano de permanência na empresa.

Parágrafo único — No caso de mudança de empresas, recomençará para o empregado a capitalização, na progressão referida neste artigo.

Art. 5.º — Verificando-se mudança de emprego, a conta vinculada será transferida para o estabelecimento bancário de escolha do novo empregador.

Art. 6.º — Ocorrendo rescisão de contrato de trabalho por parte da empresa sem justa causa, ficará esta obrigada a depositar na conta do FGTS, no Banco do Brasil, a importância igual a 10% do valor do saldo da conta vinculada do empregado na data da dispensa.

Art. 7.º — Ocorrendo rescisão de contrato por justa causa, nos termos do art. 482 da CLT, o empregado perderá a favor do Fundo, aludido no art. 10 desta Lei, a parcela de sua conta vinculada correspondente à correção monetária e aos juros capitalizados durante o tempo de serviço prestado à empresa de que fôr despedido.

Art. 8.º — Em caso de dissídio, a verificação da ocorrência ou não da justa causa

da despedida do empregado será apurada pela Justiça do Trabalho na forma prevista pela CLT.

Art. 9.º — O empregado poderá utilizar-se do depósito da conta vinculada nas seguintes condições:

1.º) Ocorrendo a extinção do contrato de trabalho: a) no caso da rescisão pela empresa sem justa causa ou de cessação de suas atividades, comprovada mediante declarações desta, do sindicato da categoria do empregado ou da Justiça do Trabalho e ainda da aposentadoria definitiva, concedida pela Previdência Social, a conta poderá ser amplamente utilizada; b) no caso da rescisão ser do empregado, sem justa causa, ou pela empresa, por justa causa, a conta somente poderá ser utilizada parcial ou totalmente com assistência do sindicato da categoria do empregado nas seguintes situações devidamente comprovadas: 1.º) constituição de capital para estabelecimento por conta própria, conforme se dispuser em regulamento; 2.º) aquisição de moradia própria nos termos do art. 10 desta Lei; 3.º) necessidade grave premente, pessoal ou familiar, conforme se dispuser em regulamento.

2.º) Durante a vigência do contrato, a conta somente poderá ser utilizada para aquisição de moradia própria nos termos do art. 10 desta Lei.

Parágrafo único — Em caso de morte do empregado a conta vinculada poderá ser livremente utilizada pelos seus dependentes, habilitados perante a Previdência Social.

Art. 10 — A utilização dos depósitos da conta vinculada para fins de aquisição de moradia própria é assegurada ao empregado que completar 5 anos de serviço na mesma empresa ou 8 anos em empresas diversas, por intermédio do Banco Nacional de Habitação, de acordo com as instruções por este expedidas e dentro das possibilidades financeiras do Fundo de que trata o art. 2.º desta Lei.

§ 1.º — O BNH poderá, dentro das possibilidades financeiras do Fundo, restringir a utilização da conta vinculada para a finalidade de que trata este artigo, com relação a empregados que tenham tempo menor de serviço do que ali mencionados, desde que comprovado tenham atingido o valor da própria conta ou este completado com poupanças pessoais a pelo menos 30% do montante do financiamento pretendido.

§ 2.º — O BNH poderá instituir um adicional nos contratos de financiamento de que trata este artigo, um seguro de manutenção de salário para o efeito de garantir amortização do débito resultante da operação, em caso de perda ou redução do salário percebido pelos empregados.

Art. 11 — Fica criado o Fundo de Garantia de Tempo de Serviço — FGTS, constituído pelo conjunto das contas vinculadas a que se refere o art. 2.º, cujos recursos serão aplicados com correção monetária e juros tal como previsto nos arts. 3.º e 4.º, de modo a assegurar a rentabilidade necessária à cobertura de suas obrigações, cabendo a sua gestão ao BNH; na conformidade da orientação traçada pelo Conselho Curador a que se refere o art. 12.

Art. 12 — A gestão do FGTS far-se-á por intermédio dos serviços próprios do BNH, sendo planejado, elaborado, em normas gerais e resoluções expedidas por um Conselho Curador, integrado por um representante do Ministro do Trabalho e Previdência Social, um representante do Ministro do Planejamento e Coordenação Econômica, um representante das categorias profissionais e um representante das categorias econômicas, que o presidirá.

§ 1.º — Os representantes dos Ministros serão por estes indicados e os da categoria serão eleitos pelo período de dois anos cada um, pelas respectivas confederações em conjunto.

§ 2.º — Os membros-representantes perceberão, por sessão a que comparecerem, até o máximo de 4 por mês, a gratificação que for fixada em regulamento.

§ 3.º — Os membros-representantes terão suplentes designados ou eleitos, pela mesma forma dos titulares; o Presidente do BNH designará o seu suplente dentre os diretores dessa autarquia.

Art. 13 — A aplicação do Fundo será feita diretamente pelo Banco, com os seus agentes financeiros, segundo normas a serem fixadas pelo BNH e aprovadas pelo Conselho Monetário Nacional em obrigações reajustáveis do Tesouro ou em papéis que têm as seguintes características: 1.º) garantia real; 2.º) correção monetária igual a dos depósitos vinculados, conforme previsto nos arts. 3.º e 4.º desta Lei; 3.º) rentabilidade superior ao custo do dinheiro depositado inclusive juros.

§ 1.º — O programa de aplicação será feito baseado em orçamentos trimestrais, semestrais ou anuais, elaborados pelo agente e aprovados pelo BNH, de acordo com as

normas fixadas neste artigo. Os excedentes, em relação ao previsto, serão aplicados exclusivamente em obrigações reajustáveis do Tesouro Nacional.

§ 2.º — No programa de aplicações serão incluídas as previsões do BNH para execução do programa habitacional.

§ 3.º — Aos agentes financeiros será creditada, a título de taxa de administração, percentagem não excedente de 1% ao ano sobre os saldos depositados, que será fixada anualmente para cada Região do País, pelo Conselho Monetário Nacional, por proposta do Banco Nacional da Habitação.

