

A SUBVERSÃO INTERPRETATIVA DO DIREITO DO TRABALHO E OS CONSEQUENTES DANOS AO TRABALHADOR*

Léverson Bastos Dutra*

RESUMO

O Direito do Trabalho vem sofrendo significativas modificações, muitas por força da moderna interpretação das regras sempre vigentes, normalmente para a retirada de direitos da classe trabalhadora. Este estudo tem por objetivo analisar as conseqüências jurídicas do malévolo entendimento hoje expressado sobre os direitos e garantias mínimos previstos em nosso ordenamento, afirmando que a lei trabalhista, em geral, requer mera aplicação, sem interpretação, tecendo críticas sobre o comportamento dos tribunais e a tolerância sobre a flexibilização exacerbada, oferecendo determinados exemplos, e apresentando sugestões para a efetivação do direito material através de seu principal agente, o magistrado do trabalho.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Fins sociais. Flexibilização. Interpretação. Justiça social. Princípios. Proteção aos trabalhadores.

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho teve nascedouro na luta organizada dos trabalhadores, o que é do conhecimento geral dentre seus operadores. Todo o caráter protetor que lhe é peculiar advém da natural desigualdade entre empregados e empregadores, em razão do que se faz necessária uma intervenção estatal regulatória, haja vista a corriqueira possibilidade de, sem ela, o patronato fixar livremente as condições contratuais, notadamente em prejuízo daquele que cede sua força produtiva.

Por isso, o Direito do Trabalho é o ramo da ciência jurídica que tem por escopo cuidar das normas, dos princípios e das instituições que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinando os seus sujeitos e as organizações hábeis à proteção do labor no tocante à estrutura e à atividade.

Essa definição ganha mais relevo quando se alude ao trabalho por conta alheia, verdadeira e precipuamente o objeto da proteção estatal.

O ilustre professor Márcio Túlio Viana (2005), expando suas sábias razões no seminário promovido pelo Conselho da Justiça Federal, sob o título "Proteção ao emprego e estabilidade sindical: o discurso liberal e a política da exclusão", brilhantemente argumentou que:

* Artigo apresentado ao Curso de Pós-Graduação em Direito do Trabalho do Instituto de Educação Continuada da PUC-Minas em convênio com o Tribunal Regional do Trabalho - TRT-MG, como requisito parcial à obtenção do título de especialista em Direito do Trabalho.

** Juiz da 4ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora/MG.

O direito comum parte da suposição de que todos são iguais. Com isso, legitima e ajuda a reproduzir as desigualdades sociais. Já o direito do trabalho parte da constatação de que as desigualdades são reais - e assim, de certo modo, repensa e compensa o próprio direito civil. Em outras palavras, embora, em última análise, ambos sirvam ao sistema, o direito civil respeita, enquanto o direito do trabalho desafia as suas principais distorções. (*Anais - 6º Encontro dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 3ª Região. Reforma Constitucional e a Nova Ordem Econômica, AMATRA 3, Belo Horizonte-MG, 2005.*)

Como ocorre em todo o Direito, também no âmbito laboral exige-se interpretação, ou seja, é necessário escolher, dentre os variados significados permissíveis da regra contida na norma jurídica, aquele mais plausível à sua finalidade, à sua razão de ser e às limitações ditadas pelo sistema normativo.

Conforme ensina Maximiliano (1979a), sinteticamente, a interpretação é um processo através do qual ocorre a determinação de “[...] sentido e alcance das expressões de direito”.

Difere da Hermenêutica jurídica porque esta é uma ciência que objetiva o estudo do processo de interpretação, concedendo-lhe princípios, teorias e métodos para sua efetivação.

Já a integração com ela não se confunde, pois esta tem por fim preencher lacunas da lei, utilizando-se de meios supletivos, mais marcadamente a analogia, os princípios gerais do direito, a doutrina, os costumes, a equidade e o direito comparado.

É cediço que toda e qualquer norma legal, ou mesmo um ato jurídico, contém seu sentido íntimo e a expressão visível. É esta o ponto de partida para a consecução daquele. Em outras palavras, como afirma o citado Carlos Maximiliano (1979b), cuida-se de subjetivar a regra objetiva.

Amauri Mascaro Nascimento (1976) aponta três sistemas interpretativos básicos, que podem ser sintetizados segundo as teorias informadas pelas escolas Exegética, Histórica e do Direito Livre.

Para os adeptos da primeira, o intérprete é escravo da lei, a qual cultua, reservando o Direito aos juriconsultos, pois ele encontra-se feito, devendo-se priorizar os fatos. Deve ainda prevalecer a intenção do legislador na interpretação da lei, uma vez que seu texto, por si, apenas, nada vale.

Os sectários da Escola Histórica entendiam que o Direito seria resultante do tempo, advindo da consciência popular, com ela desenvolvendo-se, sofrendo mutações quando o povo perde sua individualidade. Expressa-se inconscientemente através do costume, não da lei, inferior àquele. Logo, a vontade do legislador cede à do povo, que deve ser atendida pelo intérprete. Invariavelmente, passa pelo aspecto histórico-evolutivo, de acordo com cada momento de determinada sociedade.

Já a Escola do Direito Livre preconiza que a interpretação da lei requer um permanente ajuste das normas às circunstâncias, pois interpretar é um problema metafísico, sendo que a lei não contém todos os elementos necessários ao alcance de todos os fatos da vida, o que torna a sentença um ato de criação e de distribuição do Direito. Funda-se na constante evolução social e na necessidade de o Direito acompanhar essas mudanças, faltando silogismos e construções lógicas a albergar

todas elas. Afirmar também que a ordem jurídica não é plena, que a vontade da lei não passa de misticismo e que a criação do Direito não é exclusividade do legislador. Por conseguinte, seus seguidores entendem que o Direito pode ser livremente gerado pelo intérprete quando da avaliação de interesses colidentes (detendo a função interpretativa um sentido também criador), cabendo-lhe inspirar-se no que é justo, natural, cultural, sentimental e equitativo.

É verdade que, em uma decisão, a norma individual criada pelo aplicador deve invariavelmente visar à justiça, esperando-se o mesmo daquela encetada pelo legislador, porque uma norma justa é aquela apta a satisfazer as necessidades que tornaram pertinente a sua vinda ao universo jurídico. Deveras, se no momento da aplicação verificar-se que ela não é justa, deve-se adaptá-la ao ideal de justiça que se pretende alcançar.

A aplicação de uma norma justa requer tenha seu aplicador amplo domínio do fato, a partir do qual a norma deve também ser plenamente conhecida pelo operador, objetivando a escurreita aplicação do Direito.

