

# A PERSISTENTE INTERPRETAÇÃO INSTITUCIONALISTA (POSITIVISTA-NAZIFASCISTA) NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

Edilton Meireles<sup>1</sup>

Resumo: O presente trabalho é fruto da pesquisa quanto a interpretação das normas trabalhistas a partir da adoção da teoria institucionalista ou contratualista. Constatou-se que os membros da Comissão que elaboraram a CLT claramente fizeram a opção pela teoria institucionalista, conforme pensamento político então dominante, apesar da CLT se referir ao vínculo formado entre empregado e empregador como sendo de natureza contratual. A partir da análise da doutrina e jurisprudência trabalhistas se constatou, porém, que, apesar de alterada a ordem constitucional em 1946 e 1988, com implantação do regime democrático, mudança essa que conduziria ao afastamento da teoria institucionalista, pois esta tem feição fascista, a interpretação dada à CLT, ao longo de seus quase 80 anos de vigência, continuou e continua tendo como fundamento a teoria institucional, em sua grande parte. Nesta pesquisa foi utilizado o método dedutivo, com interpretação de textos normativos e análise da jurisprudência.

Palavras-Chave: Interpretação. Teoria institucional. Teoria contratual. Legislação trabalhista. Fascismo.

THE PERSISTENT INSTITUTIONALIST

---

<sup>1</sup> Pós-doutor pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Doutor pela PUC/SP. Desembargador do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, professor adjunto da Universidade Católica do Salvador (UCSal) e professor associado da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia (UFBA).

## INTERPRETATION (POSITIVIST-NAZI-FASCIST) IN BRAZILIAN LABOR LAW

**Abstract:** This work is the result of research on the interpretation of labor standards from the adoption of institutionalist or contractualist theory. It was found that the members of the Commission that drafted the Labor Code (CLT) clearly opted for the institutionalist theory, according to the prevailing political thought at the time, despite the fact that the Labor Code (CLT) referred to the bond formed between employee and employer as being of a contractual nature. From the analysis of labor doctrine and jurisprudence, it was found, however, that, despite the constitutional order being changed in 1946 and 1988, with the implementation of the democratic regime, a change that would lead to the departure from institutionalist theory, as it has a fascist feature, interpretation given to the Labor Code (CLT), throughout its nearly 80 years of existence, has continued and continues to be based largely on institutional theory. In this research, the deductive method was used, with interpretation of normative texts and analysis of jurisprudence.

**Keywords:** Interpretation. Institutional theory. Contract theory. Labor law. Fascism.

**Sumário.** 1. Introdução. 2. Matriz ideológica da CLT. 2.1. O castilhismo. 2.2. Fascismo. 2.3. Nazismo trabalhista. 3. Natureza da relação jurídica de emprego. 3.1. Teoria institucional. 3.2. Teoria contratual. 3.3. Opção original. 4. Persistente influência autoritária e as novas constituições. 4.1. Interpretação conforme a CF de 1988. 4.2. Do poder disciplinar. 4.3. Despedida por motivo disciplinar. 4.4. Retroatividade. 5. Conclusões. Referências.

### 1. INTRODUÇÃO



Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) foi publicada em 1º de maio de 1943 durante o governo ditatorial de Getúlio Vargas. Já é senso comum, por sua vez, ter que a CLT, como fruto de sua época, e considerando a tendência ideológica do então governo Vargas, inspirou-se na legislação fascista dominante na Europa nas décadas de 30 e 40 do Século passado.

É certo, ainda, que a CLT, em sua origem, guardava coerência com a ordem constitucional então vigente (CF de 1937). Porém, desde então, três novas constituições foram editadas (1946, 1967 e 1988), sendo a primeira de tendência democrática-liberal, a segunda autoritária e a terceira democrática-social.

Contudo, apesar dessas mudanças constitucionais, o que se constata é que grande parte da doutrina e jurisprudência trabalhistas, nesses quase 80 (oitenta) anos de vigência da CLT, continuam a lhe interpretar de forma uniforme e perene, como se a ordem constitucional não tivesse sido alterada de modo a influenciar na hermenêutica das normas inferiores (interpretação conforme a constituição).

No presente trabalho, portanto, será pesquisada a matriz ideológica da CLT e sua influência na interpretação do direito do trabalho ao longo desses quase 80 (oitenta) anos de sua vigência.

Neste trabalho será utilizado o método dedutivo, com revisão da literatura científica persistente, interpretação de textos normativos e análise da jurisprudência.

## 2. MATRIZ IDEOLÓGICA DA CLT

Como dito na acima é senso comum apontar que a CLT tem raízes nas ideais fascistas-corporativas<sup>2</sup> dominante na Itália na década dos anos 30 e 40 do Século XX.

Contudo, apesar de ser verdadeira essa afirmação, na

---

<sup>2</sup> MORAES FILHO, Evaristo. O direito e a ordem democrática, p. 133.

realidade ao ideal fascista, em sua versão italiana, somam-se a ideologia castilhista que moldou os políticos gaúchos durante a Primeira República no Brasil (1889-1930) e que vieram a governar o país a partir de 1930, como também o pensamento nazista predominante na Alemanha entre os anos de 1933 e 1945.

Cumpre, assim, destacar essas matrizes ideológicas que influenciaram na elaboração da legislação trabalhista nos anos de 1930 e 1940 do Século XX.

## 2.1. O CASTILHISMO

Para entender o ideal defendido pelos políticos gaúchos que passaram a governar o Brasil a partir da Revolução de 1930 é preciso rememorar um pouco a história do Rio Grande do Sul na Primeira República e a difusão do que se denomina da doutrina castilhista.

Essa doutrina tem origem nos ideais defendidos por Júlio Prates de Castilhos (1860-1903), que veio a governar o Estado do Rio Grande do Sul entre 1891 e 1898, com pequeno lapso interruptivo.

Júlio de Castilho, que tinha atuado como deputado federal perante a constituinte de 1890-1891, após o fim desta, retorna ao seu estado natal e, eleito deputado estadual constituinte, praticamente sozinho, redige a Constituição do Estado do Rio Grande do Sul<sup>3</sup>. Esta, por sua vez, refletiria, in totum, o pensamento positivista de Castilho.

Na realidade, a partir de 1891, no Rio Grande do Sul era instalada uma verdadeira ditadura, na qual os poderes Executivo e Legislativo ficaram concentrados nas mãos do Presidente do Estado, que, por sua vez, ainda tinha o poder de nomear os desembargadores integrantes do Tribunal de Justiça local. Para disfarçar a ditadura, porém, o Poder Legislativo foi previsto na Constituição estadual gaúcha, mas com poderes limitados, na

---

<sup>3</sup> VÉLEZ RODRÍGUEZ, Ricardo, Castilhismo: uma filosofia da República, p. 58.

prática, à aprovação de leis orçamentárias (art. 46)<sup>4</sup>.

Conforme, ainda, a Constituição gaúcha de 1891, em seu texto original, o Presidente estadual poderia ser reeleito, sem limitação, desde que obtivesse o voto de 75% do eleitorado (art. 9º). Essa regra, pois, respaldou, conforme as práticas da Velha República, a eleição e reeleição daquele que se tornou o principal herdeiro político de Júlio de Castilho, que foi Borges de Medeiros, que governou o RS entre 1898 e 1908 e entre 1913 e 1928<sup>5</sup>.

Júlio de Castilho, ao redigir a Constituição gaúcha, pôs em prática seu ideal autoritário<sup>6</sup>, moldado nos pensamentos positivistas de Augusto Comte<sup>7</sup>, que respaldava o “executivo estatal agressivo”<sup>8</sup>, com redução drástica das funções do Poder Legislativo<sup>9</sup>.

Basicamente, o ideal castilhista sustentava que para atingir o interesse de todos é preciso que o poder público seja exercido por alguém de elevada moral, que, na pureza de suas intenções e em suas virtudes, e com conhecimento científico (“privilegio de personalidades carismáticas”<sup>10</sup>), governe a todos em prol da coletividade. Isto porque somente

---

<sup>4</sup> BRASIL. Rio Grande do Sul. Constituição Política do Estado do Rio Grande do Sul, 14 de julho de 1891.

<sup>5</sup> Durante a República Velha (1889-1930), somente foram eleitos 4 (quatro) governadores no RS: Júlio de Castilho (1891 e 1893-1898), Borges de Medeiros (1898-1908 e 1913-1928), Carlos Barbosa Gonçalves (1908-1913) e Getúlio Vargas (1928-1930). O período inicial após a proclamação da República e durante um período de 1891-1893 o Estado foi dirigido por governadores interinos, não eleitos.

<sup>6</sup> VÉLEZ RODRÍGUEZ, Ricardo, Castilhismo: uma filosofia da República, p. 36.

<sup>7</sup> VÉLEZ RODRÍGUEZ, Ricardo, Castilhismo: uma filosofia da República, p. 37; SANTOS, Rogério Dultra dos. Teoria constitucional antiliberal no Brasil. Positivismo, Corporativismo e Cesarismo na formação do Estado Novo, p. 168-176; COMTE, Auguste. Curso de filosofia positiva, passim.

<sup>8</sup> VÉLEZ RODRÍGUEZ, Ricardo, Castilhismo: uma filosofia da República, p. 39.