Art. 14 — O BNH utilizará o fundo de acordo com o programa indicado no art. 13, para aplicações nos seus programas habitacionais e restituirá ao mesmo fundo o retorno dos empréstimos, acrescidos dos juros da correção monetária, resultante das aplicações.

Art. 15 — O custeio do sistema pelo BNH será feito com a diferença de juros obtidos nas aplicações em relação aos custos da capitalização dos mesmos ou limitado a uma percentagem para administração, fixada anualmente pelo Conselho Monetário Nacional.

Art. 16 — A partir da vigência desta Lei o regime de indenização por tempo de serviço e de manutenção de contrato de trabalho previstos nos arts. 5.º e 7.º do Título IV da CLT ficou substituído em todos os seus termos pelo disposto nos artigos anteriores, ressalvadas as situações decorrentes da opção e da indenização pelo tempo anterior, do que tratam os arts. 17 e 18.

Art. 17 — É assegurada aos empregados que na data da vigência desta Lei contarem 10 ou mais anos de serviço na mesma empresa o direito de optarem pelo sistema integral estabelecido no Título IV da CLT, caso em que ficarão excluídos do regime da presente Lei.

Parágrafo único — O direito de opção a que se refere este artigo deverá ser exercido no prazo de 180 dias, contados da vigência desta Lei, perante a empresa, que deverá fazer a anotação respectiva na carteira profissional do empregado.

Art. 18 — Os empregados que na data da vigência desta Lei contarem menos de 10 anos de serviço na mesma empresa, assim como os enquadrados no disposto do art. 17 que não exerceram a opção no prazo nele mencionado, terão da ocorrência da despedida sem justa causa o direito de indenização pelo tempo de serviço anterior à vigência desta Lei, de acordo com o sistema

previsto no Capítulo V do Título IV da CLT, e pelo tempo de serviço posterior à referida exigência os direitos decorrentes da presente Lei.

Art. 19 — A falta de depósito no prazo estabelecido no art. 2.º sujeitará a empresa à correção monetária, à multa e aos juros de mora previstos na Legislação do Imposto de Renda, para a falta de recolhimento deste imposto.

Art. 20 — Competirá à Previdência Social, pelos seus órgãos próprios, a verificação do cumprimento do disposto no art. 2.º desta Lei, procedendo em nome do BNH ao levantamento dos débitos porventura existentes e a respectiva cobrança administrativa e judicial pela mesma forma e com os mesmos privilégios das contribuições devidas à Previdência Social.

Parágrafo único — Por acôrdo entre o BNH e o Ministério do Trabalho e Previdência Social será fixada taxa remuneratória à Previdência Social pelos encargos que lhe atribui este artigo.

Art. 21 — Independente das cominações e do procedimento estabelecidos nos arts. 19 e 20, poderá o próprio empregado, por si só ou pelo seu sindicato nos casos previstos no art. 8.º, acionar diretamente a empresa por intermédio da Justiça do Trabalho para reaver o valor correspondente aos depósitos não efetuados nos termos do art. 2.º e com os necessários descontos no depósito do artigo 3.º

Art. 22 — Ficam extintos a partir da vigência desta Lei os seguintes ônus a cargo das empresas: 1.º) o Fundo de Indenização Trabalhista, criado pelos arts. 2.º e 3.º da Lei n.º 4.357, de 16-7-1964, com alteração feita pelo art. 6.º, § 1.º, letra a, da Lei n.º 4.823, de 23 de dezembro de 1965; 2.º) a contribuição para o BNH, prevista no art. 22 da Lei n.º 4.380, de 21 de agosto de 1964, com a alteração feita pelos arts. 35 e 37 da Lei n.º 4.863, de 29 de novembro de 1965; 3.º) a contribuição para o BNH, Legislação Brasileira de Assistência, prevista pelo Decreto-Lei n.º 4.380, alterado pelo disposto no Decreto-Lei n.º 8.252, de 29 de novembro de 1965.

Parágrafo único — A manutenção dos serviços da LBA ficará a cargo de recursos orçamentários incluídos no orçamento da União, ficando aberto no corrente exercício o crédito especial de 35 bilhões de cruzeiros para esse fim.

Art. 23 — Fica reduzida para 1,5% a contribuição devida pelas empresas ao SESC e

ao SESI e dispensadas essas entidades da subscrição compulsória a que alude o art. 21 da Lei n.º 4.380, de 21 de agosto de 1964.

Art. 24 — A presente Lei entrará em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da publicação do seu Regulamento, revogadas as disposições em contrário.”

Agitada a questão, os jornais publicaram uma série de memoriais de entidades de trabalhadores dirigida ao Presidente da República, defendendo a manutenção do atual instituto da estabilidade. E anunciado também pela imprensa o início da Semana em Defesa da Estabilidade, em São Paulo, com conferências dos Senhores Castro Neves, Franco Montoro, Valdemar Gonçalves e do Professor Cesarino Júnior. A semana tem caráter nacional, dela participando representantes do sindicalismo da maioria dos Estados brasileiros.

As lideranças sindicais reunidas em São Paulo, “além de repudiarem o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, reivindicaram o estabelecimento da estabilidade aos seis meses de serviço e o pagamento de férias aos trabalhadores que são dispensados antes de completarem 9 meses de serviço”. (93)

Em 17 de abril de 1966, o Ministro do Planejamento, Sr. Roberto Campos, em entrevista ao *O Estado de São Paulo*, declarou:

“Estabilidade: trata-se de dramática e trágica confusão. A legislação atual não garante a estabilidade, mas apenas regulamenta as dispensas. É um sistema perverso para o bom trabalhador.”

O tão momentoso assunto da estabilidade do trabalhador foi de novo abordado pelo Ministro Roberto Campos. Assinalou, notadamente, os seguintes pontos:

“a) o projeto governamental aproximase da recomendação formulada pela Convenção Nacional dos Metalúrgicos, celebrada em Recife, em 1963, ao tempo do governo Goulart; estranha-se, portanto, que sejam justamente os metalúrgicos os articuladores da resistência contra a revisão do assunto, sugerida pela classe há três anos;

b) a legislação atual regulamenta apenas a despedida ou dispensa do trabalhador pela empresa e não garante a estabilidade; portanto, não se está procurando extinguir um direito que a lei não assegura;

(93) *O Estado de São Paulo*, de 19-4-66.