Longe de enveredar por conceitos mais específicos envolvendo interpretação e integração da norma jurtrabalhista, o presente estudo propõe-se a analisar casos interpretativos concretos e concluir que normalmente têm sido usados contrariamente aos princípios que orientam o Direito do Trabalho.

2 OS FINS E O SIGNIFICADO DO DIREITO DO TRABALHO

Como exposto acima, o Direito do Trabalho surgiu da luta de classes, em que os trabalhadores unidos reclamavam melhores condições de vida. A intervenção estatal se fez necessária para harmonizar o conflito social, concedendo maior proteção ao laborista, haja vista inserir-se em pé de desigualdade na relação com o empregador, o que é sabido e consabido.

Nas palavras de Folch citado por Martins (2001), “[...] deve-se assegurar uma superioridade jurídica ao empregado em função de sua inferioridade econômica”.

Porém, os ventos neoliberais mais presentes nas últimas décadas têm pretendido modificar todo esse arcabouço histórico.

Vem-se falando há tempos em mitigar-se (ou até mesmo aniquilar-se) o Direito do Trabalho, verdadeiramente instituído em prol dos trabalhadores, para propiciar às empresas mais competitividade, em nítida subversão de sua finalidade, pois pretende-se ajustar o favorecimento ao capital em detrimento do labor humano.

Ora, a interpretação do Direito do Trabalho deve estar sempre calçada na busca pelos princípios a ele essenciais, o que infelizmente não se tem notado.

Nas candentes assertivas de Alípio Silveira (1946), a lei possui dois tipos de fins sociais: os imediatos são aqueles ditados por sua própria natureza ou em razão do objeto que se pretende aplicar; os mediatos confundem-se com os propósitos de justiça e utilidade sociais.

Em coro a essas definições, parece óbvio que os fins sociais imediatos do Direito do Trabalho são a harmonia da sociedade e a valorização do trabalho humano, sendo mediatos aqueles correspondentes às exigências do bem comum, que necessariamente devem ser albergados pela justiça social, em meio a um contexto que passa pela noção de equidade.

Não é à toa que o art. 8º da CLT preleciona que:

As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (grifo nosso)

Nos candentes argumentos de Délio Maranhão (1991):

Dizer-se que o juiz, na aplicação e interpretação das normas jurídicas do trabalho, não deve perder de vista a natureza dessas normas, não é dizer novidade. O juiz, na aplicação de qualquer lei, deverá atender “aos fins sociais a que ela se dirige” (art. 5º da Lei de Introdução), não podendo deixar, por conseguinte, de considerar a natureza das normas que aplica.

Isso reforça nosso entendimento no sentido de que o Direito do Trabalho, por ter objeto próprio, situado em princípios peculiares e possuir fontes formais e materiais que lhe são ínsitas, deve merecer tratamento meramente pragmático, sem maiores reflexões interpretativas para sua aplicação, porque tudo o que dele se deseja é a garantia de harmonia social decorrente da valorização do labor humano, razão de ser de sua especialidade em cotejo ao direito comum, tendo-se em conta a desigualdade dos atores da relação de emprego.

Essa desigualdade tem de ser combatida mediante a adoção de tratamento desigual, por simples regra isonômica.

Conseqüentemente, a interpretação das normas do Direito do Trabalho deve ocorrer pelo método teleológico (que significa a busca da intenção do legislador, tida como fonte do processo interpretativo), porque dá ao aplicador a condição de desvendar seus fins sociais, ao mesmo tempo em que lhe permite valer-se do critério histórico-evolutivo (aquele da Escola do Direito Livre, que visa a apurar quais são a finalidade e o alcance da norma em face da dinâmica das relações sociais) para certificar-se de sua atualidade.

A interpretação da lei, para o Ministro Sálvio Figueiredo Teixeira, “[...] em outras palavras, não deve ser formal, mas, sim, antes de tudo, real, humana, socialmente útil” (*in* RSTJ 129/364).

Também o Ministro Eduardo Ribeiro (1999) adota entendimento semelhante. Segundo ele:

As normas jurídicas hão de ser entendidas, tendo em vista o contexto legal em que inseridas e considerando os valores tidos como válidos em determinado momento histórico. Não há como interpretar-se uma disposição ignorando as profundas modificações por que passou a sociedade, desprezando os avanços da ciência e deixando de ter em conta as alterações de outras normas, pertinentes aos mesmos institutos jurídicos.

(STJ, 3ª Turma, REsp. 194.866-RS, julgado em 20.04.99, publicado no DJU de 14.06.99, página 188)

Mas em relação ao Direito do Trabalho, como asseveramos alhures, não podemos ver a interpretação apenas em razão das modificações surgidas na sociedade, porque essas, notoriamente, têm sido utilizadas para reprimi-lo.

Cientificamente, são funções da interpretação permitir a aplicabilidade da norma jurídica às relações sociais que lhe originaram, estender o sentido dela a novas relações, além de possibilitar o alcance de seu preceito, objetivando torná-lo hábil a corresponder às necessidades reais e atuais da sociedade.

Para tanto, possui a interpretação a técnica e os meios necessários aos fins colimados.

A hermenêutica contém o regramento que fixa critérios e princípios para nortear a interpretação, razão pela qual é conhecida como a teoria científica da arte de interpretar.

Ao interpretar-se uma norma, necessário é compreendê-la em função de seus fins sociais e em razão dos valores que pretende garantir (artigo 5º da Lei de Introdução ao Código Civil), não sendo correto somente sintetizar a atividade interpretativa em singela operação mental, baseada em pequenas análises lógicas que desprestigiem os aspectos axiológicos e sociais que lhe são próprios.

Aliás, a grande utilidade prática desse artigo 5º da LICC reside em ter como objetivo uma solução justa ao caso concreto, sem colidir com o arcabouço jurídico e com a sociedade.

Logo, interpretar não significa apenas o desvendar do conteúdo da norma, mas verdadeiro ato de escolha do melhor sentido a que se propôs para a obtenção adequada e legal do bem comum.

Exatamente por isso é que a norma jurídica tem que ser exercitada para receber interpretação, considerando que a essência do direito é seu alcance prático à realidade. Assim, uma norma que nunca se fez exercitar não mais o será, porque absolutamente fora do contexto social, inábil a causar qualquer transformação.

A interpretação requer um caso concreto a ser resolvido pelo Judiciário, mediante uma trilha determinada abstratamente pela hermenêutica.

Feitas essas considerações básicas, resta-nos agora ingressar no cerne deste estudo, voltado para a interpretação das normas jurídicas trabalhistas e de outras que, mesmo ao redor dessas, nelas interferem.

