

O CINQUENTENÁRIO DA CLT

ARNALDO SÜSSEKIND

SUMÁRIO – 1 – Da idéia ao projeto final. 2 – Da complementação do sistema adotado. 3 – Das fontes geradoras do texto. 4 – Da despersonalização do empregador. 5 – Da contratualidade da relação de emprego. 6 – Da significação histórica da CLT. 7 – Das principais revisões.

1 – Da Idéia ao Projeto Final

O jurista e político paulista Alexandre Marcondes Filho assumiu o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio em 02 de janeiro de 1942. Nessa data, a multiplicidade de normas legais no campo do trabalho, sancionadas ou decretadas em distintas fases da nossa evolução jurídico-política, confundindo os seus destinatários, intérpretes e aplicadores, estava a exigir o ordenamento das respectivas disposições num único texto.

Vinte e sete dias após a sua posse, Marcondes Filho, devidamente autorizado pelo Presidente Vargas, designou comissão de dez membros para, sob sua presidência, elaborar o "anteprojeto de Consolidação das Leis do Trabalho e de Previdência Social" (Portaria nº 791, de 29.01.42). Mas, logo na primeira reunião, foi resolvido desdobrá-la, a fim de que fossem preparados, separadamente, anteprojetos sobre o Direito do Trabalho e a Previdência Social. Para o primeiro foram escolhidos "os procuradores da Justiça do Trabalho Luiz Augusto de Rego Monteiro, Arnaldo Lopes Sússekina, Dorval Lacerda e José de Segadas Vianna e o Consultor Jurídico do Ministério Oscar Saraiva".

A 05 de novembro de 1942 o anteprojeto que elaboramos foi encaminhado ao Ministério, com relatório redigido pelo institucionalista Rego Monteiro, que coordenava os trabalhos da Comissão, sendo, quatro dias depois, submetido à apreciação do Presidente Getúlio Vargas, (EM-89).

Este levou os autores do anteprojeto e determinou sua publicação, sendo designados "os membros acima referidos, da comissão que elaborou o ante projeto, para examinar as sugestões e redigir o projeto definitivo" (D.O. de 05.01.43).

Mais de duas mil sugestões foram oferecidas; mas não pudemos, nessa fase, contar com a esplêndida colaboração de Oscar Saraiva, que fôra deslocado para a comissão encarregada de consolidar as leis da previdência social.

A 31 de março de 1943 a Comissão entregou o projeto final ao Ministro, com exposição de motivos redigida pelo Procurador Rego Monteiro, que a presidiu. A 1º de maio do mesmo ano, a CLT foi aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, o qual, entretanto, só restou publicada no Diário Oficial de 09 de agosto, para entrar em vigor três meses depois (10.11.43).

A *vacatio legis* se justificava em virtude das complementações e algumas alterações introduzidas no texto. Já o atraso na publicação oficial da CLT foi motivado pela necessidade de serem prestados diversos esclarecimentos ao Presidente da República a respeito das ponderações e críticas que lhe foram endereçadas por algumas associações e até por um Ministro de Estado. Todas as proposições, no entanto, foram rejeitadas.

2 – Da complementação do Sistema adotado

Desde a publicação do anteprojeto foram feitas algumas críticas à Comissão pelo fato de ter proposto alterações e complementações da legislação vigente, não obstante tratar-se de uma "consolidação". Todavia, se a idéia de código foi considerada inoportuna pelo próprio Governo Federal, certo é que, para ordenar sistematicamente leis trabalhistas de diferentes momentos políticos, tornou-se necessário não somente promover pequenas modificações, desfazer alguns antagonismos, como também preencher vazios legislativos com disposições imprescindíveis à configuração do sistema.

Realmente, não seria concebível ordenar as normas disciplinadoras das relações individuais e coletivas do trabalho sem incluir, num título introdutório, princípios e conceitos fundamentais, capazes de iluminar a interpretação e aplicação dos respectivos preceitos. Por seu turno, um sistema lógico e coerente impunha que determinados títulos fossem completados com normas então inexistentes no direito positivo nacional. Assim, por exemplo:

a) vigorava uma lei sobre a rescisão do contrato de trabalho (Lei nº 62/35), mas não havia uma lei dispondo harmonicamente sobre os seus tipos, formação, alteração, suspensão e interrupção;

b) o salário, de inquestionável relevância para a aplicação de inúmeras regras consolidadas, era objeto de raros e insuficientes dispositivos do Código Comercial, de 1850, e do Código Civil, de 1916.