<sup>9</sup> SANTOS, Rogério Dultra dos. Teoria constitucional antiliberal no Brasil. Positivismo, Corporativismo e Cesarismo na formação do Estado Novo, p. 166. Cf., ainda, sobre o positivismo no Rio Grande do Sul, LINS, Ivan. História do Positivismo no Brasil, p. 185-212.

<sup>10</sup> VÉLEZ RODRÍGUEZ, Ricardo, Castilhismo: uma filosofia da República, p. 131.

“Quando uma personalidade esclarecida pela ciência social assume o governo, pode transformar o caráter de uma sociedade que levou séculos para constituir-se. A ação política de Castilhos inscreveu-se neste contexto: não consultou a opinião do povo, nem sequer indagou as condições de receptividade do meio para a sua ação, porque, impelido por um móvel poderoso – visão científica da sociedade e da missão que nela lhe correspondia – soube aproveitar o concurso dos fatores determinantes e, de acordo com eles, influir nas multidões...”<sup>11</sup>.

Esse ideal castilhista, por sua vez, moldou todos os governadores e políticos gaúchos que surgiram durante a República Velha, inclusive Lindolfo Collor, João Neves da Fontoura e Getúlio Vargas<sup>12</sup>, sendo que este, desde cedo, ainda estudante de direito, cultuava a figura de Júlio de Castilho<sup>13</sup> e de seu principal sucessor, Borges de Medeiros, tendo sucedido este como seu verdadeiro herdeiro, após a reforma da Constituição gaúcha que impediu a reeleição dos governadores<sup>14</sup>.

Fervoroso defensor desses ideais, “em defesa da Constituição castilhista duramente atacada”<sup>15</sup>, Getúlio Vargas, ligado ao castilhismo desde a juventude, chegou a sustentar “abertamente os seus postulados, na Câmara Federal, quando, em 1925, se debateram as emendas constitucionais propostas pelo Presidente Artur Bernardes”<sup>16</sup>.

Ou seja, o que se defendia era

“... uma doutrina animada por uma filosofia determinística do homem que, ao assumir forte inspiração messiânica, torna absoluto o seu projeto de realizar a redenção da sociedade, através de um processo científico de fortalecimento do Estado, que exercerá a tutela sobre os indivíduos, de forma

---

<sup>11</sup> VÉLEZ RODRÍGUEZ, Ricardo, Castilhismo: uma filosofia da República, p. 132.

<sup>12</sup> VÉLEZ RODRÍGUEZ, Ricardo, Castilhismo: uma filosofia da República, p. 247-257.

<sup>13</sup> FONTOURA, João Neves da. Memórias, v. 1, p. 111.

<sup>14</sup> FONTOURA, João Neves da. Memórias, v. 1, p. 383.

<sup>15</sup> VÉLEZ RODRÍGUEZ, Ricardo, Castilhismo: uma filosofia da República, p. 247-257.

<sup>16</sup> LINS, Ivã, História do positivismo no Brasil, 2 ed., p. 208.

inquestionável”<sup>17</sup>.

Neste ponto, porém, sem querer se aprofundar nesse tema, o que importa destacar é que essa filosofia castilhista, de culto ao líder “messiânico”, defendida pelos gaúchos na Velha República, moldados desde cedo à ditadura, passou a ser difundida no plano nacional a partir de 1930<sup>18</sup> (e sua infeliz perenidade até os dias atuais), culminando-se com a implantação da ditadura Vargas a partir de 1937.

Como leciona Ricardo Velez Rodriguez,

“Essa ideologia foi, outrossim, o arquétipo que moldou o nosso modelo republicano, alicerçado na crença positivista de que o poder vem do saber e é canalizado, na prática política, na preeminência do Executivo sobre os outros poderes e no exercício de rigorosa tutela do Estado sobre a massa informe dos cidadãos, banida como pertencente à metafísica liberal qualquer tentativa de estruturar a representação e de ver garantidos direitos civis básicos, como a liberdade de imprensa ou o funcionamento da oposição”<sup>19</sup>.

Esse ideal, por sua vez, ganhou reforço ideológico com o pensamento fascista desenvolvido mais fortemente na Itália a partir da ascensão de Mussolini ao poder em 1923. O que se verificou, na realidade, é que a ideologia fascista veio a se encaixar como uma luva nas mãos dos positivistas e castilhistas brasileiros que passaram a governar o Brasil a partir de 1930. E será origem positivista que irá, “embora embotada pelos tempos e tendente a mesclar-se com as novas correntes filosóficas que irrompem no cenário nacional”<sup>20</sup> que irá influenciar na formação da novel legislação trabalhista surgida a partir dos anos 30 do Século passado.

---

<sup>17</sup> VÉLEZ RODRÍGUEZ, Ricardo, Castilhismo e o trabalhismo após 30.

<sup>18</sup> Inclusive quando da elaboração das primeiras leis trabalhistas após 1930, conforme depoimento de Arnaldo Süsssekind, in BIAVASCHI, Magda Barros, O direito do trabalho no Brasil. 1930-1942, p. 349.

<sup>19</sup> VÉLEZ RODRÍGUEZ, Ricardo, Castilhismo: uma filosofia da República, p. 247.

<sup>20</sup> BODEA, Miguel. A greve geral de 1917 e as origens do trabalhismo gaúcho: ensaio sobre o pré-ensaio de poder de uma elite política dissidente a nível nacional, p. 93.

## 2.2. FASCISMO

Muito já se escreveu para definir o que seja o fascismo italiano. Resumidamente, porém, fugindo de maiores debates, pode-se apontar que o fascismo, enquanto ideologia política, sustenta a implantação de um governo unipartidário (do próprio partido fascista), comandado por um líder (“Il Duce”) virtuoso, que, deixando de lado as liberdades individuais e a democracia representativa, exaltando os “valores tradicionais”, como a família, a propriedade e a nação, e com o controle sobre assuntos relacionados à economia, política e cultura, conduza o país à sua prosperidade.

Ou, em outras palavras, é um movimento político totalitário, que atua contra as liberdades individuais em nome do bem da nação, que exalta o sentimento de coletividade/nação em detrimento do individual, com concentração total do poder nas mãos do líder do governo, devendo este deve ser cultuado e que pode tomar qualquer decisão sem consulta prévia aos representantes da sociedade, sendo que a oposição/crítica deve aniquilada mediante uso da violência, se necessário.

Esse ideal, como se verifica, encaixou-se como uma luva nas mãos dos castilhistas e dos demais positivistas e oligarcas brasileiros que dirigiam o país nos anos 20 do Século passado, e que permaneceram no poder nos anos seguintes. Isto porque, assim como os castilhistas, os fascistas acreditavam na prosperidade da nação apenas sob o comando de um líder (o caudilho dos gaúchos; “Il Duce” dos italianos), que em sua virtude e moral conservadora saberia dirigir a sociedade em prol da coletividade, podendo afastar as liberdades individuais e até aniquilar aqueles que agissem em oposição.

Essas ideais fascistas, por sua vez, foram transpostas para o Direito do Trabalho, conforme as diretrizes traçadas na Carta del Lavoro, aprovada pelo Grande Conselho Fascista em 21 de



abril de 1927<sup>21</sup>.

Nesta Carta os fascistas deixaram claro que a nação italiana era “uma unidade moral, política e econômica, que se realiza integralmente no Estado fascista” (item I) e que o “O trabalho, em todas as suas formas de organização e execução, intelectuais, técnicas, manuais, é um dever social. Por isso, e somente por isso, é tutelado pelo Estado” (item II) e, como não poderia deixar de ser, o sindicato era subordinado ao controle do Estado (item III).

Mas o mais importante do ponto de vista trabalhista, era que para o fascismo o “Estado corporativo considera a iniciativa privada no âmbito da produção, como sendo o instrumento mais eficaz e mais útil ao interesse da Nação”, daí porque sua organização tinha “uma função de interesse nacional”, sendo o empresário “o responsável pela produção perante o Estado”. Disso resulta que é que “Da colaboração das forças produtivas, resulta uma reciprocidade de direitos e deveres”. Logo, “o trabalhador, técnico, empregado ou operário, é um colaborador ativo da empresa econômica, cuja direção cabe ao empresário, que é o responsável”.

O fascismo, com essas diretrizes, procurava transpor para mundo do trabalho o mesmo modelo político do Estado, em especial o afastamento das liberdades individuais e a perda da autonomia da vontade, colocando o trabalhador como um colaborador das forças produtivas, a servir de modo “útil ao interesse da Nação”, e sob a direção do empresário, que, no seio da empresa, apresentava-se como o “líder”/chefe a comandar a mão de obra. E para tanto, quando diante de “infrações à disciplina” ou de atos que perturbassem a atividade normal da empresa, caberia ao líder estabelecer a punição do empregado, “conforme a gravidade da falta, com multa, com pena de suspensão, e nos casos mais graves, com a despedida imediata, sem indenização” (Carta del Lavoro, item XIX). Havia exigência, inclusive, de que todo

---

<sup>21</sup> ITÁLIA. Carta del Lavoro. Grande Conselho Fascista em 21 de abril de 1927.

contrato coletivo de trabalho contivesse normas “respeito das relações disciplinares” (Carta del Lavoro, item XI).

Ou seja, para os fascistas, o empregado se insere na empresa como um colaborador, ficando sob a liderança do empresário (“Duce”), que, exercendo o poder disciplinar, poderia impor sanções, inclusive “expulsá-lo” do empreendimento (despedir), sem qualquer obrigação de indenizar o trabalhador.