Ao interpretar as normas que ditam o Direito do Trabalho, deverá o operador, ainda que iniciando pelo método gramatical e perquirindo o sentido e o alcance das palavras, buscar o sentido social das leis trabalhistas e a repercussão que exercem na sociedade, não apenas empresarial, mas em todos os campos da vida.

No Brasil, seu principal ator é o juiz do trabalho.

Nesse contexto, a melhor interpretação do Direito do Trabalho deve estar necessariamente fulcrada no efetivo encontro de seus princípios fundamentais.

Seguindo tal raciocínio, é fácil observar que a Constituição Federal em vigor guindou o trabalho humano à categoria de princípio, ao mencionar que a República Federativa do Brasil tem como um de seus pilares o valor social do trabalho (inciso IV do art. 1º), encontrando-se a ordem econômica embasada na valorização deste, observada a busca do pleno emprego (*caput* e inciso VIII do art. 170), o que ganha realce no inciso XIII do art. 5º e em todo o art. 7º.

E, nesse sentido, a lapidar colocação do respeitabilíssimo Mauricio Godinho Delgado (1995), em sua consagrada obra *Introdução do Direito do Trabalho*, para quem:

Não obstante esse leito básico comum em que se insere o processo interpretativo justrabalhista, cabe se aduzir uma especificidade relevante que se agrega - harmonicamente - na dinâmica de interpretação do Direito do Trabalho. É que esse ramo jurídico deve ser sempre interpretado sob um enfoque de certo modo valorativo (a chamada "jurisprudência axiológica"), inspirado pela prevalência dos valores e princípios essenciais ao Direito do Trabalho no processo de interpretação. Assim, os valores sociais preponderam sobre os valores particulares, os valores coletivos sobre os valores individuais. A essa valoração específica devem se agregar ainda - e harmonicamente -, os princípios justrabalhistas, inclusive aquele específico cardeal do ramo jurídico, o princípio da norma mais favorável. (GODINHO, 1995, p.194)

Para o professor e magistrado Antônio Álvares da Silva (2007):

A interpretação da norma, por mais livre que seja, não pode desviar-se do sentido literal das palavras que lhe dão contextura semântica. Embora não exista o método exegético da "interpretação literal", há sem dúvida a interpretação restrita, quando a linguagem, pela sua clareza e imediatidade, não traz dúvidas ou incertezas ao espírito do intérprete.

(TRT 3ª R., 4ª T., RO 00639-2006-032-03-00-7, *in* DJMG de 26.05.2007)

Na mesma trilha vem o já citado Carlos Maximiliano (1993), segundo o qual:

Considera-se o Direito como uma ciência primariamente normativa ou finalística; por isso mesmo a sua interpretação há de ser, na essência, teleológica. O hermeneuta sempre terá em vista o fim da lei, o resultado que a mesma precisa atingir em sua atuação prática. A norma enfeixa um conjunto de providências, protetoras, julgadas necessárias para satisfazer a certas exigências econômicas e sociais; será interpretada de modo que melhor corresponda àquela finalidade e assegure plenamente a tutela de interesses para a qual foi regida.

Em coro a essas felizes ponderações, a nosso ver, merece ser tratada toda a interpretação em torno das leis que formam o Direito do Trabalho, porque, efetivamente, as normas de direitos materiais trabalhistas requerem apenas leitura e conseguinte aplicação, sem outros rigores técnicos ou científicos, pois trazem em si uma única preocupação - a de proteger o trabalhador.

Isso é singelo, básico, fundamental.

Sabe-se que o intervencionismo vivenciado nos meados do século XX deu novo enfoque ao Direito do Trabalho, temperando-o com definições que informam o direito público em geral, como preleciona o mestre Mozart Víctor Russomano (1999).

Adveio assim o famigerado discurso neoliberal globalizante, cuja maior pretensão em sede trabalhista reside em reescrever o Direito do Trabalho, flexibilizando-lhe regras e detraindo-lhe cânones, sempre com o escopo de favorecer o empresariado e sua constante busca por lucros.

É comum falar-se hoje no Brasil que a Cártula de 1988 consagra o "reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho" (art. 7º, XXVI). Trata-se de uma verdadeira sanha capitalista a sua menção em toda espécie de

processo judiciário do trabalho. Mas isso não se constitui em qualquer novidade legislativa, até porque a Constituição de 1934 também já o previa.

Não resta dúvida de que tal argumento ganhou mais corpo e adeptos a partir da atual Carta Política, também em função dos apelos neoliberais e das vozes cada vez mais sonoras em torno da negociabilidade dos direitos mínimos dos empregados, cujo significado outro não é que não o de “precarização”, ou seja, esse reconhecimento ao “negociado” só serve para restringir direitos, até mesmo os que estão na CLT, sob a estapafúrdia adarga de preservar-se o emprego, que potencialmente seria um bem maior.

Por corolário, quando se interpretam as tais normas, o prejuízo é todo imposto ao trabalhador, ferindo de morte o legado construído ao longo de séculos. E isso em claro desprestígio ao princípio da norma favorável ao trabalhador, inserto no *caput* do art. 7º da Constituição da República, detentor de tríplice função.

Sem dúvida, trata-se de sinalizador à elaboração de normas jurídicas, pontificando que as leis devem dispor no sentido de aperfeiçoar o sistema, favorecendo o trabalhador. Possui também função hierárquica, tanto que, havendo duas ou mais normas, estatais ou não, aplica-se a que mais beneficiar o empregado. Já a terceira função é interpretativa, pois, havendo dúvida acerca de seu significado, deverá prevalecer o entendimento capaz de conduzir ao resultado que melhor se coadune ao objetivo social do Direito do Trabalho.

Só que isso parece retórica dos tempos do romantismo jurídico, pois é extremamente fácil observar que a recente interpretação do Direito do Trabalho visa a uma retirada estratégica das garantias mínimas previstas na CLT e em outras leis esparsas, o que doravante passará a ser alvo de apreciação.

3 ALGUNS CASOS REAIS DE DESVIOS INTERPRETATIVOS

Para melhor elucidação do objetivo deste estudo, citaremos alguns exemplos práticos, todos demonstrando que a interpretação do Direito do Trabalho vem sendo sistematicamente vulnerada quando em cotejo aos seus escopos sociais.

E, de passagem, podemos ser categóricos ao asseverar que esses achaques aos princípios justralhistas passam diuturnamente pelo crivo do Judiciário, extremamente compreensivo com as absurdas “inovações interpretativas” apresentadas pelo empresariado, obviamente buscando diminuir os custos da produção sempre em desfavor do hipossuficiente.

Começemos pelas definições em torno da sucessão trabalhista, prevista nos arts. 10 e 448 da CLT, que têm as seguintes redações:

Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados;

[...]

Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

A leitura desses dispositivos celetários diz claramente todo o objetivo do legislador, que foi o de dar garantias gerais à efetividade dos direitos conquistados pelo empregado, inclusive o de manter vigente o contrato de trabalho.

Todavia, as mentes mais férteis passaram a adotar entendimento no sentido de que somente o sucessor passaria a responsabilizar-se pelos créditos do trabalhador, o que não encontra o menor sustentáculo jurídico, até porque as normas em comento sequer mencionam algo nesse particular.

E essa interpretação seguramente visa a prejudicar o empregado, porque retira-lhe a oportunidade de voltar-se contra o sucedido quando notar que o sucessor é inábil à satisfação dos créditos. Trata-se de uma porta aberta à fraude, em contrafação ao previsto pelo art. 9º da CLT.

Outro entendimento até há pouco recorrente preconizava que o arrendamento de uma empresa a outra não seria causa sucessória, em face de sua habitual precariedade.

Mas essa interpretação carece de elementos sérios, *data venia* de seus adeptos.

Ora, em que texto de lei isso está escrito?

Seguramente em lugar nenhum, porque basta à caracterização da sucessão trabalhista, no particular, a assunção de uma empresa à outra. A precariedade do arrendamento pode ou não prevalecer, o que não inibe falar-se em ausência de sucessão, tanto que é passível de reversão, o que mais ainda justifica a inserção de sucessor e sucedido no pólo passivo da ação (seja na fase cognitiva, seja na execução).

É válido pontuar que o art. 1.146 do Código Civil atual, sem correspondência no anterior, tem clareza meridiana ao dispor que:

O adquirente do estabelecimento responde pelo pagamento dos débitos anteriores à transferência, desde que regularmente contabilizados, continuando o devedor primitivo solidariamente obrigado pelo prazo de um ano, a partir, quanto aos créditos vencidos, da publicação, e, quanto aos outros, da data do vencimento. (grifo nosso)

Logo, não pode mais subsistir qualquer outro entendimento em contrário à responsabilidade de sucessor e sucedido no caso dos direitos trabalhistas.

Mas a jurisprudência cristalizada na OJ n. 225 da SBDI-I do TST empresta feição diferente ao sistema protecionista insito ao Direito do Trabalho.

Com efeito, o TST posicionou-se verdadeiramente em detrimento do trabalhador, consoante se extrai de sua atual redação, *in verbis*:

CONTRATO DE CONCESSÃO DE SERVIÇO PÚBLICO. RESPONSABILIDADE TRABALHISTA. (Nova redação, DJ 20.04.2005). Celebrado contrato de concessão de serviço público em que uma empresa (primeira concessionária) outorga a outra (segunda concessionária), no todo ou em parte, mediante arrendamento, ou qualquer outra forma contratual, a título transitório, bens de sua propriedade:

I - em caso de rescisão do contrato de trabalho após a entrada em vigor da concessão, a segunda concessionária, na condição de sucessora, responde pelos direitos decorrentes do contrato de trabalho, sem prejuízo da responsabilidade subsidiária da primeira concessionária pelos débitos trabalhistas contraídos até a concessão;
 II - no tocante ao contrato de trabalho extinto antes da vigência da concessão, a responsabilidade pelos direitos dos trabalhadores será exclusivamente da antecessora. (grifo nosso)

Como seria possível fazer-se a exclusão da sucessora?; há alguma lei em tal sentido?; ou os textos celetários invocados não têm aplicabilidade ao caso?; por que motivo a antecessora teria mera responsabilidade secundária?; e qual o fundamento de somente a antecessora ser responsável pelos contratos extintos anteriormente à concessão?

Ora, se o empregador é único, imagine-se quando adotar-se a “inteligência” dessa Súmula aos casos envolvendo apenas particulares, isentando-se o sucessor de responsabilidades por direitos anteriores em ocasião posterior à sucessão.

Com as vênias de praxe, o TST aniquila a eficácia dos arts. 10 e 448 da CLT.

Mas estranhamente o verbete em apreço colide frontalmente com a OJ n. 261 da mesma SBDI-I do TST, segundo a qual:

BANCOS. SUCESSÃO TRABALHISTA. Inserida em 27.09.02. As obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para o banco sucedido, são de responsabilidade do sucessor, uma vez que a este foram transferidos os ativos, as agências, os direitos e deveres contratuais, caracterizando típica sucessão trabalhista. (grifo nosso)

Passando agora ao adicional de periculosidade, clama reparo aos céus a exegese feita pelo TST, porque absolutamente contrária à letra da lei.

Ora, dispõe o §1º do art. 193 da CLT:

O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa. (grifo nosso)

Porém, a Corte Superior Trabalhista optou por outro ponto de vista, como se infere da Súmula n. 191, vazada nos seguintes termos:

O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais. Em relação aos eletricitários, o cálculo do adicional de periculosidade deverá ser efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial. (grifo nosso).

Partindo de uma hipotética situação em que o empregado, que não seja eletricitário ou a ele equiparável, aufera mensalmente salário básico e outros títulos contraprestativos pelo trabalho, excetuando gratificações, prêmios e participação em lucros, notório o seu prejuízo em torno da base de cálculo do adicional de periculosidade, porque o TST dela excepciona todos os demais títulos salariais quando a norma em apreço jamais pretendeu fazê-lo.

A lei em questão não diz que o adicional de periculosidade deve incidir apenas sobre o salário básico. A interpretação da norma consolidada, que requer simples leitura e consequente aplicação, prejudica os empregados.

Merece destaque também a interpretação dada ao art. 469 da CLT, que diz respeito ao adicional de transferência.

Sua literalidade é clara no seguinte sentido:

Art. 469 - Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.

§ 1º - Não estão compreendidos na proibição deste artigo: os empregados que exerçam cargo de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço.

§ 2º - É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

§ 3º - Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação. (grifo nosso)

Veja-se que este último parágrafo menciona hialinamente que o adicional será devido quando o empregado for transferido pelo empregador para localidade diferente daquela em que celebrado o contrato, “[...] enquanto durar essa situação”.

Porém, a jurisprudência cristalizada do TST segue na contramão de tudo o que se requer da legislação em apreço.

Nesse sentido é a Orientação Jurisprudencial n. 113 da SBDI-I, *in verbis*:

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. CARGO DE CONFIANÇA OU PREVISÃO CONTRATUAL DE TRANSFERÊNCIA. DEVIDO. DESDE QUE A TRANSFERÊNCIA SEJA PROVISÓRIA. (INSERIDA EM 20.11.1997) O fato de o empregado exercer cargo de confiança ou a existência de previsão de transferência no contrato de trabalho não exclui o direito ao adicional. O pressuposto legal apto a legitimar a percepção do mencionado adicional é a transferência provisória. (grifo nosso)

Com as vênias devidas, não há sustentáculo jurídico à posição adotada pela cúpula do Judiciário trabalhista, pois faz distinções absolutamente impróprias ao texto da lei.