Vale assinalar, repetindo o que ponderou o Ministro Marcondes Filho ao designar a Comissão incumbida de redigir o projeto final da CLT, que "as alterações que se tornaram, por esse motivo, indispensáveis foram levadas à prévia aprovação do Senhor Presidente da República" (Portaria nº 884 de 03.12.42), o qual, àquela época, acumulava os Poderes Executivo e Legislativo, na forma do art. 180 da Constituição de 1937.

Consoante acentuou a Comissão na exposição de 31 de março de 1943, com a qual procuramos justificar o projeto final da CLT.

"Entre a compilação ou a coleção de leis e o Código que são, respectivamente, os momentos extremos de um processo de corporificação do Direito existe a Consolidação, que é a fase própria de concatenação dos textos e da coordenação dos princípios, quando já se denuncia um primeiro pensamento de sistema, depois de haverem sido reguladas, de modo amplo, relações sociais em um determinado plano de vida política. A primeira idéia que decorre do conceito de consolidação, é, portanto, a de uma recapitulação dos valores correntes que resultaram de uma grande expansão legislativa anterior em um dado ramo do Direito. Sob esse prisma, há uma sensível importância política em ser timbrado o projeto com tal designação, que espelha, não o início de uma atividade política, mas o coroamento de uma diligência governamental persistente.

A Comissão nunca obscureceu, e antes proclamou, o caráter legislativo e não compilatório da Consolidação. O que importa salientar é ter havido a preocupação dominante de subordinação às leis preexistentes".

Esse desiderato acabou compreendido pela maioria dos estudiosos, embora com protestos do ilustrado mestre Cesarino Junior. Mas, como bem recordou Evaristo de Moraes Filho, – "à época a discussão era bizantina, eis que o art. 180 dava competência ao chefe de Estado (não tínhamos Poder Legislativo) para baixar decretos-leis com força de legislação federal. Ora, quem podia o mais podia o menos. Formalmente, não constituía nenhuma inconstitucionalidade nem irregularidade o Presidente da República ter alterado ou não a legislação anterior" ("Introdução ao Direito do Trabalho", SP, LTr, 1991, 5ª ed. com o seu filho Antonio Carlos Flores de Moraes, pag. 90).

3 – Das Fontes Geradoras do Texto

Afirma-se comumente que a Comissão elaboradora da CLT se inspirou na *Carta del Lavoro*. Tal acusação, além de confundir o todo com uma de suas

partes, revela, sem dúvida, o desconhecimento da evolução das leis brasileiras sobre o Direito do Trabalho. Dos onze títulos que compõem a Consolidação, apenas o V, relativo à organização sindical, correspondeu ao sistema então vigente na Itália. Mas, nesse tópico, a Comissão nada mais fez do que transplantar, para o seu projeto os decretos-leis de 1939 a 1942, que reorganizaram o sistema sindical à luz da Constituição de 1937, então vigente, tendo por alvo a preparação das corporações cujos representantes integrariam o Conselho da Economia Nacional nela instituído (arts. 57 e 58). O título VI, referente ao contrato coletivo de trabalho revelou as necessárias adaptações ao regime sindical adotado.

Se alguma coisa deve suscitar estranheza e crítica é a manutenção, pela Constituição de 1988, dos princípios básicos da organização sindical, dita corporativa, consagradas pela Carta Magna de 1937:

a) unicidade sindical compulsória por categoria profissional ou econômica em todos os graus do sistema (art. 8º, nº 11);

b) contribuição sindical obrigatória de todas as empresas e trabalhadores, além de um poder tributário anômalo a ser exercido pela assembléia do sindicato em favor do respectivo sistema confederativo (art. 8º, nº IV).