- c) busca-se dar estabilidade financeira e não estabilidade de local de serviço ao trabalhador; o projeto prevê a formação de um depósito de propriedade do trabalhador, depósito este que acompanha o empregado em sua transferência de empresa, por demissão ou por livre vontade, em atendimento a ofertas melhores de salários;
- d) hoje o trabalhador torna-se escravo do emprego, recusando-se melhores oportunidades em outras firmas com medo de perder indenização; o projeto garante esta mobilidade do empregado, sem qualquer prejuízo;
- e) o depósito de dinheiro que o trabalhador vai somando, dentro da mesma firma ou de uma empresa para outra, lhe será pago ao final de 30 anos, com correção monetária;
- f) o sistema atual é perverso, escraviza o trabalhador, favorece um sem-número de burlas por parte das empresas; lamentavelmente, converteu-se em mito manipulado, agora, politicamente; acredita-se, porém, que a lógica e o bom senso acabarão prevalecendo sobre o mito, porque nem só de pão ou de mito vive o homem..."

Transcrevemos, a seguir, a exposição do Ministério do Planejamento, (94) sobre o instituto da estabilidade e a garantia do tempo de serviço:

"Decorridos 30 anos da generalização do regime da indenização por tempo de serviço e do instituto da estabilidade, estabelecidos na Lei n.º 62, de 1935, e confirmados, em 1943, na Consolidação das Leis do Trabalho, o Governo decidiu examinar o funcionamento do instituto e do sistema em face da realidade sócio-econômica. O resultado desse exame resultou na constatação de que, na forma como existem, sem embargo de alguns aspectos positivos, ambos causam mais malefícios do que benefícios ao empregado, à empresa e ao País. É que a experiência do dia-a-dia, bem caracterizada na jurisprudência da Justiça do Trabalho, demonstra, de forma cabal, a criação de uma cadeia de causalidades que leva à antítese do que seria de desejar — a instabilidade e o desemprego. Essa cadeia, basicamente, pode ser descrita da forma seguinte:

- a) muitos empregados têm como meta a estabilidade em si mesma. Se conseguem atingir os 10 anos de casa,

baixam na sua produtividade quando não passam a constituir maior problema para a empresa, por buscarem ser demitidos sem justa causa, a fim de receber a indenização dobrada que a lei lhes assegura;

- b) a empresa, no pressuposto de que esse comportamento é adotado pela grande maioria dos empregados, procura, obviamente, defender-se contra essas ocorrências. E a única defesa de que dispõe é impedir que seus empregados adquiram estabilidade. O empregado, normalmente, é despedido antes que some 10 anos de casa;
- c) já nesta altura, o instituto da estabilidade produz efeitos contrários à sua própria razão de ser. Mas seus malefícios não são somente esses. O empregador, em sua política de defesa contra a estabilidade, age segundo uma de duas hipóteses: ou simplesmente entra em acordo para a dispensa do empregado, pagando-lhe indenização na proporção do tempo de serviço, ou — o que também é comum — age de forma a forçar o pedido de demissão do empregado, ou, então, procura de todas as formas caracterizar uma "falta grave" que permita despedi-lo sem indenização;
- d) o resultado de todo esse processo é o mais desastroso possível: a pretendida estabilidade se transforma em instabilidade, além de criar clima de tensão nas relações entre patrão e empregado, clima esse que é uma das causas permanentes e lógicas de baixa produtividade, que só prejuízos traz às empresas e ao País, além do próprio empregado, cuja conquista social foi totalmente frustrada.

Não pretende o Governo trazer à baila uma tese sem fortes fundamentos que a amparem de forma cabal. E a frieza dos números estatísticos que demonstram a veracidade do que afirmamos. As características abaixo, referentes à Guanabara e a São Paulo, dão bem uma idéia do real alcance do sistema, notadamente no que se refere ao instituto da estabilidade, na atual conjuntura sócio-econômica.

Estes quadros são muito claros. Eles demonstram, por um lado, o número infimo de trabalhadores que alcançou a estabilidade. E evidenciam, por outro lado — o que bem expressa a agudeza do

(94) O Estado de São Paulo de 29-4-66.

problema —, que é decrescente o número de empregados que atinge os dez anos de casa. De ano para ano, menos empregados conseguem chegar à estabilidade, justamente em consequência do comportamento de empregados e empresas em face do instituto. Dia chegará, caso não se tome uma drástica providência, em que não mais existirão empregados estáveis; e em que um instituto que visava a conciliar patrões e empregados constituirá formidável arma para o agravamento da luta de classes.

Entre as alternativas de nada fazer, a fim de evitar impopularidade, pois o instituto da estabilidade é arraigadamente considerado uma garantia do empregado, e a de rever o problema, enfrentando uma impopularidade certamente transitória, a fim de propor uma solução, o Governo optou pela segunda, apresentando o anteprojeto de lei que acompanha este trabalho. Em rápidas linhas convém resumir aqui o funcionamento do atual sistema, e daquele consubstanciado no anteprojeto apresentado:

- a) O sistema atual — Dentro do sistema hoje vigente, o empregado, após atingir um ano de casa, passa a adquirir o direito a receber — caso seja despedido sem justa causa — uma indenização correspondente a tantas vezes o maior salário mensal recebido, quantos forem os anos trabalhados na empresa. Atingidos os 10 anos de serviço contínuo nessa mesma empresa, o empregado adquire estabilidade, só podendo ser despedido na ocorrência de falta grave, apurada em inquérito pela Justiça do Trabalho. Se a despedida se dá sem que ocorra falta grave, a empresa terá que reintegrar o empregado. Em uma única hipótese, ou seja, a incompatibilidade pessoal que torne desaconselhado o retorno do empregado, poderá o contrato ser rescindido, mediante o pagamento de uma indenização correspondente ao dobro da que lhe seria devida se não fôsse estável, e isto mediante decisão da Justiça do Trabalho;
- b) o sistema proposto — Segundo o sistema ora proposto, verifica-se que o empregado, a partir do momento em que é admitido numa empresa, é dono de uma conta bancária vinculada, onde a empresa deposita, mensalmente, 8% do salário que lhe é pago no mesmo mês. Os depósitos feitos nessa

conta sofrem correção monetária e capitalizam juros progressivos na forma estabelecida pelo anteprojeto. Estes depósitos correspondem, inicialmente, ao que é atualmente devido aos empregados como indenização em caso de despedida injusta, sendo sucessivamente majorados, no tempo, por efeito da capitalização e da correção monetária. Se o empregado muda de emprego, a conta continua existindo, e o novo empregador nela fará os depósitos previstos. Não importa o motivo pelo qual o empregado tenha deixado a empresa anterior, pois o depósito bancário é sempre seu. A movimentação dessa conta, obviamente, sofre algumas restrições no caso de saída voluntária do empregado, podendo ser livremente movimentada quando de despedida injusta. É um sistema de alternativas, para a empresa e para o empregado, busca impedir atitudes de mera vontade que provoquem rupturas desnecessárias de vínculos empregatícios. Desaparece, assim, o interesse do empregador em impedir que o empregado some anos de casa — ele não tem que se preocupar com o acúmulo de indenização em potencial, e o empregado pode permanecer na mesma empresa por muitos anos. Não há mais, portanto, que falar em estabilidade somente aos dez anos na mesma empresa, pois, com a adoção do novo sistema, a "segurança no emprego" já se verifica, para os bons empregados, desde os primeiros meses de serviço, e continuará sempre através dos anos.

A seguir, faz-se uma comparação entre os dois sistemas, o atual e o proposto, de três pontos de vista: do empregado, da empresa e do interesse nacional. Quanto ao empregado, a comparação é a seguinte:

"SISTEMA ATUAL

- 1) Desamparo à mão-de-obra não qualificada, especialmente na construção civil e na indústria extrativa — Este tipo de empregado não pode nem pensar em estabilidade, pois jamais consegue completar um ano de casa. Aos 8 meses de serviço é despedido, para que nem indenização lhe seja devida.
- 2) Inexistência de indenização — se o empregado deixa a empresa voluntariamente — somente a despedida sem justa causa anseja o pagamento de indenização. Mas o empregado,

sempre na expectativa de receber uma importância que já considera sua, não querendo perdê-la, está quase sempre conformado com a sua situação. Se lhe acenam com um emprego melhor, não aceita "para não perder a indenização".

- 3) **Expectativa de desemprego em face do atual instituto da estabilidade** — Qualquer empregado, com o correr do tempo, aumenta sua expectativa de ver-se desempregado, pois sabe ser quase certa a sua despedida a fim de que não adquira estabilidade na empresa. Com efeito, estabilidade e desemprego, salvo para o reduzido número de empregados já estáveis, cada vez mais tornam-se sinônimos.
- 4) **Falta de reconhecimento do tempo de serviço do empregado quando da aposentadoria** — O empregado, ao chegar à aposentadoria, conta apenas com os proventos da Previdência Social — geralmente estritamente suficiente para o seu sustento. É o fim inglório de uma carreira dedicada ao trabalho.
- 5) **Diluição dos direitos do empregado em casos fortuitos, como a falência e a concordata** — Nesses casos, o já precário direito do empregado desaparece na prática. Sua indenização se transforma, na melhor das hipóteses, em um crédito privilegiado, de difícil liquidação, e que talvez nunca será recebido. Exemplo típico é o ocorrido recentemente com os empregados da Panair do Brasil e do Grupo Jaffet.
- 6) **Inexistência de patrimônio do empregado** — Via de regra, o empregado não consegue o suficiente para constituir um patrimônio seu. O que ganha, ou o que recebe em indenizações, é consumido nas necessidades do dia-a-dia.
- 7) **Pela morte do empregado sua família não recebe qualquer indenização** — Com a morte do empregado, sua família passa a receber apenas a pensão paga pela Previdência Social, pensão que, geralmente, pouco dá para o sustento da família.
- 8) **Direito do empregado a permanecer no emprego, após dez anos de serviço na mesma empresa (estabilidade)** — Esse direito impede a dispensa e garante a reintegração, se violado. Não garante, contudo, qualquer compensação pecuniária, salvo no caso de

comprovação judicial da existência de incompatibilidade pessoal.

SISTEMA PROPOSTO

- 1) **Atendimento a essa mão-de-obra, propiciando-se, inclusive, o seu aprimoramento** — Desaparece, para o empregador, o interesse em despedir para evitar o pagamento de indenização. Cessa, assim, para o operário não qualificado, o dramático círculo vicioso em que vive, trabalhando 8 meses e procurando emprego 2 ou 3 meses sem nada receber. E a permanência na mesma empresa resultará, certamente, em sua progressiva especialização. O empregado não qualificado é, talvez, o maior beneficiário do novo sistema.
- 2) **Garantia de cobertura financeira, em qualquer hipótese** — Como o depósito em conta vinculada é seu, o empregado não se sente coagido a permanecer na empresa contra seu próprio interesse. Ele é livre para aceitar nova colocação que represente melhor nível de vida, integrando-se verdadeiramente no espírito da livre iniciativa.
- 3) **Segurança no emprego, pelo desinteresse do patrão em despedir** — Como já vimos, a despedida do empregado não traz benefício patrimonial para a empresa. A esta passa a interessar, pelo contrário, a experiência que o empregado vai adquirindo através do tempo, e a permanência no emprego passa a ser regra geral.
- 4) **Reconhecimento do tempo de serviço quando da aposentadoria** — O empregado, ao chegar à aposentadoria, conta não somente com os proventos da aposentadoria, mas, também, com o saldo de sua conta vinculada. É um pecúlio inteiramente seu, que lhe garantirá conforto no fim de sua vida.
- 5) **Garantia do trabalhador em face dessas ocorrências** — Sendo a conta vinculada independente da empresa, inteiramente alheia a seu patrimônio, o empregado não se vê, jamais, envolvido nos meandros jurídicos das falências e concordatas. Seu direito ao depósito é indiscutível.
- 6) **Possibilidade de adquirir bem patrimonial** — Como a totalidade das contas vinculadas constituem um fundo a ser gerido pelo Banco Nacional da Habitação, sofrendo correção monetária e tendo capitalização de juros,