O modelo político de concentração de poderes no líder político era transportado para o empresário, enquanto líder da empresa, que deveria atuar de modo a prevalecer os “interesses superiores da produção” (Carta del Lavoro, item IV) e, pois, da nação.

Observa-se, então, que o ideal fascista se encaixava perfeitamente no pensamento castilhista-positivista dos dirigentes brasileiros, em especial quanto ao comando unitário da empresa, com mão-de-ferro, que funcionava como um organismo da nação, enquanto elemento produtor de riquezas.

No caso, assim como o pensamento do líder da nação deveria ser respeitado, com o aniquilamento dos opositores, no âmbito da empresa prevalecia o decidido pelo seu chefe (dono/empresário), que, para tanto, dispunha do poder disciplinar, que poderia ser utilizado contra quem agisse de forma a perturbar “a atividade normal da empresa”.

### 2.3. NAZISMO TRABALHISTA

O ideal nazista não se diferencia do fascismo em seus pontos principais, especialmente no culto ao líder (Führer). O que o diferencia, em parte do fascismo, é a incorporação de uma legislação preconceituosa, a partir do denominado racismo científico, antissemitismo, anticomunismo e uso da eugenia como método de seleção daqueles que melhor representariam o ideal alemão. Isso sem falar na pretensão do controle da vida privada.

Ao lado desses elementos, o nazismo implantou uma

política de terror de modo a impedir, de forma radical, o surgimento de qualquer oposição. Ou seja, não bastava combater o “inimigo” do povo alemão. Era preciso eliminá-lo, se necessário, tudo sob a liderança do líder maior (Führer).

Essas ideias nazifascistas também são incorporadas ao direito do trabalho alemão. E a teoria do trabalhismo nazista vai aperfeiçoar o que os fascistas italianos começaram a justificar, lançando argumentos que se incorporaram à doutrina de diversos países, inclusive no Brasil.

Os alemães, então, vão sustentar que a relação jurídica formada entre empregado e empregador é mais do que um simples acerto de vontade (contrato de origem romana). A

“relação de trabalho é uma relação de comunidade baseada na honra, fidelidade e na colaboração, na qual um membro utiliza sua força de trabalho em benefício do empresário, seja na fábrica deste ou pondo-se a seu serviço de alguma outra maneira”<sup>22</sup>.

O contrato de trabalho, assim, seria mero instrumento para criar e dar forma a “relação de trabalho”<sup>23</sup>. O trabalhador, dessa forma, não somente se comprometia a prestar serviços, mas sim, prometia fidelidade, obediência, esforço (diligência) e colaboração, constituindo-se uma relação de “comunidade”<sup>24</sup>, na qual os empregados se submetem ao “poder do dono” da empresa<sup>25</sup>. Isto porque “o patrão é o líder da fábrica pelo só fato de ser seu dono ou gerente”<sup>26</sup>, já que a “propriedade dos meios de

---

<sup>22</sup> NEUMANN, Franz. Behemoth. Pensamiento y acción en el nacional-socialismo, 1933-1944, p. 299. Tradução livre do Autor.

<sup>23</sup> NEUMANN, Franz. Behemoth. Pensamiento y acción en el nacional-socialismo, p. 299.

<sup>24</sup> NEUMANN, Franz. Behemoth. Pensamiento y acción en el nacional-socialismo, p. 299. Conforme § 2º do art. 2º da Lei de Ordenação do Trabalho Nacional de 1934, ao empregador caberia cuidar dos “colaboradores” (os trabalhadores), “que lhes prestarão a lealdade inerente a serem membros da comunidade da empresa”, in ALEMÁNHA. Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. 20. Januar 1934.

<sup>25</sup> NEUMANN, Franz. Behemoth. Pensamiento y acción en el nacional-socialismo, p. 300.

<sup>26</sup> NEUMANN, Franz. Behemoth. Pensamiento y acción en el nacional-socialismo, p. 299.

produção leva consigo automaticamente o controle autoritário dos trabalhadores, e a ‘comunidade’ que se estabelece desse modo é comparável a um quartel”<sup>27</sup>.

O trabalho, por sua vez, seria útil “ao bem comum da empresa e do Estado-povo”, “regulado por um contrato de fidelidade onde os valores da honra, lealdade, confiança, colaboração e hierarquia substituiriam os valores materialistas e racionalistas do capitalismo liberal”<sup>28</sup>.

Observa-se, daí, que a doutrina nazista reforça o ideal fascista, criando a noção de “comunidade da empresa”, sob a liderança do seu chefe (dono dos meios de produção), a quem o trabalhador se comprometia em ser fiel e colaborador, laborando conforme determinação do empresário, tendo previamente acordado ou não o serviço a ser prestado<sup>29</sup>. Ou seja, reproduz-se na “comunidade da empresa” o que imperava na “comunidade da nação”. Não à toa a lei nazista (Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit - Lei de Ordenação do Trabalho Nacional) que regulamentou as relações de trabalho, datada de 20/01/1934, estabelecia, em seu art. 1º, que “Na empresa, o empresário, como líder da empresa, os empregados e os operários, como colaboradores, trabalham juntos para promover os fins da empresa e para o benefício comum do povo e do Estado”<sup>30</sup>. O empresário é o “Führer des Betriebes” (líder da empresa), exercendo, assim como o Führer da nação alemã (Hitler), a autoridade absoluta, de modo a poder levar a cabo os fins da empresa e do Estado<sup>31</sup>.

Para os nazistas a “comunidade da empresa” era uma “área natural da vida”, assim como a “comunidade nacional”. Logo, o contrato de trabalho deve deixar de ser entendido como

---

<sup>27</sup> NEUMANN, Franz. Behemoth. Pensamiento y acción en el nacional-socialismo, p. 299.

<sup>28</sup> MARSON, Adalberto. O éter da comunidade: política e legislação do trabalho sob o nazismo, p. 137-138.

<sup>29</sup> NEUMANN, Franz. Behemoth. Pensamiento y acción en el nacional-socialismo, p. 301.

<sup>30</sup> ALEMANHA. Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. 20. Januar 1934.

<sup>31</sup> ROMITA, Arion Sayão. Poderes do empregador e ideologia, p. 144.

um mero contrato obrigacional de troca de prestações (prestar serviços e pagar salários) para se tornar “relação comunitária segundo as leis pessoais”<sup>32</sup>. A relação seria pessoal, de fidelidade, obediência e colaboração, e não obrigacional (executar as prestações contratadas). A relação de trabalho seria, portanto, “relação de adesão de direito pessoal ao grupo empresarial” pelo fato de fazer parte da empresa<sup>33</sup>. E, participando trabalhadores e empresários em comunidade, inexistiria a luta de classe, pois ambos atuariam em colaboração para o progresso da empresa e, por consequência, da nação<sup>34</sup>.

Os doutrinadores que serviram aos nazistas, outrossim, procuraram aperfeiçoar a legislação então em vigor apresentando, em 1938, um projeto de lei, de autoria de Alfred Hueck, Arthur Philipp Nikisch e Hans Nipperdey, que, apesar de não acolhido, fincou novas lições doutrinárias. Por este projeto ficava claro que “A relação de trabalho é a relação comunitária baseada na honra, lealdade e cuidado, na qual um colaborador usa seu trabalho para um empresário em sua empresa a seu serviço ou não” e que o contrato de trabalho seria apenas um acordo que “estabelece e forma a relação de trabalho” de natureza pessoal e não obrigacional, destacando que “Todas as declarações e atos jurídicos da vida profissional devem ser interpretados de forma a corresponder ao espírito de uma comunidade laboral e empresarial baseada na honra e lealdade, confiança e cuidado”<sup>35</sup>.

Seguindo essa linha, defendia-se que o “colaborador” tinha como primeiro dever desenvolver o trabalho conforme o “espírito de uma verdadeira comunidade de trabalho e empresa, usando todas as habilidades físicas e mentais que lhe foram

---

<sup>32</sup> LINNE, Karstein, Das Scheitern des NS-Gesetzes über das Arbeitsverhältnis, p. 260.

<sup>33</sup> LINNE, Karstein, Das Scheitern des NS-Gesetzes über das Arbeitsverhältnis, p. 260.

<sup>34</sup> HATTENHAUER, Hans. Los fundamentos historico-ideologicos del derecho alemán: entre la jerarquía y la democracia, p. 329-330.

<sup>35</sup> LINNE, Karstein, Das Scheitern des NS-Gesetzes über das Arbeitsverhältnis, p. 264.

atribuídas” e não era permitido “deixar o empresário em falta”, sendo que “em casos urgentes, tinha que fazer um trabalho extra ou diferente do que estava previsto no contrato, se o dever de lealdade o indicasse”. Além disso, o trabalhador deveria “fazer tudo ao seu alcance para o bem-estar do empresário e da empresa e abster-se de fazer qualquer coisa que fosse contra os legítimos interesses do empresário e do empresa”<sup>36</sup>.