Na execução da tarefa que lhe foi atribuída, a Comissão da CLT adotou quatro procedimentos distintos:

a) *sistematização*, com pequenas modificações e adaptações, das normas de proteção individual do trabalhador, que foram, em geral, inspiradas nas convenções da OIT e na *Rerum Novarum*:

1) Decretos legislativos de 1930 a 1934;

2) Leis de 1934 a 1937;

3) Decretos-Leis de 1937 a 1941;

b) *compilação*, sem alterações, da legislação da "véspera", adotada em decorrência de preceitos constitucionais ainda vigentes:

1) Decretos-Leis e regulamentos de 1939 e 1940 concernentes à Justiça do Trabalho;

2) Decretos-Leis de 1939 a 1942 sobre a organização sindical;

c) *atualização e complementação* de disposições superadas ou incompletas, constantes de decretos legislativos, decretos regulamentares e portarias, sobre:

1) segurança e higiene do trabalho;

2) contrato coletivo de trabalho;

3) inspeção do trabalho e processo de multas administrativas;

d) *elaboração* de novas normas, imprescindíveis à configuração e aplicação do sistema, cujas fontes materiais foram diversas conclusões aprovadas no Primeiro Congresso Brasileiro de Direito Social (SP, maio de 1941),

pareceres de Oliveira Viana e Oscar Saraiva (exerceram a Consultoria Jurídica do Ministério do Trabalho) e alguns pronunciamentos da recém instalada Justiça do Trabalho:

1) Título I – Introdução;

2) Capítulos I, II, III e IV, do título IV – Disposições gerais, remuneração, alteração, suspensão e interrupção do contrato individual de trabalho, com a conseqüente adaptação das disposições inseridas nos capítulos V, VI, VII e VIII, do mesmo título, sobre rescisão, aviso prévio, estabilidade e força maior.

Esses dois títulos, representando necessária inovação de relevância jurídica, sofreram pouquíssimas alterações nos cinquenta anos de vigência da CLT. Eles são de autoria do talentoso companheiro Dorval Lacerda (salvo os capítulos sobre remuneração e estabilidade, que me coube redigir), a quem rendo, nesta oportunidade, a minha homenagem pela incontestável jurisdição e algumas inovações hoje consagradas, tidas como ousadas à época.

4 – Da Despersonalização do Empregador

O conceito de empregador adotado pela CLT suscitou muita controvérsia. No artigo que escrevi com Segadas Vianna em 1973, ao ensejo do trigésimo aniversário da CLT, recordamos que "o saudoso institucionalista Rego Monteiro propôs à Comissão elaboradora do projeto da CLT que se reconhecesse expressamente a empresa como sujeito de direito da relação de emprego. Entendeu, porém, a maioria que a organização sócio-econômica brasileira e todo o ordenamento jurídico nacional desaconselhavam a adoção da tese sugerida. Não obstante, em atenção à realidade caracterizada pelo estágio atual das relações entre empregadores e empregados, em que, salvo nos pequenos empreendimentos, é quase nula a interferência do eventual proprietário da empresa, resolvemos adotar conceito capaz de refletir essa situação, atinente à *despersonalização do empregador*. Havia, assim, sem embaraço da controvérsia entre institucionalistas e contratualistas, um reconhecimento comum do relevante papel da empresa como elemento do contrato de trabalho, o qual não deve sofrer as conseqüências das alterações ocorridas na sua propriedade."

Daí o texto do art. 2º da Consolidação, o qual, porque tentou conciliar teorias inconciliáveis, não traduziu com clareza o escopo da maioria da Comissão, que foi o de enfatizar que o *elemento básico* do contrato de trabalho é a *empresa*, pouco importando a mudança na sua propriedade ou qualquer alteração na sua estrutura jurídica, tal como explicitado no art. 448.

A propósito, escrevi nos meus "Comentários à CLT e Legislação Complementar":

"Não pretendeu a Consolidação, na solução realista que adotou, inovar o sistema legal alusivo aos sujeitos de direito das relações jurídicas, para classificar a empresa como pessoa jurídica, independentemente da pessoa do seu proprietário (subjativação da empresa). Este continua a existir, sem embargo de ser a empresa o elemento básico dos respectivos contratos de trabalho. O que ocorre é que os direitos e obrigações pertinentes às relações de trabalho nascem em função da empresa; são inerentes a ela e não à pessoa natural ou jurídica que, no momento, detém o seu domínio". (Ob. cit., Rio, Freitas Bastos, vol. I, 190, pags. 62/63).