o titular de cada conta tem um pecúlio de valor sempre atual. Assim, o sistema permite que o empregado, entre outras coisas, utilizando o montante de sua conta ou parte dele, venha a obter financiamento do BNH para adquirir sua própria casa. E isto ainda mesmo na vigência do contrato de trabalho.

7) O montante do depósito, em caso de falecimento, passa a pertencer à família do empregado — O empregado tem a certeza de deixar sua família mais bem amparada, pois com o seu falecimento o montante do depósito em conta vinculada passa a pertencer a seus dependentes.

8) Ressalva do direito adquirido dos estáveis, que assim optarem. Possibilidade de compensação pecuniária para os que preferem o novo sistema — É garantida a manutenção do direito à estabilidade, para os que já o tenham adquirido, ou seja, já contem presentemente com mais de dez anos de serviço na mesma empresa. Para os que, entretanto, preferirem adotar o novo sistema, o longo tempo de serviço acumulado será todo ele compensado pecuniariamente, em caso de despedida injusta e, no caso de saída voluntária, será coberto a partir da entrada em vigor do novo regime.

Do ponto de vista da empresa, a comparação que se estabelece na exposição é a seguinte:

SISTEMA ATUAL

A tensão gerada entre empresa e empregado, em virtude dos vícios já demonstrados, decorrentes do instituto da estabilidade, é causa de menor produtividade. Com efeito, se a empresa se vê na contingência de despedir empregados, para que estes não atinjam a estabilidade, os empregados, por outro lado, vivem sob

tensão nervosa, ante a constante ameaça do desemprego. Criam, com isso, animosidade em relação à empresa, considerando-a como um adversário e não como uma organização de que participam. Há o gradual desaparecimento do tão necessário espírito de colaboração.

2) Relativa imprevisão nas despesas —

O pagamento de indenizações de uma só vez e nem sempre em momentos propícios, contribui, muitas vezes, para desequilibrar a situação econômico-financeira da empresa. São inúmeros os exemplos de casos em que o vulto das indenizações trabalhistas levou empresas à insolvência.

SISTEMA PROPOSTO

1) Elevação da produtividade — Desaparecendo a tensão, surge a colaboração entre empresa e empregado, que se integram e complementam. Mais certo de sua permanência, o empregado busca progredir, em busca do melhor salário e, também, do progresso da empresa, para que esta possa pagar essa melhoria salarial. A consequência inevitável é a elevação da produtividade.

2) Melhor previsão de despesas — Efectuado o depósito mensal — correspondente a 8% sobre o pagamento feito ao empregado —, a empresa fica livre do pagamento abrupto de quaisquer indenizações. Tal incidência sobre a folha da empresa, como se verá adiante, é parcialmente compensada com a extinção de outros encargos, e a diferença é plenamente compensada pelos benefícios trazidos pelo novo sistema.

Do ponto de vista do interesse nacional — diz a exposição —, "a vantagem do sistema proposto é flagrante. Realmente, não há, no sistema atual, qualquer aspecto que contribua no sentido do in-

terêsse do País, pois a própria tranqüilidade social vista, que decorre da segurança na empresa, vai desaparecendo, como assinalado, e, antes, pelo contrário, o que há é o declínio da produtividade. Enquanto isso, o sistema proposto apresenta três vantagens capitais:

- 1) A efetiva segurança no emprego, geradora de tranqüilidade social.
- 2) A elevação da produtividade das empresas, fator fundamental para o desenvolvimento do País;
- 3) O aproveitamento econômico da massa de recursos que constituem o Fundo, em atividades de profundo interesse social -- como é o desenvolvimento do Plano Nacional de Habitação. Com efeito, a gestão do Fundo pelo BNH resultará em notável aceleramento da solução do déficit habitacional, meta há tanto buscada e que só agora vai sendo vislumbrada. (Dados estatísticos sobre a aplicação pelo BNH.)

Não há, pois, comparação que se possa fazer: o sistema atual não atende ao interesse nacional; e o sistema proposto visa, também, à satisfação dos mais elevados desses interesses.

Conclui a exposição, tratando de problemas específicos para incrementação do sistema proposto:

“Na elaboração do sistema proposto, alguns detalhes merecem estudos aprofundados, dadas as suas conseqüências imediatas na vida nacional:

- a) **Transição entre o sistema atual e o sistema proposto** — Trata-se de definir a situação dos atuais empregados, em face da adoção do novo sistema. O critério adotado foi o seguinte:

— os empregados que já são estáveis poderão manter o direito adquirido, não se subordinando ao novo sistema, desde que optem pela

subordinação ao atual, estabelecido pela CLT;

- os demais empregados, bem como os estáveis que preferirem não exercer a opção pelo sistema atual, terão, em caso de dispensa sem justa causa, direito à indenização na atual forma pelo tempo de serviço anterior e os direitos decorrentes do novo sistema, quanto ao tempo de serviço posterior.

Conseqüente-se, assim, uma fácil transição, com respeito aos direitos já adquiridos.