Mais tarde, seguindo esta trilha, Arthur Philipp Nikisch publica sua obra “Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältn is” (Contrato de emprego e relação de trabalho) na qual sustentava que a lei nacional-socialista sobre a relação de trabalho tinha que ser “integral”, daí porque, como uma relação de comunidade, aquela não podia ser criada diretamente por meio do contrato. Defendia que para que a integração ocorresse era necessário que o trabalhador fosse classificado como um “organismo de trabalho”, colocando sua mão de obra à disposição do empregador para que pudesse utilizá-la. Para Arthur Nikisch a relação firmada entre trabalhador e empresário não é um negócio jurídico, mas “uma medida real da organização do trabalho” (“eine tatsächliche Maßnahme der Arbeitsorganisation”), assim como a disposição do colaborador em ser admitido na comunidade não era uma declaração de intenções<sup>37</sup>. Ou seja, ainda que se exige-se um acordo de vontade de ambas as partes para a inserção do trabalhador na “comunidade da empresa”, este não seria um contrato. Seria uma manifestação direta de pretender se inserir “na ordem concreta da comunidade”<sup>38</sup>.

A bem da verdade, porém, deve-se destacar que essas ideias acolhidas pelos nazistas encontram precedentes na teoria defendida por Otto von Gierke em seu trabalho sobre as raízes do contrato de serviço (“Die Wurzeln des Servicevertrags“)

---

<sup>36</sup> LINNE, Karstein, Das Scheitern des NS-Gesetzes über das Arbeitsverhältnis, p. 267.

<sup>37</sup> HUECK, Alfred. Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis, p. 39.

<sup>38</sup> LINNE, Karstein, Das Scheitern des NS-Gesetzes über das Arbeitsverhältnis, p. 261.

publicado em 1914<sup>39</sup>. Gierke já defendia que a relação de trabalho era regida pelo princípio da fidelidade, de cuja união surgia uma relação comunitária de caráter jurídico-pessoal<sup>40</sup>. Para esses doutrinadores alemães a relação de trabalho não seria de cunho obrigacional, mas de natureza pessoal dada a sujeição do empregado, deslocando-se os “deveres principais das partes do binômio trabalho/remuneração, para o binômio dever de lealdade/dever de assistência”<sup>41</sup>.

Essa noção de “comunidade de empresa”, com base numa relação pessoal de sujeição, lealdade, fidelidade, obediência e colaboração, por sua vez, incorporou-se ao ideal trabalhista brasileiro, ainda que os doutrinadores alemães tenham reconhecido que, de fato, a relação jurídica de emprego dependia da formalização de um contrato. Mas, para estes doutrinadores, o contrato apenas servia de ponto de partida para a formação da “comunidade de empresa”. E, uma vez integrante da comunidade, o trabalhador ficava à mercê das ordens do patrão<sup>42</sup>, prevalecendo a vontade deste ao invés da exigência da prévia contratação quanto a todas as condições de trabalho. E a realidade demonstrou que era uma “comunidade de perdas, pois nunca de ganhos”, pois nenhum tribunal alcançou a conclusão lógica que “maiores ganhos devem conduzir a maiores salários”<sup>43</sup>.

Essa teoria da comunidade de empresa, por sua vez, seria reforçada, perante os doutrinadores brasileiros, pela teoria da instituição, esta defendida largamente por autores franceses de tendência fascistas.

O que importa, porém, ressaltar é que o ideal fascista

---

<sup>39</sup> GIERKE, Otto Friedrich Von. Las raices del contrato de servicios; GIERKE, Otto Friedrich Von. Die Wurzeln des Dienstvertrages.

<sup>40</sup> ROMITA, Arion Sayão. Poderes do empregador e ideologia, p. 143.

<sup>41</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Do fundamento do poder disciplinar laboral, p. 66.

<sup>42</sup> NEUMANN, Franz. Behemoth. Pensamiento y acción en el nacional-socialismo, p. 300.

<sup>43</sup> NEUMANN, Franz. Behemoth. Pensamiento y acción en el nacional-socialismo, p. 300.

italiano, aliado ao pensamento totalitário nazista, encontrou na classe dominante castilhistas-positivista brasileira um amplo campo de aceitação, pois coerente com o ideal oligarca e autoritário que já imperava no Brasil desde antes do surgimento do fascismo na Itália, tendo como precedente mais revelador dessa tendência a “ditadura” gaúcha vigorante entre 1891 e 1930, que teve, como seu último caudilho justamente o ex-presidente Getúlio Vargas. E foi este, movido por seus ideais castilhistas, que saiu dos pampas gaúchos para implantar a “Revolução de 1930”, movimento político este que, ao longo de um processo entre idas e vindas, culminou com a implantação da ditadura fascista de âmbito nacional a partir de 1937. A ditadura gaúcha foi levada para o âmbito nacional.

### 3. NATUREZA DA RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO

A legislação trabalhista brasileira surgida nos anos de 1930 e 1940 não foi fruto de um processo legislativo democrático. Ou seja, não surgiu a partir de debates legislativos entre os representantes eleitos democraticamente pelo povo. Foi, basicamente, fruto do pensamento de um pequeno grupo de doutrinadores.

E, por certo, coerente com o pensamento dominante, já na década de 40, após passada a primeira fase da Revolução de 1930 e instalada a ditadura, esse grupo de “legisladores” tinha plena simpatia pelos ideais positivista-castilhista-nazifascista.

Ao consolidar as leis trabalhistas e lhe dar organicidade, porém, os legisladores se debruçaram sobre a opção a ser adotada entre a teoria da instituição/comunidade ou a teoria contratual. Cumpre, assim, destacar suas diferenças.

#### 3.1. TEORIA INSTITUCIONAL

A teoria da instituição tem sua raiz nas ideais de Maurice



Hauriou, expressadas de forma mais completa em seu trabalho “La theorie de l’institution et de la fondation”, publicada em 1925.

Em resumo, sustentava Hauriou que a instituição seria uma forma qualificada de grupo, baseada na soma de três fatores: o finalista (escopo do grupo), instrumental (organização) e temporal (caráter perene do grupo). Ter-se-ia, assim, a instituição quando um grupo de uni para a persecução de um objetivo comum, o que não seria a simples soma dos objetivos de cada um dos seus membros. Óbvio, por sua vez, que para atingir esse objetivo comum, o grupo estaria sujeito a um órgão de domínio e decisão<sup>44</sup>.

Essas ideias ainda foram compartilhadas e difundidas por Georges Renard, autor bastante citado pelos doutrinadores brasileiros nas décadas de 1940-1950<sup>45</sup>.

A partir dessa definição se teria que a empresa, enquanto unidade de produção, isto é, entendida como um conjunto organizado de fatores econômicos e humanos, agrupados com objetivo de atingir a produção de bens, com vocação de permanência, seria uma instituição, na qual, seu interesse não seria necessariamente ao do empresário. A partir dessa lógica, o poder exercido pelo líder da empresa não decorreria da sujeição de uma pessoa à outra (trabalhador ao empresário), mas, sim, dos componentes da instituição (trabalhadores e empresário) ao poder do grupo-instituição em prol do interesse do grupo. Neste sentido, o contrato funcionaria como um ato-fundador (ou de adesão) à instituição<sup>46</sup>.

Na Alemanha, como visto anteriormente, essa ideia desembocou para a teoria da comunidade, na qual o trabalhador compartilharia com os interesses do empregador, a quem deve lealdade e fidelidade, ao prestar serviços no interesse da

---

<sup>44</sup> HAURIU, Maurice. A teoria da instituição e da fundação: ensaio de vitalismo social, p. 19.

<sup>45</sup> RENARD, Georges. La theorie de l'institution: essai d'ontologie juridique, passim.

<sup>46</sup> VENTURA, Raul Jorge Rodrigues. A relação jurídica de trabalho, p. 78.

organização. E como todos esses participantes (trabalhadores e empresários) compartilham dos interesses do organizador da empresa eles formariam uma comunidade. Daí se tem que os poderes do empregador não seriam do empresário, mas, sim, da instituição-empresa-comunidade. O empregado, assim, ao se inserir na comunidade-instituição ficaria sujeito aos poderes da empresa-comunidade enquanto submissão ao interesse do grupo.

Já na França, conforme doutrina de Paul Durand, em lições lançadas mesmo depois da Segunda Grande Guerra, em 1947, o agrupamento organizado (trabalhadores e empresário) formariam uma instituição que seria, em relação à pequena empresa-instituição comparável à família e a grande empresa ao próprio ente estatal<sup>47</sup>. E, assim como nessas outras instituições, o empregador gozaria das prerrogativas regulamentadora, diretiva e disciplinar<sup>48</sup>.

Neste sentido, a instituição não seria propriamente uma comunidade, na qual seus membros teriam objetivos comuns, mas, sim, um ente que teria uma estrutura orgânica necessária para se atingir seus objetivos. Ou seja, a partir da união dos fatores materiais (meios de produção) e humanos (mão-de-obra) se impõe a necessidade de uma organização, com divisão de competências, que incluiria a atribuição de poderes a uns sobre outros, de modo que a instituição possa alcançar seus objetivos. Seria, assim, uma organização hierárquica<sup>49</sup>. E estas mesmas ideias, de modo geral, predominariam na doutrina italiana fascista<sup>50</sup>.

No Brasil, mesmo após o fim da ditadura Vargas, já à luz da Constituição liberal de 1946, vários autores continuavam a sustentar a teoria da instituição como prevalecte no Brasil.

---

<sup>47</sup> DURAND, Paul. JAUSSAUD, R. *Traité de droit du travail*. T. I, p. 412.

<sup>48</sup> DURAND, Paul. JAUSSAUD, R. *Traité de droit du travail*. T. I, p. 423.