Conforme ponderou Evaristo de Moraes Filho, os tratadistas modernos já vinham emprestando à empresa uma *quase personalidade*, como se inferia do pronunciamento do renomado civilista Messineo:

"Em suma deve-se admitir que se trata de algo subjetivo, porque consiste em uma atividade que, como qualquer outra atividade, deve necessariamente emanar de um sujeito (titular da empresa). Empresa se contrapõe ao titular dela, isto é, ao que exerce a atividade em que a própria empresa se resolve; mas, sendo o modo de operar de um sujeito, assume cor subjetiva".

E aquele emérito professor concluiu:

"Esta despersonalização do empregador – cuja correspondência em termos jurídicos implica em dizer que o contrato de trabalho não é tributário dos pactos *intuitu personae* quanto a um dos contratantes (exatamente o empregador), embora possa sê-lo em casos excepcionais – leva diretamente ao reconhecimento de uma afirmativa nova e mais audaciosa: a de que o contrato de trabalho, uma vez celebrado, leva mais em consideração a empresa do que propriamente a pessoa de quem o concluiu pelo lado patronal. (...)

Do lado patronal, toma-se como ponto de referência ou de convergência dos contratos de trabalho, não mais a pessoa física ou jurídica do seu titular, e sim o próprio organismo produtivo" ("Do contrato de trabalho como elemento da empresa", Rio, Universidade do Brasil, 1957, pag. 239).

No mesmo sentido, quatro anos depois, proclamaram os doutos Paul Durand e André Vjtú:

"O legislador do Direito do Trabalho sentiu perfeitamente que o contrato de trabalho é formado com a empresa mais do que com a pessoa do seu proprietário". ("Traité de Droit du Travail", Paris, Dalloz, vol. II, pag. 789).

Mais tarde, na oportunidade do vigésimo quinto aniversário da CLT, o eminente e saudoso jurista Orlando Gomes, que criticara o nosso projeto quando da sua aprovação pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, reconhecia que "a nova técnica assimilada pela Consolidação nos idos de 43, implicava, inevitavelmente, o abandono de conceitos e princípios civilistas, corajosamente levados a efeito".

E, referindo-se aos autores da Consolidação, sentenciou:

"Há um quarto de século compreenderam que uma noção econômica ainda imprecisa na sua projeção estava destinada, segundo as expressões de Lavasseur, a se instalar no coração mesmo do Direito do Trabalho, para dominá-lo e orientar sua organização. Àquele tempo a natureza jurídica da empresa não estava ainda definida com indispensável segurança. Até certo ponto, justifica-se o equívoco de confundí-la com o empregador (Art. 2º) personificando uma "universitas bonorum". Mas a preocupação de identificá-lo à empresa revela que os consolidadores pressentiram a transposição desse dado econômico para o plano jurídico na linha da evolução do Direito do Trabalho" ("Reflexos da CLT na vida social e econômica brasileira", revista LTr nº 32, SP, 1968, pag. 659).

5 – Da Contratualidade da Relação de Emprego e do Contrato-Realidade

A despersonalização do empregador, para apontar a empresa como o elemento básico do contrato de trabalho, e a configuração deste por ajuste tácito levaram alguns intérpretes a concluir que a CLT adotara a teoria da instituição (ato-condição ou ato-inserção, e não contrato).

Entretanto, quando a Consolidação definiu o contrato individual de trabalho como – "O acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego" (art. 442) e admitiu que ele pode – "ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado" (art. 443), procurou na verdade, despir esse contrato de formalidades exigidas para outros negócios jurídicos e afirmar sua existência sempre que a relação fática de trabalho revelar os elementos caracterizadores do empregador (art. 2º) e do empregado (art. 3º).

Adotou-se, portanto, pioneiramente a teoria do *contrato-realidade*, hoje amplamente consagrada pela doutrina e pela jurisprudência. Mas, ainda assim, há encontro de vontades do empresário e do trabalhador no estabelecimento do suporte fático denunciador da relação de emprego. Como escreveu Hermann Dersch, "a relação efetiva de trabalho não é só uma situação meramente real, senão uma espécie particular de relação jurídica; pressupõe sempre concordância de vontades, senão como elemento constitutivo de um negócio jurídico, pelo menos como pressuposto real" (nota nº 28 à 5ª edição do livro de Walter Kaskel, que atualizou, "Derecho del Trabajo", Buenos Aires, trad. de Krotoschin, Depalma, 1961, pag. 40).