Em verdade, definitiva ou provisória, sempre que houver transferência do empregado por ato do empregador para atuar em lugar diverso do que originado o contrato de trabalho, excetuando os casos em que não haja mudança de domicílio, caber-lhe-á o direito ao *plus* de no mínimo vinte e cinco por cento (25%) do todo remuneratório.

Interessante também a postura adotada pelo TST no tocante à inaplicação analógica da alínea “a” do art. 12 da Lei n. 6.019/74 aos casos de terceirização de atividade-fim.

Vejam os dois pontos de vista externados pela mesma turma julgadora, o primeiro lavrado nos seguintes termos:

RECURSO DE REVISTA. APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA. LEI N. 6.019/74. EMPREGADO DE EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E EMPREGADO DE TOMADORA DE SERVIÇOS INTEGRANTE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA. A impossibilidade de se formar vínculo de emprego com ente

da administração pública, no caso, a Caixa Econômica Federal - empresa tomadora dos serviços do autor -, ante a inexistência de prévia aprovação em concurso público, não elide o direito do trabalhador terceirizado aos mesmos salários e vantagens percebidos pelos empregados da tomadora dos serviços, exercentes das mesmas funções, por aplicação analógica do artigo 12, alínea a, da Lei n. 6.019/74. Precedentes da Corte. Recurso de revista conhecido e provido.

(1ª T., RR 00839-2002-012-18-00-0, Min. Lélío Bentes Corrêa, *in* DJU de 15.06.2007)

A segunda decisão, envolvendo a mesma matéria, teve desaguadouro distinto, consoante se infere do corpo do voto do Ministro Lélío Bentes Corrêa no AIRR n. 00687-2005-017-03-40-6, nos seguintes termos:

Em que pese o meu entendimento oferecido em sentido contrário, esta douta Turma, por maioria de votos, decidiu que à reclamante são totalmente indevidas as diferenças salariais e seus reflexos.

Na espécie, não há qualquer norma determinando que a cooperativa, aqui reconhecida como real empregadora, tivesse que pagar salários à autora idênticos àqueles quitados pela Caixa Econômica Federal, tomadora dos seus trabalhos. O princípio constitucional da isonomia não tem aqui o alcance desejado, não sendo possível, também, a observância, por analogia, do contido no artigo 12 da Lei 6.019/74, tudo por total ausência de amparo legal. (1ª. T., *in* DJU de 29.06.2007).

Este último julgamento foi publicado duas semanas após aqueloutro.

Curiosamente, pouco tempo antes, em acórdão unânime, a SBDI-I do TST assim pontificou:

EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. ISONOMIA. TERCEIRIZAÇÃO. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA. ATIVIDADES TÍPICAS DA CATEGORIA PROFISSIONAL DOS BANCÁRIOS. ARTIGO 12, ALÍNEA A, DA LEI N. 6.019/74. APLICAÇÃO ANALÓGICA. A Constituição da República consagra o princípio da igualdade (art. 5º, *caput*), ao mesmo tempo em que proíbe o tratamento discriminatório (art. 7º, XXXII). A execução das mesmas tarefas, bem como a submissão a idênticos encargos coloca o empregado da tomadora de serviços e o empregado terceirizado em situação que enseja tratamento eqüitativo. A submissão a concurso público distingue tais empregados no que toca aos estatutos jurídicos reguladores de suas relações de trabalho, o que não afasta o direito ao tratamento isonômico, adequado às peculiaridades das atividades desenvolvidas. A impossibilidade de se formar o vínculo de emprego, contudo, não afasta o direito do trabalhador terceirizado às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas ao empregado público que cumprisse função idêntica no ente estatal tomador dos serviços. Esse tratamento isonômico visa a afastar os efeitos perversos e discriminatórios tentados pela terceirização ilícita. Trata-se de mecanismo hábil a propiciar que o ilícito trabalhista não perpetre maiores benefícios a seu praticante, encontrando amparo no art. 5º, *caput*, da Constituição (Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, [...]) e também no art. 7º, inciso XXXII, da CF/88, que proíbe distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos. (TST-E-RR-799.073/01.6, SDI-I, Relator Ministro Rider Nogueira de Brito, DJ

25.02.2005) Ora, se na terceirização temporária de curto prazo vislumbrou-se a possibilidade de tratamento discriminatório, com muito maior razão na terceirização permanente, em que, não raro, os empregados da prestadora dos serviços sujeitam-se por período de tempo prolongado a condições de patente desigualdade salarial em relação aos empregados de mesma categoria da empresa tomadora, não obstante desempenhando idênticas funções. (TST-E-RR-654.203/00.9, SDI-I, Relator Ministro João Oreste Dalazen, DJ - 11.11.2005) Aplicação analógica do art. 12, a, da Lei 6.019/74.

Embargos conhecidos e não-providos.

(TST, SBDI-I, E-ED-RR, n. 655028/2000, Min. Rosa Maria Weber Candiota da Costa, *in* DJU de 25.05.2007)

Esse decisório merece nosso aplauso, porque verdadeiramente comprometido com os princípios do Direito do Trabalho, mais especificamente com os artigos 5º da Constituição da República e da CLT, que têm singela leitura, desnecessitando de maiores lucubrações à real aplicação.

Aqui, a nosso ver, as normas de Direito do Trabalho foram corretamente vislumbradas em sua essência, conferindo isonomia aos iguais.

Contudo, o TST mostrou-se novamente contrário aos princípios regentes do Direito do Trabalho ao editar a recente OJ n. 351 da SBDI-I, cujo teor preconiza:

MULTA. ART. 477, § 8º, DA CLT. VERBAS RESCISÓRIAS RECONHECIDAS EM JUÍZO. DJU de 25.04.2007. Incabível a multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, quando houver fundada controvérsia quanto à existência da obrigação cujo inadimplemento gerou a multa.

Ora, a fundada controvérsia é um critério muito subjetivo para a visualização do direito à multa, o que não é contemplado pela letra da lei em apreço.

Outrossim, requer análise fática, o que é inviável em sede de recursos de revista e embargos processados pelo Tribunal Superior do Trabalho, nos moldes da Súmula n. 126 do TST.

O TRT de Minas Gerais foi bem mais progressista ao publicar sua Súmula n. 12, segundo a qual:

RELAÇÃO DE EMPREGO CONTROVERTIDA. APLICAÇÃO DA MULTA PREVISTA NO ART. 477, § 8º da CLT. Mesmo havendo séria controvérsia sobre a existência de vínculo empregatício e sendo este reconhecido apenas em Juízo, aplica-se ao empregador a multa por atraso no pagamento das verbas rescisórias.