<sup>49</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Do fundamento do poder disciplinar laboral*, p. 379.

<sup>50</sup> ZANOBINI, Guido. *Corso di diritto corporativo*, passim.

Neste sentido, talvez seu maior defensor tenha sido Luiz José de Mesquita, conforme obra publicada, originariamente, em 1950<sup>51</sup>. Quarenta e um anos depois (em 1991), quando da publicação fac-similada desta obra, em segunda edição, este Autor persistia no seu entendimento, procurando demonstrar, não sem razão, que a teoria institucional prevalecia na doutrina brasileira<sup>52</sup>. E chega a afirmar que as sanções disciplinares não são de natureza contratual. Elas teriam fundamento na inserção do empregado na instituição (“comunidade da empresa”), por decorrer do poder de direção, “pois função e responsabilidades da chefia hierárquica da comunidade profissional”<sup>53</sup>.

### 3.2. TEORIA CONTRATUAL

A teoria contratual, por sua vez, sustenta que a relação jurídica mantida entre empregado e empregador é fruto do acordo de vontade entre os contratantes. Logo, apenas o que for expressamente pactuado pode ser objeto de cumprimento e exigência.

Em suma, não se pode deduzir, salvo o que decorra da boa-fé objetiva, como pactuado o que não está previamente contratado de forma expressa ou por incorporação das normas estatais imperativas ou meramente supletivas.

E aqui cumpre ressaltar, de modo a não deixar dúvidas, que as regras estatais, quando aplicáveis, incorporam-se ao contrato como cláusulas contratuais. Possuem, assim, a natureza de cláusulas contratuais, pois somente aplicáveis por vontade do contratante (no mínimo ao celebrar o contrato), ainda que a norma seja de ordem pública (norma imperativa). O fato,

---

<sup>51</sup> MESQUITA, Luiz José de. *Direito disciplinar do trabalho: uma interpretação institucionalista do direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1950.

<sup>52</sup> MESQUITA, Luiz José de. *Direito disciplinar do trabalho*. 2. ed., Introdução, p. VIII a XXXVII.

<sup>53</sup> MESQUITA, Luiz José de. *Direito disciplinar do trabalho*. 2. ed., Introdução, p. XXXIII.

portanto, de se aplicar diversas normas imperativas não retira da relação jurídica mantida entre empregados e empregadores a natureza contratual do vínculo.

Essa teoria, por sua vez, por estar calcada no acordo de vontade, exclui a possibilidade de se exigir, de qualquer dos contratantes, a execução de uma obrigação não previamente pactuada (nem que seja por adesão). Daí porque não se pode falar em obrigação não expressamente pactuada, mas que seria inerente ao vínculo, salvo se ela decorre da incidência do princípio da boa-fé objetiva. Como, da mesma forma, não se pode falar em mera liberalidade de uma das partes. Isto porque, numa relação contratual, qualquer vantagem concedida ao contraente é fruto do acordo de vontade, ainda que por mera adesão a iniciativa do outro, até porque ninguém é obrigado a aceitar o que o outro lhe oferece mesmo em doação, pois, ao aceitar a coisa doada, o donatário firma um contrato (acordo de vontade). É o que ocorre, muitas vezes, na relação de emprego: o empregador oferta algo e o empregado, nem que seja por adesão, aceita a vantagem (um aumento, uma gratificação, uma promoção, etc.), celebrando-se um pacto aditivo neste momento, lembrando que a oferta pode ser vinculante (art. 427 do Código Civil).

A teoria contratual, portanto, vai diferenciar da teoria institucional por aquela privilegiar o acordo de vontade, enquanto que nesta outra se ressalta a inserção do trabalhador na instituição/comunidade de empresa, ficando, assim como um militar em relação às forças armadas, sujeito aos ditames do seu chefe (caudilho, duce, führer), que pode fazer uso de seu “poder” disciplinar, regulamentar e diretivo, impondo sua vontade como líder da empresa, independentemente da expressa vontade do empregado. No caso, por essa segunda teoria (institucional), ao se inserir na instituição o trabalhador ficaria sujeito aos poderes do empregador, sendo desnecessária a pactuação expressa quanto aos poderes regulamentar, disciplinar e diretivo.

### 3.3. OPÇÃO ORIGINAL DA CLT

Revela-se desnecessário qualquer debate a respeito da teoria agasalhada, originariamente, pelo legislador brasileiro. Isto porque, sem dúvida, coerente com a ordem constitucional fascista então vigente (ditadura Vargas de 1937-1945), o consolidador do trabalho optou pela teoria institucional. E para tanto basta mencionar que a Comissão responsável pela elaboração do texto da CLT, formada por Luiz Augusto de Rego Monteiro, José de Segadas Vianna, Arnaldo Lopes Sússekind e Dorval Lacerda, ao apresentar a “Exposição de Motivos”, foi clara em apontar que “a ordem institucional ou estatutária prevalece sobre a concepção contratualista”<sup>54</sup>.

Afirmavam os membros da Comissão que “a doutrina de Hauriou e de Renard veio, por outro lado, incisivamente filiar o Direito Social à sua filosofia institucional”<sup>55</sup>, e após apontar fundamentos pela opção, concluem, a não deixar dúvidas, que a “instituição prima sobre o contrato”<sup>56</sup>.

Já no “Relatório sobre o Anteprojeto”, a mesma Comissão, acrescido de Oscar Saraiva, sustentou que “a alusão à relação de emprego situa o ajuste de trabalho no realismo espontâneo, subordinando-o ao institucionalismo jurídico-social que fornece o conceito de empregado”<sup>57</sup>.

Evaristo de Moraes Filho, por sua vez, ressalta que Dorval de Lacerda, que integrou a Comissão que elaborou a CLT, valeu-se das lições de autores alemães e até da lei nazista de 1934 em seu livro “O Contrato Individual de Trabalho”, lançado em 1939. Mais tarde, essas lições foram constar em dispositivos

---

<sup>54</sup> SÚSSEKIND, Arnaldo. LACERDA, Dorval de. VIANA, José de Segadas. Direito brasileiro do trabalho, V. 1, p. 358.

<sup>55</sup> SÚSSEKIND, Arnaldo. LACERDA, Dorval de. VIANA, José de Segadas. Direito brasileiro do trabalho, V. 1, p. 359.

<sup>56</sup> SÚSSEKIND, Arnaldo. LACERDA, Dorval de. VIANA, José de Segadas. Direito brasileiro do trabalho, V. 1, p. 361.

<sup>57</sup> SÚSSEKIND, Arnaldo. LACERDA, Dorval de. VIANA, José de Segadas. Direito brasileiro do trabalho, V. 1, p. 388.

da CLT<sup>58</sup>. Nesta obra, Dorval Lacerda, admirador confesso dos alemães (à época do nazismo)<sup>59</sup>, aponta que a empresa seria uma “comunidade de interesses, espiritual, moral e material, onde todos trabalham em comum, para o incremento dos fins da empresa e para o bem geral da Nação e do Estado”<sup>60</sup>.

Essa opção, respaldada na doutrina dominante, ao certo guardava coerência, inclusive com a ordem constitucional então vigente. A questão, porém, é sua permanência diante da ordem constitucional democrática.

#### 4. PERSISTENTE INFLUÊNCIA AUTORITÁRIA E AS NOVAS CONSTITUIÇÕES

Arion Sayão Romita lembra que, uma vez extinto os regimes autoritários na Alemanha, Itália, Espanha e Portugal as legislações fascistas foram todas revogadas<sup>61</sup>. E, de fato, na Alemanha, a lei nazista sobre o direito do trabalho foi, inicialmente, alterada pela Lei nº 22 do Conselho de Controle Aliado para a Alemanha de 10 de abril de 1946 (JO p. 122) e, posteriormente, revogada pela Lei nº 40 do Conselho de Controle Aliado para a Alemanha de 30 de novembro de 1946 (JO p. 229)<sup>62</sup>.

Na Itália, após a publicação da Constituição de 1946 (em vigor a partir de 01/01/1948), a legislação trabalhista passou por um período de alterações, que cominou com a publicação do Estatuto dos Trabalhadores em 1970<sup>63</sup>. Em Portugal, depois da

---

<sup>58</sup> MORAES FILHO, Evaristo de. *Influência do direito alemão no direito brasileiro do trabalho*, p. 89-91.

<sup>59</sup> LACERDA, Dorval Marcenal de. *O contrato individual de trabalho*, p. 147.

<sup>60</sup> LACERDA, Dorval Marcenal de. *O contrato individual de trabalho*, p. 77.

<sup>61</sup> ROMITA, Arion Sayão. *O fascismo no direito do trabalho brasileiro: influência da Carta del Lavoro sobre a legislação trabalhista brasileira*, p. 31.

<sup>62</sup> ALEMANHA. *Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit*. 20. Januar 1934. Disponível em: <http://www.verfassungen.de/de33-45/arbeit34.htm>.

<sup>63</sup> ITÁLIA. *Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori)*. Norme sulla tutela della libertà e dignità del lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.

queda do regime de Salazar, em 1974, a legislação trabalhista passou por diversas pequenas reformas, de modo a adaptá-la ao novo regime democrático, culminando com a promulgação de um Código em 2003<sup>64</sup>, revisado em 2009<sup>65</sup>. Já na Espanha, após o fim da ditadura franquista e a promulgação da nova Constituição em 1978 foi publicado o Estatuto dos Trabalhadores em março de 1980<sup>66</sup>, já sob a égide do regime democrático.