O fato de ser o conteúdo do contrato de trabalho imposto, em grande parte, por normas legais imperativas e por convenções ou acordos coletivos de

trabalho de incidência compulsória ou, ainda, em alguns casos, por disposições do regulamento da empresa, ao qual adere o empregado, não desfigura o vínculo contratual nascido do encontro de duas vontades: a do trabalhador que se emprega, e a do empresário, que o admite como seu empregado. Mesmo que essa convergência volitiva se manifeste tacitamente, haverá o consenso do qual nascem as obrigações contratuais recíprocas atinentes à relação de emprego. Consoante sustentei no "Primeiro Congresso Jurídico Nacional" (Rio de Janeiro, 1943), "ainda que este ajuste ocorra tacitamente, haverá o consenso característico do contrato, pois o silêncio constitui inequívoca manifestação de consentimento implícito ou presumido" ("Diário de Sessões" de 04.09.43, pag. 315).

Aliás, a contratualidade da relação de emprego exsurge com toda evidência:

a) do art. 444, que preserva a autonomia da vontade das partes contratantes para a complementação ou suplementação dos direitos mínimos assegurados ao trabalhador pelas fontes formais aplicáveis à relação de emprego estabelecida;

b) do art. 468, que sacramenta as condições pactuadas no contrato de trabalho, nulificando as alterações unilaterais e presumindo viciada a concordância do empregado em modificar o contrato em seu prejuízo (a flexibilização prevista, em três hipóteses, pela Constituição de 1988 (art. 7º) não pode ser efetivada por ajuste individual, dependerá sempre de convenção ou acordo coletivo, com a participação do correspondente sindicato de trabalhadores).

6 – Da significação histórica da CLT

A Consolidação das Leis do Trabalho, enfeixando num único texto todas as normas disciplinares das relações individuais e coletivas de trabalho, além das concernentes a procedimentos administrativos e à Justiça do Trabalho, proporcionou o conhecimento global dos direitos e obrigações trabalhistas, não só aos intérpretes e aplicadores das leis, mas, sobretudo, aos seus destinatários: os empregadores e os empregados.

A CLT cumpriu, assim, importante missão educativa, a par de ter gerado o clima propício à industrialização do país sem conflitos trabalhistas violentos. Invoco uma vez mais o depoimento insuspeito do notável filósofo do direito Orlando Gomes – adversário confesso e ferrenho de Getúlio Vargas:

"A Consolidação das Leis do Trabalho deu generoso passo para a integração dos trabalhadores no círculo dos direitos fundamentais do homem, sem o qual nenhuma civilização é digna desse nome. (...)

Organizados os instrumentos jurídicos destinados a compor os conflitos sociais, concorreram para amortecer inevitáveis choques, empregados como tem sido desde então para soluções pacíficas que arrefecem ardores belicistas das classes antagônicas, reincidentes de quando em vez. Nesse passo, o mérito maior da Consolidação parece que foi a sua função educativa, função própria das leis que se antecipam aos fatos. A seu crédito deve levar-se a profilaxia desses conflitos, permitindo que não tivéssemos de repetir no campo das relações entre o patronato e o operariado dolorosa experiência de outros povos". (Trab. e rev. cits., pag. 660/661).

E esteiado na análise de Celso Furtado sobre o desenvolvimento econômico brasileiro após a vigência da CLT – o sempre lembrado confrade baiano escreveu:

"Nessa fase, a atividade industrial diversificou-se, o mercado interno ampliou-se e cresceu consideravelmente o número de assalariados. Assinale-se que entre 1949 e 1964, a produção industrial brasileira multiplicou-se três vezes e meia, diminuindo em 30% a importação de produtos industrializados, tendo-se formado, assim, um sistema industrial capaz de responder às antecipações generosas do legislador trabalhista" (Trab. e rev. cits., pag. 657).