- b) **Limitação do acréscimo de encargos empresariais** — Criada a incidência de 8% sobre a folha do empregador, procurou-se extinguir todos os encargos considerados dispensáveis, como a contribuição de 1,2% a favor do BNH; a contribuição de 0,5% devida à LBA; a contribuição relativa ao Fundo de Indenizações Trabalhistas e ao Fundo de Assistência ao Desemprego, no valor total de 3% sobre a folha de pagamento; e a contribuição devida ao SESI ou ao SESC, que era de 2%, passou a ser de 1,5%. A soma de todas essas deduções totaliza um percentual de 5,8% que incidia sobre a folha de pagamento. A implantação do novo sistema, pois, representará um acréscimo, em relação à incidência atual, de apenas 2,2%, plenamente aceitável e justificável em face das vantagens acarretadas para a própria empresa.”

No Congresso Nacional o instituto de estabilidade é entusiasticamente defendido como um direito irrevogável das massas trabalhadoras. Entre outros oradores poderemos citar os Deputados José Maria Ribeiro, Heitor Dias, Mário Covas, Getúlio Moura, Franco Montoro, Noronha Filho e Floriceno Paixão e os Senadores Josaphat Marinho, Aurélio Vianna e Aarão Steinbruch.

O Deputado Amaral Neto apresenta à Câmara dos Deputados, em 16 de março de 1966, o seguinte projeto:

PROJETO

N.º 3.533, de 1966

Cria o "Fundo de Indenizações", modifica a Consolidação das Leis do Trabalho, e dá outras providências.

(As Comissões de Constituição e Justiça, de Legislação Social e de Finanças.)

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1.º — Fica instituído o "Fundo de Indenizações", formado pelo duodécimo do valor do salário pago aos empregados contratados por tempo indeterminado, e aos quais se apliquem os preceitos da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 2.º — A importância do duodécimo de que trata esta Lei será devida pelo empregador e depositada mensalmente no Banco do Brasil, em conta denominada "Fundo de Indenizações" e vinculada ao nome do empregado, na forma da regulamentação desta Lei.

Art. 3.º — O montante dos depósitos, até 70%, pelo menos, deverá ser aplicado em títulos públicos de correção monetária.

Art. 4.º — O "Fundo de Indenizações" poderá ser movimentado mensalmente pelo empregado, por desemprego, até o limite de 60% sobre seu último salário, e até o total de seu crédito, uma única vez, nos seguintes casos:

- I — sendo do sexo feminino, por rescisão do contrato de trabalho para casamento;
- II — para compra de casa própria;
- III — por aposentadoria promovida por instituto de previdência social;
- IV — quando, após dez anos de contribuições e rescindido seu último contrato de trabalho, pretender, comprovadamente, estabelecer-se individualmente ou por sociedade em atividade comercial, industrial ou agropecuária.

§ 1.º — Falecendo o empregado, poderão seus herdeiros ou beneficiários promover a retirada total de seu crédito.

Art. 5.º — Poderá o empregador ressarcir-se, até o limite do crédito do empregado no "Fundo de Indenizações", de qualquer prejuízo que este lhe tenha causado e que occasiona a rescisão do contrato de trabalho, desde que consiga ganho de causa em sentença, transitada em julgado, da Justiça Comum ou do Trabalho.

§ 1.º — Uma vez comunicada pelo empregador ao Banco do Brasil a acusação levantada contra o empregado, nem este nem seus herdeiros poderão fazer qualquer retirada no "Fundo de Indenizações", até decisão final da Justiça.

§ 2.º — Tanto na Justiça Comum como na do Trabalho, a sentença que se pronunciar sobre a acusação atribuída ao empregado condenará a parte vencida aos honorários de advogado e demais despesas judiciais e, caso não julgue provada a acusação, declarará se esta foi dolosa ou temerária, devendo em tais hipóteses condenar o empregador ao pagamento do décuplo das custas, sendo que 50% da importância resultante dessa condenação serão levados a crédito do empregado atingido dolosamente, no "Fundo de Indenizações".

Art. 6.º — Ao admitir o empregado, deverá o empregador proceder ao registro, em seus livros, da Caderneta de Depósitos, bem como expedir o devido aviso ao Banco do Brasil, na forma da regulamentação desta Lei.

Art. 7.º — O empregador fica obrigado a comunicar a admissão do empregado à entidade que, de acordo com a regulamentação, for incumbida de fiscalizar a perfeita aplicação desta Lei.

Art. 8.º — O crédito do empregado no "Fundo de Indenizações" não poderá ser cedido, transferido ou negociado por qualquer outra modalidade, ainda que se destine a produzir efeito após sua morte.

Art. 9.º — Aos empregados contratados por tempo indeterminado, admitidos antes da vi-

gência desta Lei, serão garantidos os direitos adquiridos até então, na forma do disposto nos Capítulos V, VI e VII da Consolidação das Leis do Trabalho, com a modificação estabelecida no artigo seguinte, sem prejuízo dos demais benefícios que a presente Lei lhes confere.

Art. 10 — Todas as indenizações de que trata o artigo anterior serão obrigatoriamente recolhidas, em nome do empregado, no "Fundo de Indenizações".

Art. 11 — Ficam isentos de todos os impostos federais, estaduais ou municipais os atos e operações do "Fundo de Indenizações".

Art. 12 — Os dissídios oriundos da aplicação desta Lei, entre empregadores e empregados, não se tratando de matéria penal, serão processados, conciliados e julgados pela Justiça do Trabalho e, nos demais casos, serão processados pela Justiça Comum.

Art. 13 — Dentro de sessenta dias, a partir da publicação desta Lei, baixará o Poder Executivo o regulamento para a sua execução, e, trinta dias após a publicação do regulamento, entrará em vigor em todo o território nacional.

Art. 14 — Revogam-se as disposições em contrário.

Amaral Neto

Justificando este projeto, o Deputado Amaral Neto (95) pronunciou as seguintes palavras:

"Senhor Presidente, Senhores Deputados, apresentei, ontem, a esta Casa um projeto, sobre o qual desejo, em breves minutos, dizer algumas palavras, uma vez que não o fiz acompanhar da devida justificativa.

Não é de minha autoria. Foi apresentado, em 1951, pelo então Deputado Coutinho Cavalcanti. Por isso, posso considerá-lo, sem ferir qualquer preceito de ética ou de modéstia, um grande projeto. No sentido social e da produtividade para a economia nacional, acho que nada de melhor se pode fazer no momento.