No Brasil, porém, editada em 1943, sob o manto da Constituição fascista de 1937, a CLT passou incólume pela Constituição liberal de 1946, encontrou maiores fundamentos na Constituição ditatorial de 1967, com sua revisão em 1969, e permanece viva mais de 33 (trinta e três) anos após a promulgação da Constituição social de 1988. É certo que a CLT foi alterada em diversos dispositivos, mas nada a mudar sua matriz ideológica de origem fascista. Neste sentido, já em 1978 Evaristo de Moraes Filho lamentava que não encontramos a mesma felicidade da Itália, Alemanha, França, Portugal e Espanha, “que tiveram expressamente revogada a antiga legislação corporativista-fascistas”<sup>67</sup>.

Mas, o pior não é tanto sobreviver a mudança das Constituições de feições ideológicas distintas, antagônicas e contraditórias entre si. O que causa perplexidade é que a CLT, grosso modo, continua a ser interpretada como se a ordem constitucional não tivesse sido alterada. Ou seja, ao invés de se interpretar a CLT conforme as novas Constituições (de 1946, de 1967 e de 1988), continuou-se a lhe dar o mesmo sentido original, conforme padrão ideológico da Constituição de 1937.

Esse fenômeno, porém, não é exclusivo brasileiro<sup>68</sup>. Por

---

<sup>64</sup> PORTUGAL. Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, Aprova o Código do Trabalho.

<sup>65</sup> PORTUGAL. Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, Aprova a revisão do Código do Trabalho.

<sup>66</sup> ESPANHA. Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>67</sup> MORAES FILHO, Evaristo. O direito e a ordem democrática. São Paulo: LTr, 1984, p. 135.

<sup>68</sup> Cf. SÊCO, Thaís Fernanda Tenório. Sobre as doutrinas jurídicas da era fascista e sua continuidade até os nossos dias. *Civilistica.com*. Rio de Janeiro, a. 10, n. 2, 2021.

ele a Alemanha passou por largos anos após o fim da Segunda Guerra Mundial. Karstein Linne, inclusive, chama a atenção que a doutrina da relação de emprego como uma relação comunitária baseada na “lealdade e cuidado” pesparsou o fim do regime nazista. Lembra que a Justiça Federal do Trabalho, do Terceiro Reich até a República Federal, adotou esse pensamento. Aponta que essa doutrina continuou a ser defendida no pós-guerra por Alfred Hueck, Hans Nipperdey e Hermann Dersch, mas também pelos novos doutrinadores a exemplo de Rolf Dietz e Wolfgang Siebert, que continuaram com suas carreiras, alavancadas no regime nazista, sem qualquer problemas após 1945, dominando as cadeiras de direito do trabalho, além de ocupar cargos de liderança<sup>69</sup>. Todos eles adeptos da teoria da “relação comunitária”

---

Disponível em: <<http://civilistica.com/sobre-as-doutrinas-juridicas/>>. Acesso em: 22 out. 2021.

<sup>69</sup> *Alfred Hueck* permaneceu, no regime nazista, como professor universitário, sendo autor de livro comentando a lei trabalhista de 1934, além de autor de um projeto de lei em 1938 que respaldava os ideais nazistas. Tendo sido filiado ao Partido Nazista, foi destituído do cargo de professor em 1945, mas reintegrado em 3 de julho de 1946 e desnazificado em 24 de janeiro de 1949. Em 1970 chegou a ser condecorado a Grande Cruz de Mérito pelo governo alemão. *Hans Carl Nipperdey* permaneceu na Universidade durante todo período nazista, tendo sido co-autor do projeto de lei trabalhista de 1938. Em 1954 foi nomeado para atuar no Tribunal Federal do Trabalho, no qual ganhou notoriedade mundial. *Rolf Erwin Waldemar Dietz* iniciou sua carreira no regime nazista, tendo se filiado ao Partido Nazista. Também desnazificado, retornou à Universidade, lecionando até 1969. *Hermann Dersch*, por ser neto de judia, foi demitido da Universidade. Retornou em 1947, tendo sido nomeado presidente do Tribunal do Trabalho de Berlim em 1949. Dos autores citados foi o único que não aderiu ao nazismo. *Wolfgang Siebert* foi filiado ao Partido Nazista desde cedo, chegando a liderar a Juventude do Reich. Em 1935 passou a lecionar na Universidade de Kiel e depois em Berlim. Chegou a defender que as decisões de Hitler não poderiam ser revisto pela justiça, tendo sustentado que os judeus não poderiam ser considerados como pessoa natural à luz do BGB. Exonerado do cargo após o fim da guerra, também foi desnazificado, retornando à universidade. Cf. WIKIPEDIA. Alfred Hueck. Disponível: [https://de.wikipedia.org/wiki/Alfred\\_Hueck](https://de.wikipedia.org/wiki/Alfred_Hueck). WIKIPEDIA. Hans Carl Nipperdey. Disponível: [https://pt.wikipedia.org/wiki/Hans\\_Carl\\_Nipperdey](https://pt.wikipedia.org/wiki/Hans_Carl_Nipperdey). WIKIPEDIA. Hermann Dersch. Disponível: [https://de.wikipedia.org/wiki/Hermann\\_Dersch](https://de.wikipedia.org/wiki/Hermann_Dersch). WIKIPEDIA. Rolf Erwin Waldemar Dietz. Disponível: [https://second.wiki/wiki/rolf\\_dietz](https://second.wiki/wiki/rolf_dietz). WIKIPEDIA. Wolfgang Siebert. Disponível: [https://de.wikipedia.org/wiki/Wolfgang\\_Siebert](https://de.wikipedia.org/wiki/Wolfgang_Siebert). “Desnazificado” é o termo utilizado para reconhecer que a pessoa não



por vínculo pessoal<sup>70</sup>.

Alfred Hueck e Hans Nipperdey, por exemplo, ainda em 1963, sustentavam que o vínculo jurídico formado pelo empregado e empregador era decorrente do contrato de emprego, dominado pelo princípio da lealdade, daí porque era considerada uma “relação comunitária”<sup>71</sup>. E aqui cabe destacar que esses autores, ao lado de Rolf Dietz, em livro comentário à lei nazista de 1934, elogiavam esta, apontando como crucial ao desenvolvimento da Alemanha, citando o livro de Hitler (Minha Luta) para fundamentar a teoria o fim da luta de classes a ser substituída pelo surgimento da “comunidade da empresa”<sup>72</sup>. Já Arthur Nikisch, em obra publicada em 1955, chegou a afirmar que “O estado nacional-socialista fez muito pelo bem-estar dos trabalhadores”<sup>73</sup>.

Como afirmou Franz Neumann, mesmo após 1945, a teoria institucional ou da “comunidade de empresa”, em verdade, “era [é] uma doutrina antidemocrática mediante a qual a magistratura sabota[va] a legislação trabalhista progressiva”<sup>74</sup>. Como relata Ingo Müller, somente 17% dos professores perseguidos pelo regime nazista foram reintegrados. Por outro lado, inúmeros juristas que participaram do sistema jurídico nazista retornaram às suas cátedras, além de ocupar outros cargos, “dominando o pensamento jurídico alemão nos anos de 1950, tal como haviam feito nos anos de 1930 e 1940”<sup>75</sup>. Contudo, a partir dos anos de 1960 em diante a Alemanha passou por um processo de

---

mais professava a doutrina nazista.

<sup>70</sup> Ressalte-se, porém, que Alfred Hueck, só mais tarde, rompeu com essas ideias. Cf. LINNE, Karstein, *Das Scheitern des NS-Gesetzes über das Arbeitsverhältnis*. *Kritische Justiz*, p. 273.

<sup>71</sup> HUECK, Alfred. Nipperdey, Hans Carl. *Compendio de Derecho del Trabajo*, p. 87.

<sup>72</sup> RODRIGUES JR, Otavio Luiz. *Direito civil contemporâneo: estatuto epistemológico, Constituição e direitos fundamentais*, p. 273.

<sup>73</sup> NIKISCH, Arthur Philipp. *Arbeitsrecht*, p. 25.

<sup>74</sup> NEUMANN, Franz. *Behemoth. Pensamiento y acción en el nacional-socialismo, 1933-1944*, p. 300.

<sup>75</sup> MÜLLER, Ingo. *Los juristas del horror. La justicia de Hitler: el pasado que Alemania no puede dejar atrás*, p. 319.

revisão, passando a adotar a teoria contratualista, com forte respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Mas o Brasil, porém, ainda hoje, permanece com sua filiação à teoria institucionalista, apesar dos doutrinadores a negarem. Na prática, apontam que prevalece a teoria contratualista, mas interpretam as regras conforme a teoria da comunidade e isto pode ser exemplificado a partir da exegese de diversas normas da CLT como será abordado adiante<sup>76</sup>.