Com efeito, a decisão judicial que reconhece a relação de emprego, no particular, tem mera natureza declaratória, produzindo efeitos *ex tunc*. Assim, por maior que tenha sido o debate judiciário sobre a natureza do liame entre os litigantes, a partir do momento em que declarado certo o direito pelo julgador, a parte que tem razão faz jus (e, contrariamente, a parte sem razão se obriga) a todas as consequências jurídicas previstas em nosso ordenamento.

Aliás, o § 8º do artigo 477 da CLT escusa o empregador do pagamento da citada multa apenas quando a mora houver sido causada pelo empregado.

E, de mais a mais, por que somente os empregadores que levam a sério a relação de emprego desde o nascedouro estariam sujeitos às sanções legais?

É inconcebível pensar-se que os detratores da lei possam beneficiar-se da própria torpeza, a ponto de mascarar uma inegável relação de emprego e, em juízo, alegar a controvérsia para escusar-se do encargo disposto no citado § 8º do art. 477 da CLT.

Não se pode estimular o descumprimento da lei. Ao contrário, práticas em tal sentido devem ser prontamente repelidas pelo Judiciário, com punição exemplar, até mesmo para não se tornar regra que o erro, a simulação e a fraude sejam mais vantajosos, tudo com o escopo de se enaltecere a efetividade da ordem jurídica.

Também incongruente à razoabilidade mínima é a interpretação dada pelo TST em torno do ônus da prova sobre o direito do empregado ao vale-transporte.

Com efeito, a OJ n. 215 da SBDI-I dispõe que “Vale-transporte. Ônus da prova. É do empregado o ônus de comprovar que satisfaz os requisitos indispensáveis à obtenção do vale-transporte.”

Porém, parece óbvio que o trabalhador, utilizando condução pública, necessita do vale-transporte para evitar maior comprometimento de seus normalmente parcos rendimentos, sendo-lhe notoriamente interessante obtê-lo.

Ora, é importante salientar que, tratando-se o benefício de concessão obrigatória pelo empregador, é deste o encargo probatório no que alude à comprovação de que o empregado dele não necessita ou a ele tenha renunciado.

É fato que os incisos I e II do art. 7º do Decreto n. 95.247/87 exijam que o empregado informe seu endereço residencial e os serviços e meios de transporte que pretende utilizar no percurso casa-trabalho-casa. Todavia, a falta dessas informações não pode servir de panacéia jurídica hábil a isentar o empregador de sua obrigação legal, até porque dispõe de meios para colhê-las a todo o tempo, a começar pela admissão do empregado.

E, resta óbvio que não se pode transferir ao empregado o encargo de provar em juízo o cumprimento do requisito formal em espeque, pois detém o empregador melhores e mais fáceis condições de produzir documentos em seu prol no âmbito da relação de emprego.

Logo, ao dador de trabalho incumbe fazer a prova em torno da ausência do direito do empregado ao vale-transporte.

A referida orientação jurisprudencial colide com a realidade e vem permitindo a retirada de direito material do trabalhador através do direito processual, cuja finalidade deve ser a de um instrumento apto e hábil a lhe proporcionar aquele.

Outro aspecto no qual divirjo da interpretação adotada por nossos tribunais diz respeito à incidência do imposto de renda sobre os créditos judiciais do trabalhador.

Segundo o disposto no item II da Súmula n. 368 do TST:

É do empregador a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias e fiscais, resultante de crédito do empregado oriundo de condenação judicial, devendo incidir, em relação aos descontos fiscais, sobre o valor total da condenação, referente às parcelas tributáveis, calculado ao final, nos termos da Lei n. 8.541, de 23.12.1992, art. 46 e Provimento da CGJT n. 01/1996.

A avassaladora torrente jurisprudencial do E. TRT da 3ª Região adota igual entendimento, como deflui do seguinte aresto:

IMPOSTO DE RENDA. PAGAMENTO PELO EMPREGADO. A retenção de Imposto de Renda na fonte sobre os valores pagos em cumprimento de decisão judicial é obrigatória, na forma determinada pelo artigo 46 da Lei 8.541/92, e ocorrerá no momento em que o crédito tornar-se disponível para o empregado. De acordo com o § 2º desse dispositivo legal, a retenção é efetuada conforme tabela vigente no mês do pagamento, aplicando-se a alíquota sobre o montante total calculado na liquidação de sentença, inclusive juros e correção monetária, excluindo-se apenas as parcelas isentas e não tributáveis (cf. Lei 4.506/64, art. 16 e parágrafo único, Decreto 1.041/94). O Imposto de Renda deve, nos termos da lei, ser suportado pelo empregado, ainda que ocorra cumulação de rendimentos. Cabe ao empregador tão-somente calcular, deduzir e recolher o valor devido, relativo às importâncias pagas por força de liquidação de sentença trabalhista, como dispõe o Provimento 1/96 da Corregedoria-Geral desta Justiça.

(TRT 3ª R., 8ª T., 00479-2006-045-03-00-2 RO, Rel. Juíza Maria Cecília Alves Pinto, in DJMG de 14.07.2007)

Do corpo do citado acórdão extrai-se que:

[...] não há como se transferir para a Reclamada o ônus tributário pertencente ao Reclamante, que é o que aufera a renda e, portanto, realiza a hipótese de incidência do imposto, nos termos dos artigos 43 e 45 do CTN. A responsabilidade tributária não pode ser criada por sentença, estando o Direito do Trabalho impossibilitado de modificar conceitos e institutos de outros ramos do Direito. Ressalte-se que o Direito Tributário é completamente regido pelo princípio da legalidade, havendo poucas exceções feitas na própria Constituição da República. O CTN, em seu artigo 128, preconiza que a responsabilidade tributária somente pode ser criada por lei, através de expressa menção legal. Portanto, não pode uma sentença judicial criar a responsabilidade tributária do Réu, acrescentando outra pessoa ao pólo passivo da obrigação tributária que, frise-se, pertence ao obreiro.

Mas, *data venia*, incorrem em erro crasso os defensores dessa tese, a começar pelo fato de que o empregado jamais obterá na declaração de ajuste anual a compensação do imposto pago em excesso.

Vejam, por exemplo, o caso de um trabalhador, que atualmente aufera R\$1.000,00 (hum mil reais) mensais, estando abaixo do limite tributável, e permaneça por 5 (cinco) meses sem receber salários. Em juízo, sabe-se quanto tempo após obtém êxito em sua pretensão de receber os salários em atraso, mas é surpreendido com o desconto do imposto de renda, ainda que na alíquota mais baixa.