A estabilidade, que hoje existe para muito poucos, é quase um sonho e quase nunca é atingida. Por outro lado, o empregado que deixa uma firma sem ser dela despedido não recebe, em troca do seu trabalho, sequer um cruzeiro, seja qual for o tempo em que na firma tenha ficado. Mais ainda, no regime atual, a morte do empregado constitui como que motivo de justa dispensa do emprego, porque, pela morte, todo o seu tempo de casa é perdido.

O projeto que apresentamos ontem determina que todos os patrões, ao inscreverem o empregado no seu registro de trabalho, são obrigados, a partir do pagamento do primeiro salário, a depositar, em caderneta bancária do Fundo de Indenização, um duodécimo desse salário, a tal ponto que, ao fim de um ano de trabalho o empregado já tenha em sua caderneta aquele ano de indenização a que só tem direito quando é despedido. Daí por diante, durante todos os meses e todos os anos de sua permanência na firma, o empregado continua contando com esse depósito de um duodécimo do seu salário. Dá-se, assim, ao empregado uma capacidade de manobra junto ao patrão, que ele hoje não tem, uma capacidade de manobra que beneficia não só o empregado como o patrão e, principalmente, a produtividade nacional. Porque, hoje, quando um empregado, com o salário de duzentos mil cruzeiros e cinco ou seis anos de casa, recebe proposta melhor de outra firma e, baseado nisso, se dirige ao patrão para tentar obter aumento, normalmente o patrão recusa atendê-lo e diz: "Se quiser, demita-se e vá para outra firma." O próprio conceito de segurança do empregado faz com que ele permaneça, ganhando menos, para não começar de novo em outro lugar, perdendo aquele tempo de casa. Com o Fundo de Indenização, previsto no projeto, o empregado tem junto ao patrão a

capacidade de manobra, de comunicar-lhe a oferta melhor e permanecer na casa, se receber oferta igual, ou sair dela, com a sua indenização já garantida em caderneta bancária."

O Deputado Franco Montoro leu da tribuna da Câmara dos Deputados a deliberação adotada, por unanimidade de votos, pelo Gabinete Executivo Nacional do Movimento Democrático Brasileiro referente à estabilidade: (96)

"Diante das declarações e providências já tomadas pelo Governo, que ameaçam a garantia da estabilidade dos trabalhadores, o M.D.B. decide:

1.º) Promover, através de seus representantes no Congresso Nacional, nas Assembleias Legislativas e nas Câmaras Municipais, uma campanha nacional de esclarecimento, para demonstrar que a estabilidade, ao contrário do que se tem afirmado:

- a) é um instituto jurídico consagrado internacionalmente e que no Brasil vem sendo adotado progressivamente pela legislação, desde 1923;
- b) está elevado à categoria de preceito constitucional, pelo art. 157, n.º XII, da Constituição Brasileira;
- c) é uma exigência da justiça social, pois assegura a integração do empregado na vida da empresa;
- d) corresponde a uma das tendências fundamentais, cristãs e democráticas do direito moderno, que é a da humanização da vida econômica;
- e) é fator de aumento da produtividade e bem-estar social, pois assegura ao homem que trabalha, especialmente ao chefe de família, tranqüilidade e segurança

diante do risco de uma despedida arbitrária (com o regime da estabilidade, o Brasil obteve no passado os maiores índices internacionais de produção; se hoje a produção calu terrivelmente, a culpa não deve ser atribuída à estabilidade dos trabalhadores, mas à incapacidade dos governantes ou a outros fatores);

2.º) Dar seu apoio e solidariedade ao movimento em defesa da estabilidade, que vem sendo realizado pelas entidades representativas de trabalhadores, empregados e servidores públicos, também ameaçados;

3.º) Recomendar seja considerada questão fechada para seus membros, no Senado e na Câmara, a defesa da estabilidade dos empregados do Brasil."

O Professor Evaristo de Moraes Filho concedeu entrevista (97) ao "Correio da Manhã" sobre a estabilidade:

"O Prof. Evaristo de Moraes Filho, autor do anteprojeto do Código de Trabalho, condenou a extinção da estabilidade, ontem, em debate realizado no programa "Mesa-Redonda", de Gilson Amado, afirmando que "se o Governo tem mesmo o interesse de acabar com a instabilidade do trabalhador, deveria tornar o empregado estável após o período de experiência de um ano."

Criticando os argumentos dos que pregam a extinção da estabilidade, o jurista lembrou que não procede a afirmativa de que o empregado torna-se um mau trabalhador após adquirir a estabilidade na empresa, pois "uma vez provada a falta grave, o Estado permite ao empregador, na legislação atual, desfazer-se do mau empregado."

(96) D.C.N. de 24-3-56 — S. I — Suplemento.

(97) Transcrita no D.C.N. de 11-3-56 — S. I — Suplemento, por solicitação do Deputado Heitor Dias.

Salienou o Professor Evaristo de Moraes Filho que é errado, mesmo para aqueles que defendem a estabilidade, afirmar que esta só existe no Brasil. Existe — continuou — tanto em países desenvolvidos como nos subdesenvolvidos. Disse que Ernesto Katz, em livro editado em 1957, intitulado "A Estabilidade no Emprego", afirma que no Brasil não se possui uma estabilidade verdadeira devido ao artigo 496 da Consolidação das Leis do Trabalho, que autoriza transformar a reintegração do empregado ou o recebimento da indenização em dobro a critério dos Tribunais.

Para o autor — continuou — a autêntica estabilidade é aquela que concede direito a emprego enquanto for válido o trabalhador, citando as leis de Fulgêncio Batista, em Cuba, de Franco, na Espanha, em 1944, e a Lei Argentina aproveitada para os bancários, esta datada de 1940. Revelou o professor que existe farta legislação sobre estabilidade na França e na Alemanha Ocidental. Posso acrescentar a recente lei mexicana, de 1962, que concede a estabilidade desde que seja superado o período de experiência de 3 meses. Despedido injustamente, pode o empregado mexicano requerer a continuação do contrato de trabalho ou o recebimento da indenização. Vê-se assim que a legislação brasileira não é a única a manter a estabilidade. Todas as outras concedem logo ao empregado, após o período de experiência, a estabilidade. No Brasil, o trabalhador só consegue após 10 longos anos de espera, ficando a critério do empregador permitir ou não que o empregado se torne estável.