---

<sup>76</sup> Emblemático, no Brasil, é a doutrina do festejado Ministro Arnaldo Lopes Sússekind, que influenciou, e talvez ainda influencie, gerações de estudiosos do direito do trabalho brasileiro. Sússekind, porém, ao longo de sua vida, foi um verdadeiro fascista, ainda que de feição “liberal” ou “social”. Um “fascista liberal”, mas sem perder de vista que cabia “outorgar” direitos à classe trabalhadora (p. 295). Para tanto é preciso destacar que Sússekind serviu à ditadura Vargas atuando na Comissão que elaborou a CLT, de tendência fascista-positivista. Findo a ditadura Vargas permaneceu como funcionário do Ministério do Trabalho. No governo democrático de Getúlio Vargas, quando João Goulart assumiu o Ministério do Trabalho, desentendeu-se com este, pedindo demissão da função de chefia que ocupava, por não concordar com as ideias daquele (p. 91-92). No Governo seguinte de Juscelino Kubitschek, João Goulart era o Vice-Presidente com bastante influência no Ministério do Trabalho. E o próprio Sússekind relata que o Chefe do Gabinete Militar o chamara para lhe comunicar que ele, por ser pessoa de confiança, seria nomeado Diretor de Segurança Nacional do Ministério do Trabalho com a incumbência de “verificar e transmitir” aquele e ao Conselho de Segurança Nacional “os desvios ideológicos que estivessem ocorrendo no âmbito” daquele Ministério (p. 113-114). Em entrevista realizada em 2004 (40 anos depois do Golpe de 1964) Sússekind chega a afirmar que Jango era mantido sob vigilância e que “há detalhes que não posso revelar, são segredos de Estado”. Mais tarde, quando João Goulart toma posse como Presidente, diante da renúncia de Jânio Quadros, Sússekind pede demissão do cargo de chefia que ocupava por “não serem boas” suas relações com o novo Presidente. Sacramentado, porém, o Golpe de 1964, já no Governo Provisório de Ranieri Mazzilli (então Presidente da Câmara dos Deputados), Sússekind é nomeado Ministro do Trabalho, por convocação do General Costa e Silva (p. 120). Eleito o presidente Castelo Branco, Sússekind permanece à frente do Ministério por mais 20 meses, servindo à ditadura por “patriotismo” (p. 130) em “governo de restauração do Brasil” (p. 285). À frente do Ministério levou à cabo uma política de demissão de funcionários públicos simpatizantes da esquerda, bem como a de intervenção nas entidades sindicais de modo a evitar a “revolução social” (p. 130). Candidamente, em seu discurso de despedida do Ministério do Trabalho declara que, “para se ter uma ideia do espírito de moderação, ... basta dizer que as intervenções decretadas se cingiram acerca de 15% das organizações sindicais”, com afastamento dos “dirigentes comprometidos com a subversão e a corrupção” (p. 278), tudo isso para evitar um mal maior (p. 131), devolvendo aos sindicatos as suas “reais e

legítimas atribuições”, “perdendo a características de luta de classe” (p. 278). Missão esta da qual se orgulhava conforme discurso proferido mais tarde em 1997 (p. 301). Por seus bons préstimos, Sússekind foi nomeado Ministro do TST em dezembro de 1965. Aposentado em 1971, retornou a colaborar com a ditadura servindo ao Governo Geisel (p. 155). Ou seja, verifica-se que o festejado Arnaldo Sússekind, em sua longa carreira como servidor público, serviu, sem pudor e orgulho, a dois governos fascistas (Vargas e Castelo Branco), oportunidades nas quais alcançou as funções de maiores destaques em sua longa carreira, seja na Comissão que elaborou a CLT, seja como primeiro Ministro do Trabalho no regime militar, seja como Ministro do TST nomeado por Castelo Branco. Além de servir ao Governo Geisel, foi indicado para o Conselho de Administração da OIT (p. 156). Verifica-se, pois, através da atuação de Sússekind que ele, na verdade, na prática de sua vida, era uma pessoa simpatizante dos ideais da extrema direita (e, pois, com reservas devemos ter sua interpretação da lei trabalhista), já que não se acanhou, em duas oportunidades, em servir a governos não democráticos, em funções de destaques. E aqui cabe ressaltar que assim o classificamos por entender que o extremista de direita (como o de esquerda) se diferencia do simplesmente direitista (ou esquerdista) por este procurar atuar no campo democrático, enquanto aquele busca a instalação da ditadura. E a pessoa que serve à ditadura, especialmente como Ministro de Estado, por óbvio que é um extremista. Todas as referências acima foram extraídas da obra GOMES, Angela de Castro; PESSANHA, Elina G. da Fonte; MOREL, Regina de Moraes (Org.). *Arnaldo Sússekind: um construtor do direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

Daí porque, o biógrafo de Castelo Branco, Luiz Viana Filho, que atuou como Ministro da Casa Civil, conclui que Sússekind cumpriu a “tarefa de saneamento, que a si impusera a Revolução”, in: *O governo Castelo Branco*. Rio de Janeiro: José Olympio, 1975, p. 121.

Vale acrescentar que Maria Helena Moreira Alves informa que “em 1964, existiam 7 confederações, 107 federações, 1948 sindicatos de trabalhadores urbanos. Durante o primeiro ano do Estado de Segurança Nacional, a ‘Operação Limpeza’ afastou membros de 452 sindicatos, 43 federações e 3 confederações. Três outros sindicatos sofreram intervenções brancas pelas quais líderes eleitos foram afastados sem publicação de decretos específicos. Uma eleição foi cancelada por alegadas atividades subversivas, e o governo extinguiu totalmente um sindicato”, in *Estado e oposição no Brasil (1964-1984)*, p. 69-70.

Sobre o papel de Sússekind nas intervenções nos sindicatos, cf. NAGASAVA, Heliene Chaves. “Todos são culpados até que se prove o contrário”. As intervenções sindicais no governo Castelo Branco. *Varia Historia*, Belo Horizonte, vol. 34, n. 65, p. 537-559, mai/ago 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/0104-87752018000200010>. Acesso em: 27 set. 2021; NAGASAVA, Heliene Chaves. O Ministério do Trabalho e o trabalhador: a atuação de Arnaldo Sússekind. In *Arquivos da repressão e da resistência: comunicações do I Seminário Internacional Documentar a Ditadura [livro eletrônico]* / Inez Terezinha Stampa e Rodrigo de Sá Netto (orgs.). Rio de Janeiro: Arquivo Nacional – Centro de Referência Memórias Reveladas, 2013, p. 258-266, e NAGASAVA, Heliene Chaves. *O sindicato que a ditadura queria: o Ministério do Trabalho no governo Castelo Branco (1964-1967)*, passim.

E aqui cabe destacar que, em outra oportunidade, antes da promulgação da Constituição social de 1988, Evaristo de Moraes Filho denunciava, na VII Conferência Nacional da OAB, realizada em 1978, durante a vigência da Constituição autoritária de 1967-69, que “se com a vigência da Constituição de 1946 não se modificou a legislação oriunda do Estado Novo e sua filosofia política, muito menos agora seria que tal acontecesse” diante da evidente afinidade ideológica da CLT com o texto constitucional militar<sup>77</sup>.

Cumpra, assim, demonstrar essa situação, procurando apontar qual seria a mais coerente interpretação à luz da teoria contratualista e conforme os ditames da atual Constituição Federal, de feição democrática e social.

#### 4.1. INTERPRETAÇÃO CONFORME A CF DE 1988

Muitas das regras da CLT já deveriam ter passado por um processo de reinterpretação desde a promulgação da Constituição de 1946. No presente trabalho, porém, procurar-se-á apontar qual haveria de ser a interpretação à luz da Constituição vigente em relação a alguns institutos e regras trabalhistas contidas na CLT.

Dado ao espaço, porém, apenas serão apontados três temas que demonstram a persistente influência institucionalista-nazi-fascista na interpretação do direito do trabalho brasileiro. Eles seriam o “poder disciplinar”, a despedida “disciplinar” e a retroatividade da lei e sua incidência no contrato de trabalho.

#### 4.2. DO PODER DISCIPLINAR

A CLT não contém nenhum dispositivo que autoriza deduzir que o empregador, por previsão legal, possui o “poder disciplinar”. Na realidade, somente há referência à limitação da

---

<sup>77</sup> MORAES FILHO, Evaristo. O direito e a ordem democrática, p. 134.

suspensão contratual quando decorrente da aplicação de uma sanção contratual (art. 474).

Essa situação, porém, diferencia-se das legislações dos países que nos servem de referência. Assim, por exemplo, o poder disciplinar está previsto no art. 328 do Código do Trabalho<sup>78</sup>. Na França, o Code du Travail se refere ao poder disciplinar no artigo L1331-1<sup>79</sup>. Na Itália há referência no art. 2.106 do Código Civil<sup>80</sup> e na Espanha no art. 58 do Estatutos dos Trabalhadores<sup>81</sup>. Já na Alemanha, distanciado da teoria da comunidade, hoje inexistente norma estatal geral prevendo a aplicação de sanções disciplinares. Sua disciplina, assim, está reservada ao contrato individual ou às normas coletivas<sup>82</sup>.

No Brasil, porém, apesar de não previsto em norma estatal, os doutrinadores e a jurisprudência<sup>83</sup>, de um modo geral, apontam que este poder seria decorrente do poder de direção. Partem do pressuposto de que, se a lei assegura a direção do trabalho subordinado (art. 2º da CLT), por lógico caberia assegurar o poder disciplinar, a fim de poder exercer seu comando. E do poder disciplinar decorreria os “deveres de obediência, diligência e fidelidade” dos empregados<sup>84</sup>.