O aspecto ideológico da CLT foi ressaltado por outro ardoroso crítico de Getúlio Vargas, que exerceu, na Câmara dos Deputados, a liderança da oposição durante o Governo que precedeu ao suicídio do Presidente. Refiro-me ao historiador, sociólogo e jurista Afonso Arinos de Melo e Franco, o qual, em 1973, reconheceu e proclamou o alcance da obra consolidada, elogiando principalmente a pregação do então Ministro do Trabalho nas suas palestras semanais visando a popularizar os direitos sociais dos trabalhadores.

Tomando conhecimento desse elogio pelo comentário de Antonio Gonjijo de Carvalho inserido na "Folha da Manhã", Marcondes Filho dirigiu, em 03 de junho de 1973, carta ao saudoso político mineiro, da qual destaco os seguintes trechos:

"Creio que no Brasil fui o primeiro homem de governo a estabelecer permanente contacto com a opinião pública, através das palestras da "Hora do Brasil", ouvidas em todo o imenso território. Durante mais de três anos permaneci fiel ao meu programa, que possuía diversos objetivos; alguns expressos, e outros subentendidos.

Expliquei diretamente aos trabalhadores, em linguagem simples, os benefícios dos direitos concedidos ao proletariado. (...)

Bem sabemos o que aconteceu. Quando o "Cavaleiro da Esperança", favorecido pela anistia, procurou os trabalhadores a fim de conquistá-los para sua ideologia, já não os encontrou: – eram getulistas."

7 – As Principais Revisões

O objetivo de facilitar a compreensão e a consulta da legislação referente a determinado ramo do Direito pelos seus intérpretes e destinatários aconselha que os códigos, incluída a CLT nessa categoria, sejam revistos e/ou complementados mediante a substituição dos seus capítulos ou artigos. O bom senso sugere que se evite a multiplicação de textos sobre o mesmo ordenamento sistematizado, com inevitáveis superposições ou conflitos de normas.

Um código ou uma consolidação de leis não se esgota no momento da sua aprovação. É evidente que eles podem ser substituídos por outros textos que visem a modificar-lhes a diretriz doutrinária; mas a vigência paralela de leis gerais sobre o mesmo tema, com a mutilação do ordenamento pretérito, agride a técnica legislativa e afronta a lógica jurídica.

As revisões dos títulos relativos à Justiça do Trabalho e ao seu processo têm observado o procedimento adequado (P. ex.: Decretos-Leis nº 8.437/46 e 9.797/46 e Leis nºs 5.442/68 e 5.584/70, 7.701/88 e 8.432/92), tal como das duas atualizações das quais participamos. Todavia, nem sempre isso acontece.

Quando exerci o cargo de Ministro do Trabalho e Previdência Social (1964-1965) promovi a elaboração de projetos de lei atualizando alguns capítulos da CLT. O texto sobre convenções coletivas de trabalho, que preparei juntamente com Eduardo Gabriel Saad e Nerlo Battendier, com a precípua finalidade de "descorporativar" o correspondente título, admitindo o acordo coletivo do sindicato de trabalhadores com uma ou mais empresas, chegou a ser encaminhado ao Congresso Nacional. Os demais foram por mim submetidos ao competente exame da Comissão Permanente de Direito Social. E o anteprojeto redigido por esse notável órgão consultivo, depois de pequenas alterações procedidas pelo Ministro Nascimento e Silva, foi convertido no Decreto-Lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967.

As principais inovações desse diploma legal, assinado pelo Presidente Castelo Branco, foram:

- a) os novos arts. 443 e 445 da CLT, restringindo o uso do contrato a prazo e regulando o contrato de experiência;
- b) o novo capítulo sobre segurança de higiene do trabalho, cujo texto contou com a valiosa colaboração do Dr. Hugo Firmeza;
- c) o título VI referente às convenções coletivas do trabalho, que alterou em dois pontos o mencionado projeto que fora enviado ao Congresso Nacional: suprimiu o dispositivo que autorizava a greve quando os empregadores ou os sindicatos patronais se negassem a negociar e incluiu o criticável art. 623, declarando nula a cláusula contrária à "política econômica-financeira do Governo ou concernente à política salarial vigente";

d) o título VII, alusivo ao processo de multas administrativas, que adaptou a inspeção do trabalho às normas constantes da Convenção da OIT nº 81, ratificada pelo nosso país.