Nos próprios Estados Unidos — prosseguiu através do Seniority (Antiguidade) —, realiza-se a estabilidade do trabalhador, obtida pelas convenções coletivas e outras negociações sindicais. O livro *Industrialismo e a Sociedade Industrial*, de Kerr, Dunlop, Harbison e

Myers mostra que o problema dos países em via de desenvolvimento consta exatamente no recrutamento e na fixação da mão-de-obra e que esta só é obtida pela integração na empresa através da estabilidade. Fayol — prossegue —, o criador da doutrina da administração na empresa, coloca entre os 14 princípios para uma boa administração a estabilidade de seu pessoal. Não procede, assim, o argumento de que a estabilidade onera a produção. Confunde-se estabilidade com vitaliciedade. O empregado estável pode não ser estável desde que cometa qualquer das 17 infrações previstas na CLT.

Acrescentou o Prof. Evaristo de Moraes Filho que "a estabilidade nada mais significa do que o princípio da boa-fé na execução dos contratos, não podendo nenhuma das partes deixá-los de cumprir arbitrariamente, como acontece ainda, com mais razão, na chamada Lei do Inquilinato, em que o proprietário não se pode desfazer do inquilino senão nas causas explícitas fixadas em lei. Não se pode substituir a estabilidade, qualitativa, pelo Fundo de Indenizações Trabalhistas nem pelo seguro-desemprego, meramente quantitativo, que lança o trabalhador ao desemprego e faz com que toda a sociedade, a Previdência Social, responda pelo ônus e o risco que devia ser arcado pela empresa privada, sua empregadora, que dele se serviu durante os seus melhores anos."

O O Estado de São Paulo, em 3 de maio de 1966, noticiava a palavra oficial do Governo sobre o problema da estabilidade:

"Ao saudar os trabalhadores pelo transcurso do 1.º de Maio, em discurso proferido domingo na cidade de Campina Grande, Paraíba, o Presidente Castello Branco anunciou a manutenção integral do instituto da estabilidade e a criação, paralelamente, do fundo de garantia do tempo de serviço. Oferecer-se-á assim ao operariado a oportunidade de

escolher um dos dois sistemas. Para tanto, o projeto que disporá sobre a matéria já está recebendo modificações, a fim de consultar os interesses dos trabalhadores, de acordo com as sugestões apresentadas pelos sindicatos e federações.

Aludiu ainda o Marechal Castello Branco ao empenho que o Governo vem dispensando à elaboração de um Plano Decenal, visando ao encontro de "uma estratégia de desenvolvimento de alcance imediato", para que se possa oferecer ao seu sucessor uma perspectiva de longo alcance, um conjunto de medidas capaz de transformar o Brasil na grande nação que merece ser, que pode ser e que deve ser.

Discorreu ainda o marechal, demoradamente, acerca das diversas tarefas a que se propôs o seu Governo — democratização das oportunidades, disciplina e racionalidade de comportamento, valorização do salário real, correção das distorções da economia e unificação da Previdência Social, entre outras —, para formular, ao final de sua oração, agradecimentos à classe trabalhadora pela sua compreensão "dos elevados propósitos do Governo, ao promover, embora com sacrifícios suportáveis, mas impostos pelas contingências da realidade nacional, a reabilitação do País."

Quanto à estabilidade, esclareceu o Presidente Castello Branco:

"Apesar da insistente deformação dos propósitos do Governo e da exploração da boa-fé dos trabalhadores, o debate levou ao reexame do grave problema social. Inúmeras sugestões e contribuições foram recebidas. Delas, a mais importante partiu de vários grupos operários desejosos de conservarem a liberdade de escolha entre os dois sistemas, e por isso mesmo favoráveis a que tivesse o projeto do Governo caráter simplesmente facultativo. Contratados dentro do atual sistema da Consolidação das Leis Tra-

balhistas, teriam os operários, subseqüentemente, o direito de optar entre o fundo de garantia do tempo de serviço e a estabilidade nos moldes hoje vigentes. Também aos já empregados seria facultado escolher livremente o que julgassem mais conveniente para eles próprios. Assim, como tantos parecem almejar e apregoar, os que têm deformado e explorado as intenções do Governo, a estabilidade continuará intocável. Dela não se mudará uma linha. Mas isso sem prejuízo daqueles que, por haverem compreendido livremente quanto é ilusória, preferirem outro sistema. Assim, não se vedaria a estes a possibilidade de formarem um pecúlio, transmissível às suas famílias e utilizável para financiamento de casa própria, abrindo-se-lhes ainda a possibilidade de se tornarem realmente estáveis pelo desinteresse do empregador em despedir empregados treinados, livre que está do perigo de acumulação de um passivo trabalhista.

O Governo é sensível aos argumentos dos que desejam comparar na prática as vantagens dos dois sistemas e reconhece que uma campanha difamatória e demagógica espalhou sementes de dúvida entre muitos trabalhadores. Para dissipar qualquer apreensão, e demonstrar que o Governo somente propôs um aperfeiçoamento e não uma mutilação de direitos, determinei que o projeto a ser apresentado ao Congresso Nacional seja modificado, para tornar facultativo, para o empregado optar democraticamente pelo sistema que preferir, com todas as cautelas para que seja uma opção livre, sem quaisquer injunções.

Unamo-nos todos no esforço, que é também um dever, de ativação do desenvolvimento nacional, pela disciplina do trabalho, pela austeridade no consumo, pelo sentido de responsabilidade na administração pública e na empresa privada, para que a nossa sociedade possa corrigir injustiças e abrir oportunidades de emprego e de progresso."