A compensação na declaração anual só ocorrerá, se a tanto fizer jus, meses após.

E isso sem falar-se na provável demora do fluxo processual. O empregado poderá ficar anos discutindo o direito, a ser exercitado muito posteriormente à época própria em que o ganho mensal lhe deveria ter sido quitado.

Em outras palavras, o erro, a culpa ou o dolo do empregador gerará prejuízos ao empregado, passíveis de recomposição, se e quando houver, em longo tempo.

Ora, esse suposto crédito tributário passa a se inserir dentre os demais rendimentos do trabalhador, de sorte que, se no ano seguinte ele obtiver qualquer melhoria salarial, transmutando de faixa (e assim de alíquota), não há dúvida de que a restituição (se de fato houver) jamais alcançará o valor a ser deferido como indenização.

Impende também acrescentar que a grande maioria dos trabalhadores limita-se à declaração anual de isento, o que sequer poderá acontecer em uma eventual liquidação, quando não mais haverá tempo hábil à declaração de ajuste anual.

Por isso, em nossos julgados temos asseverado que:

Com efeito, houvesse a ré quitado os haveres retroreconhecidos nas ocasiões próprias (competências), não sealaria em prejuízos ao autor. Porém, no momento da retenção do IRRF, o cálculo adotará todos os valores tributáveis dentre os títulos salariais supradiferidos, após efetivar-se o desconto previdenciário, afastando provável limite de isenção (ou de percentual inferior) que poderia ser adotado caso a retenção ocorresse mensalmente. E tal se deve à culpa exclusiva da reclamada por não haver quitado a tempo e modo os direitos trabalhistas. O fundamento invocado na exordial está correto, porque o art. 186 do Código Civil, prevendo a responsabilidade do omissor, louva a tese ali esposada. É que, na verdade, seria completamente ilógico e despropositado penalizar-se o empregado (com a tributação indevida ou excessiva) quando o empregador retarda o cumprimento de sua obrigação. O valor da indenização será encontrado após o cálculo do imposto devido de uma só vez quando do pagamento dos créditos acima reconhecidos, igual ao próprio imposto. Contudo, se os números liquidados em prol do autor atingirem a qualquer faixa tributável, após apurado o crédito mensal, o valor indenizável será obtido subtraindo-se o total mensal devido pelo autor do valor do IRRF devido de uma única vez.

(Léverson Bastos Dutra, julgado n. 00872-2005-038-03-00-7 proferido na 4ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora-MG)

Estamos em que a melhor interpretação do direito no presente caso deve ser feita com base na premissa de que a reparação do dano haverá de ser integral, como preceitua o art. 944 do Código Civil, já que o prejuízo do empregado será sempre evidente e teve causa no inadimplemento do empregador.

É curial que os pontos acima explanados não esgotam toda a gama de críticas passíveis de se imputar ao Judiciário trabalhista em razão de interpretações destoantes dos princípios que orientam o Direito do Trabalho.

Porém, têm por escopo chamar-nos à reflexão, para que novos tempos se abram em meio à consciência que nós, juízes do trabalho, devemos sempre ter.

Consoante o magistério de Aldacy Rachid Coutinho (2000),

No direito do trabalho, unânime a aceitação de que a regra é a inderrogabilidade relativa das regras jurídicas, máxime diante dos arts. 9º, 444 e 468, da Consolidação das Leis do Trabalho; as partes interessadas podem dispor, sim, desde que não contrariem os patamares mínimo e máximo estabelecidos pelo ordenamento jurídico, quer em lei, quer em instrumento normativo da categoria, sob pena de nulidade [...].

Os direitos dos trabalhadores, quer os previstos em lei, quer os negociados em acordos, convenções coletivas ou previstos em sentença normativa, assim como os abrangidos por normas emanadas de autoridades administrativas no exercício de sua competência legal, se inserem nos contratos individuais de trabalho, tornando irrenunciáveis as respectivas cláusulas.

(in "A indisponibilidade de direitos trabalhistas", *Revista da Faculdade de Direito da UFPR*, vol. 33, 2000, p. 09)

Ora, é de inequívoca sabença que o Direito do Trabalho visa à proteção dos direitos sociais, jamais da economia, tanto que a ordem econômica está fundamentada na valorização do trabalho humano, visando à dignidade de todos, segundo deflui do art. 170 da Cártula.

Não é possível, dessarte, adotar-se uma interpretação flexibilizadora do direito. Trata-se de verdadeira revogação de históricas conquistas dos trabalhadores, cujo escopo reside apenas e habitualmente em atender aos interesses do capital à consecução de seus fins, invariavelmente relativos à maior produtividade, maximização dos lucros e minimização do custo operacional.

E isso é bastante palpável em nosso imenso Brasil atual.

A imprensa publicou recentemente que dois grandes bancos obtiveram no primeiro semestre de 2007 lucros superiores a 30% (trinta por cento) em relação ao mesmo período de 2006. Nada contra tais faturamentos. Mas é de se indagar qual o percentual de reajuste salarial que seus empregados auferiram!!! Por uma questão de justiça, deveriam fazer jus aos mesmos índices do apontado lucro do empregador.

Durante a confecção deste estudo, adveio o lançamento da "*Campanha pela Efetivação do Direito do Trabalho*" pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA, consoante se extrai do sítio www.anamatra.org.br.

O principal móvel de sua deflagração reside na "[...] defesa do Direito do Trabalho contra quaisquer tentativas de flexibilização e redução dos direitos dos trabalhadores brasileiros" (Diretoria de Comunicação Social) pois, nas palavras de seu presidente, o Juiz Cláudio José Montesso:

[...] mais do que resistir às mudanças sinalizadas por meio de movimentos legislativos e do próprio Executivo, a ANAMATRA apresenta uma política de efetivação dos direitos do trabalhador, convocando todos os segmentos da sociedade que tenham interesse em atuar nesse sentido, e não apenas as entidades que lidam com o mundo do trabalho.

Urge a adoção de uma postura verdadeiramente justrabalhista dos operadores do Direito do Trabalho, não para criar leis e interpretações restritivas, mas para dar-lhe efetividade real em torno do direito já positivado, alcançando-lhe os verdadeiros objetivos em função de sua natureza, pois:

Interpretar é explicar, esclarecer; dar o significado de vocábulo, atitude ou gesto; reproduzir por outras palavras um pensamento exteriorizado; mostrar o sentido verdadeiro de uma expressão, extrair, de frase, sentença ou norma, tudo o que na mesma se contém. (MAXIMILIANO, 1994a, p. 9.)

Tudo bem simples, como a vida deve ser.

4 CONCLUSÃO

Diante de todos os aspectos aqui abordados, já nos é possível encerrar este estudo.