Em 1974 o Presidente Ernesto Geisel designou comissão para atualizar a CLT, conferindo-me a sua direção. Dela fizeram parte também os doutos Délio Maranhão, Aldílio Tostes Malta, Carlos Chiareli, Prates de Macedo, Júlio Cesar Leite, Gueiros Bernardes, Edmo Lima De Marca e Aluysio Campos.

Como foi registrado no relatório apresentado com o anteprojeto, recebemos um mandato restrito, porquanto não deveríamos propor modificações de fundo no título sobre a organização sindical e na legislação alusiva à greve. Outrossim, nem todas as alterações pretendidas foram autorizadas (p. ex. o novo conceitos de estabilidade no emprego, mais flexível, baseada na teoria da nulidade da despedida imotivada, adotada na Alemanha Ocidental em 1952 e recomendada pela OIT em 1963).

Logo no início dos trabalhos a Comissão entendeu que alguns aspectos das relações de trabalho estavam a reclamar soluções imediatas, não devendo aguardar a conclusão do anteprojeto. Por isto:

a) propôs a transferência do salário-maternidade para a Previdência Social, a fim de estancar o maior fator de discriminação contra o trabalho feminino. Do nosso projeto resultou a Lei nº 6.136, de 1974;

b) elaborou projeto, que se converteu na Lei nº 6.204, de 1975, dando nova redação ao art. 453 da CLT, para que a readmissão do empregado espontaneamente aposentado não determinasse a soma do tempo de serviço anterior;

c) sugeriu e obteve o apoio do Governo aos projetos que estavam em tramitação no Congresso Nacional;

1) dando nova redação ao art. 469 da CLT, para restringir as hipóteses de transferência do empregado (Lei nº 6.203/75);

2) acrescentando um parágrafo ao art. 139, para facultar ao menor de 18 anos gozar suas férias no emprego no período das férias escolares (Lei nº 6.211/75).

O anteprojeto da nova CLT com 922 artigos e 20 anexos – estes contendo as disposições especiais sobre as atividades profissionais regulamentadas – foi encaminhado, em 17 de novembro de 1976, aos Ministros do Trabalho (Arnaldo Prieto) e da Justiça (Armando Falcão), que assinaram a Portaria designando a Comissão Interministerial. Mas eles resolveram, em despacho com o Presidente da República, que a atualização deveria verificar-se por etapas sucessivas, mediante remessa de títulos ou capítulos ao Congresso Nacional, com prazo prefixado para o seu pronunciamento, tal como previsto no art. 51

da Constituição de 1967, em preceito inaplicável aos projetos de codificação (§ 6º do art. cit.).

O capítulo referente às férias anuais foi o primeiro a ser submetido ao Congresso. Mas, com o recesso temporário desse órgão, decorrente do chamado "pacote de abril", o Presidente Geisel resolveu aprová-lo por meio do Decreto-Lei nº 1.535, de 13 de abril de 1977. O capítulo sobre segurança e medicina do trabalho foi encaminhado em seguida, tendo se convertido, com mínimas alterações, na Lei nº 6.514, de 22 de dezembro do mesmo ano.

Posteriormente foi preparado o projeto sobre a Justiça do Trabalho (Título IX) e o Processo Judiciário do Trabalho (Título X); mas, em reunião no Ministério da Justiça, resolveu-se aguardar a aprovação da Lei Orgânica da Magistratura, já em fase final no Congresso, a fim de promover-se eventuais adaptações. Quando o projeto foi encaminhado ao Presidente, o seu mandato já estava a findar-se, razão por que decidiu Sua Excelência que o anteprojeto global da CLT fosse publicado no Diário Oficial para conhecimento geral, deixando ao novo Governo a decisão sobre o seu destino.

O Ministro do Trabalho do Presidente João Batista Figueiredo (Murilo Macedo) abandonou a idéia de uma nova CLT, preferindo designar uma comissão para preparar um anteprojeto de Código de Trabalho. Se essa comissão chegou a reunir-se o que não foi divulgado — certo é que não elaborou qualquer texto. Extinguiu-se por inação...

—oOo—

Deixai a palavra livre, onde quer que seja, e o despotismo está morto.

*RUY BARBOSA — Discurso de posse no
Instituto dos Advogados Brasileiros.*