Restam-nos claro que:

1 - A interpretação deve ter caráter concreto, fluindo por uma via abstratamente estabelecida pela hermenêutica, em confronto com o caso real a ser decidido pelo Judiciário. Como diria Carlos Maximiliano (1994b), inviável é:

[...] o erro dos que pretendem substituir uma palavra pela outra; almejam, ao invés de Hermenêutica, Interpretação. Esta é aplicação daquela; a primeira descobre e fixa os princípios que regem a segunda. A Hermenêutica é a teoria científica da arte de interpretar.

2 - O Direito do Trabalho encerra diversos princípios característicos, cujo adequado conhecimento permitirá a elaboração de normas a ele ínsitas e, conseqüentemente, a perfeita interpretação. Tais princípios são verdadeiros postulados inspiradores do sentido e do alcance das normas trabalhistas, das quais, simultaneamente, defluem.

3 - A raiz sociológica do Direito do Trabalho está na necessidade de proteção social aos trabalhadores. É invidável que o conteúdo das normas de ordem pública oscila no tempo e no espaço. Mas a proteção ao trabalhador visa à sociedade e ao bem comum, razão pela qual não pode ser alvo de derrogação, especialmente quando o texto legal que a garante não foi objeto de modificação. A interpretação do Direito do Trabalho não pode ocorrer em detrimento dos direitos da classe obreira, até porque “Os acordos e convenções coletivas de trabalho não podem restringir direitos irrenunciáveis dos trabalhadores.” (STF, 1ª Turma, RE 234.186-SP, Min. Sepúlveda Pertence, *in* DJU de 31.08.01.)

4 - A magistratura do trabalho necessita urgentemente assumir seu verdadeiro papel, expondo a consciência de que o futuro do Direito do Trabalho é por ela construído com suas decisões, modificando os catastróficos rumos que o neoliberalismo hodierno vem tentando impor e com isso evitar iminente catarse social.

5 - A justiça social tem expressão no art. 6º da CRFB (“São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”) e é complementada pelo art. 170 (“A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social [...]”), estando calcada na necessidade de distribuição de rendas, com a inarredável proteção aos fracos, aos pobres e aos trabalhadores, sob a diretriz dos princípios da solidariedade e da igualdade. Materialmente, só se concretizará quando o Judiciário transformar-se em agente desse processo, deixando de lado a figura de mero espectador inerte e passivo dos fatos sociais.

6 - A Justiça do Trabalho, vista como valor e não apenas como instituição, somente se alcançará quando seus juízes vislumbrarem as regras do Direito do

Trabalho com suas motivações principiológicas, objetivando a efetividade do valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana, partindo invariavelmente da premissa segundo a qual, também em questões justralhistas:

A vida da comunidade humana exige uma regularidade ou, bem dizendo, um regulamento que a torne possível, ordenada, perfectível, justa. Isto constitui o móvel e o alvo do direito e é de um significado vivo e permanente. (o homem é um animal legal.)¹ (GARAY, 1976). (tradução nossa)

Abstract: *The Right of the Work comes suffering significant modifications, many for force of the modern interpretation of the rules always effective, usually for the retreat of rights of the working class. This study has for objective to analyze the juridical consequences of the malign understanding today expressed on the rights and minimum warranties foreseen in our juridical order, affirming that the labor law, in general, requests mere application, without interpretation, weaving critics on the behavior of the courts and the tolerance on the exacerbated flexibility, offering certain examples, and presenting suggestions for the accomplishment of the material right through its main agent, the magistrate of the work.*

Keywords: *right of the work; social ends; flexibility; interpretation; social justice; beginnings; the workers' protection.*

REFERÊNCIAS

- BRASIL. AMATRA 3. Reforma Constitucional e a Nova Ordem Econômica. In 6º Encontro dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 3ª Região, 2005, Belo Horizonte. *Anais [...]* Belo Horizonte: AMATRA, 2005.
- BRASIL. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA. Disponível em <<http://www.anamatra.org.br>> Acesso em 10 ago. 2007.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm> Acesso em 22 jun. 2007.
- BRASIL. Constituição (1988). Disponível em <http://legis.senado.gov.br/con1988/CON1988_08.03.2006/CON1988.htm> Acesso em 12 jun. 2007.
- BRASIL. Justiça do Trabalho. Julgado n. 00872-2005-038-03-00-07. Juiz Léverson Bastos Dutra, 4ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora-MG.
- BRASIL. Lei de Introdução ao Código Civil. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657.htm> Acesso em 05 jul. 2007.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. 1ª Turma. RE 234.186-SP. Min. Sepúlveda Pertence, in DJU de 31.08.01.

¹ *La vida de la comunidad humana exige una regularidad o, más bien dicho, una regulación que la haga posible, ordenada, perfectible, justa. Esto constituye el motor y el fin del derecho y es de una significación viva y permanente. (El hombre es un animal jurídico.)"* (GARAY, Luis de. *Que es el derecho?* México: Editorial Jus, 1976).

- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Livro de Súmulas e Orientações Jurisprudenciais. Disponível em <http://www.tst.gov.br/Cmjpn/livro_html_atual.html> Acesso em 13 jun. 2007.
- COUTINHO, Aldacy Rachid. A indisponibilidade de direitos trabalhistas. *Revista da Faculdade de Direito da UFPR*, v. 33, Paraná, 2000. 09p.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Introdução do Direito do Trabalho*, São Paulo: LTr, 1995, 194p.
- FOLCH, Galard, *apud* MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2001, 36p.
- GARAY, Luis de. *Que es el derecho?*. México: Editorial Jus, 1976.
- MARANHÃO, Délio. *Instituições de Direito do Trabalho*. V. I. São Paulo: LTr, 1991.
- MAXIMILIANO, Carlos. *Hermenêutica e Aplicação do Direito*. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993.
- _____. *Hermenêutica e Aplicação do Direito*. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1979.
- _____. *Hermenêutica e aplicação do Direito*. Rio de Janeiro: Forense, 1994.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1976.
- PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS. Pró-Reitoria de Graduação. Sistema de Bibliotecas. Padrão PUC Minas de normalização: normas da ABNT para apresentação de artigos de periódicos científicos. Belo Horizonte, 2007. Disponível em <<http://www.pucminas.br/biblioteca/>>. Acesso em: 23 ago 2007.
- RIBEIRO, Eduardo. (STJ, 3ª Turma, REsp. 194.866-RS, julgado em 20.04.99, publicado no DJU de 14.06.99, página 188).
- RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2002.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. Curitiba: Juruá, 1999.
- SILVEIRA, Alípio. *1911 - O fator político-social na interpretação das leis*. Introdução de Roscoe Pound. São Paulo: Tipografia Paulista, 1946.