Esse entendimento, porém, passa ao largo, bem distante, da teoria contratualista. Na realidade, essa ideia de que o empregador pode aplicar sanções disciplinares ao empregado tem respaldo na teoria da “comunidade da empresa” (institucionalista).

---

<sup>78</sup> PORTUGAL. Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, Aprova a revisão do Código do Trabalho.

<sup>79</sup> FRANÇA. Code du Travail. Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative). 2007.

<sup>80</sup> ITÁLIA. Il Codice Civile Italiano. R.D. 16 marzo 1942, n. 262 Approvazione del testo del Codice Civile.

<sup>81</sup> ESPANHA. Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores

<sup>82</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Do fundamento do poder disciplinar laboral, p. 68.

<sup>83</sup> Por todas, cf. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. E-RR-132200-79.2008.5.15.0120.

<sup>84</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio. VIANNA, José de Segadas. TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Instituições de direito do trabalho. V. 1. 19 ed., p. 249.

Isto é, como o trabalhador se insere na empresa, ficando sob direção do empregador, que passa a deter o “poder disciplinar”, ao empregado cabe atuar em diligência, fidelidade e obediência<sup>85</sup>. Logo, ao empregador cabe impor sanções disciplinares para fazer valer seu poder de comando.

Ora, é inconcebível que numa relação contratual se possa deduzir que uma das partes possa impor sanções contratuais (e não denominadas como “disciplinares”) sem prévia pactuação. Ninguém concebe, por exemplo, que o locatário possa impor uma sanção sem prévia previsão contratual ou em qualquer outra espécie de contrato, seja qual for a sua natureza. Da mesma forma, é inconcebível que uma empresa prestadora de serviços de telefonia possa impor sanções ao consumidor sem prévia previsão expressa no contrato (ainda que de adesão).

Doutrina e jurisprudência trabalhistas brasileiras, mais do que majoritária, quase unânime (pois sem adesão deste Autor), não só admitem essa possibilidade, como aceitam que o tipo infracional e a sanção sejam definidas pelo empregador, post facto. Ou seja, não só admitem a possibilidade de aplicação da sanção, como aceitam que o empregador disponha qual seja a conduta faltosa e qual será a sanção, isto tudo, em geral, post facto, pois, em regra, as empresas não criam um regulamento disciplinar, que, se existente, poderia ser considerado uma cláusula contratual, ainda que por simples adesão do empregado. Logo, o tipo infracional e a sanção, em geral, são definidos após o fato ocorrer.

Em verdade, para o verdadeiro contratualista liberal a CLT haveria de ser interpretada como não tendo limitada a autonomia das partes quanto à pactuação de cláusulas sancionatórias. Como a lei não a prevê, mas também não a veda, as partes estariam livres para dispor, em contrato individual ou em norma coletiva, sobre as sanções contratuais, assim como ocorre na

---

<sup>85</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio. VIANNA, José de Segadas. TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Instituições de direito do trabalho. V. 1. 19 ed., p. 249.

Alemanha.

Mas, à luz da Constituição Federal atual, de índole social, poder-se-ia, na realidade, interpretar a CLT (pelo “contratualista social”) como tendo ela admitido a pactuação de forma individual ou por norma coletiva das sanções contratuais (como sustentado pelos liberais, em respeito à autonomia da vontade), mas desde que observado um prévio procedimento (devido processo legal) para sua aplicação de modo a evitar os abusos. No caso, considerando a assimetria da relação individual, dada a vulnerabilidade do empregado, as sanções em detrimento dos trabalhadores poderiam ser pactuadas, mas desde que previsto um procedimento prévio à sua aplicação, assegurado o direito de defesa, incidindo na relação de emprego a cláusula do respeito ao devido processo legal.

Observe-se, então, que em relação ao denominado “poder disciplinar” (i.e., faculdade de impor sanções contratuais), três poderiam ser a interpretação do que se extrai da CLT. A institucional (que admite ser inerente aos “poderes” do empregador), a contratual-liberal (exige prévia pactuação, em respeito à autonomia da vontade, sem obrigatório prévio procedimento) e a contratual-social (exige prévia pactuação, em respeito à autonomia da vontade, com obrigatório prévio procedimento).

As doutrina e jurisprudência brasileiras, porém, respaldadas no latente autoritarismo brasileiro, insistem em adotar, majoritariamente, a primeira opção, negando a natureza contratual do contrato de trabalho subordinado.

Aqui, ainda, cabe complementar que o art. 474 da CLT, quando dispõe que “A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho” não está implicitamente reconhecendo que essa sanção pode ser aplicada independentemente de prévia pactuação individual ou em norma coletiva. Esse dispositivo, na verdade, segundo a teoria contratualista, apenas limita a autonomia da vontade neste ponto. Ou seja, implicitamente prevê a

possibilidade de as partes pactuarem as sanções contratuais. Contudo, limitando essa autonomia, veda a pactuação da suspensão contratual por mais de 30 (trinta) dias.

Por fim, para bem demonstrar a perplexidade que decorre da teoria dominante no Brasil, vale destacar que a legislação consumerista considera abusiva a cláusula contratual que estabeleça “sanções, em caso de atraso ou descumprimento da obrigação, somente em desfavor do consumidor”<sup>86</sup>. Ou seja, no Brasil não pode ser pactuada cláusula na qual se estabeleça “sanções, em caso de atraso ou descumprimento da obrigação, somente em desfavor do consumidor”. Contudo, contraditoriamente, tem se admitido o direito de o empregador impor sanções em caso do descumprimento da obrigação por parte do empregado sem a necessidade de previsão contratual daquele também poder ser sancionado em caso de violação dos direitos dos trabalhadores. Neste caso, a via é de mão única, ao bel prazer do empregador!

Mas outros exemplos podem ser citados para revelar a adoção da teoria institucionalista no Brasil, como na interpretação dada à despedida por motivo disciplinar (ou por justa causa).

#### 4.3. DESPEDIDA POR MOTIVO DISCIPLINAR

Outra questão que bem revela a tendência institucional de nossa legislação e dos intérpretes se refere à despedida por motivo “disciplinar”.

A CLT, em seu art. 165, chega a mencionar que a despedida é arbitrária quando “não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro”. A doutrina, por sua vez, entende, em grande parte, que a despedida por motivo disciplinar teria natureza sancionatória. Seria uma pena aplicada ao

---

<sup>86</sup> BRASIL. Ministério da Justiça. Portaria n° 4, de 13 de março de 1998. Dispõe sobre a adição de cláusulas abusivas ao elenco do art. 51, da Lei n° 8.078/1990, e do art. 22 do Decreto n° 2.181/1997.



empregado em decorrência de sua conduta contrária ao regulamento disciplinar. Logo, a partir desta conduta, o empregado poderia ser segregado da instituição, isto é, da “comunidade da empresa”, por ter faltado com os deveres de obediência, colaboração e fidelidade. O rompimento contratual, assim, funcionaria como uma pena a ser aplicada ao empregado em face de sua desobediência.

Contudo, tendo em conta a natureza contratual do vínculo mantido pelo empregado e empregador, na realidade, deve-se interpretar a expressão “disciplinar” no sentido de descumprimento do pactuado, do regulamentado, do disciplinado. Despedida por motivo disciplinar, assim, seria aquela decorrente da violação de uma regra que disciplina o contrato. Logo, a despedida por motivo disciplinar seria a faculdade contratual assegurada à parte contratante que pode provocar o rompimento do contrato em face do descumprimento de uma obrigação contratual pelo outro contraente.

Ou seja, neste caso, ocorre o rompimento motivado tal como em diversas outras espécies contratuais em situações semelhantes, a exemplo, do locatário que pode pedir a rescisão do contrato de locação quando pactuado o uso do imóvel para fins residenciais e o locatário dar destinação comercial. Ou mesmo do rompimento motivado do contrato de plano de saúde quando o segurado procura fazer uso dos serviços médicos de forma indevida. E vejam que, em nenhuma dessas outras espécies contratuais, se fala em rompimento contratual enquanto “pena” a ser aplicada ao contratante. E tanto é assim que essa mesma faculdade é conferida ao empregado, que pode provocar o rompimento contratual quando o empregador descumpra com suas obrigações contratuais (“despedida indireta”). Mas ninguém diz que o empregador teria sido “indisciplinado”.

Ou seja, na realidade, a denominada despedida por motivo disciplinar, do ponto de vista da teoria contratual, deve ser entendida como a faculdade conferida ao empregador de romper

o contrato de forma motivada, sem que tenha que indenizar a parte contrária, quando esta outra descumpre uma obrigação pactuada, isto é, disciplinada contratualmente.

Não se trata, portanto, de qualquer pena-sanção contratual, ao contrário do que ocorre quando pactuado o pagamento de multas, aplicação de advertência, etc.

#### 4.4. RETROATIVIDADE

Um outro tema que bem revela a tendência brasileira de interpretar o direito do trabalho à luz da teoria institucionalista se tem em relação à aplicação da lei nova de forma imediata, incidindo sobre os contratos de trabalho celebrados anteriormente, de forma retroativa.

Ora, é sabido que a lei nova não incide de forma retroativa de modo a atingir o ato jurídico perfeito. Logo, firmado o contrato (ato jurídico) nenhuma lei posterior pode incidir de modo a alterar o que foi pactuado à luz da legislação anterior, sob pena de incidir na retroatividade.

Aqui, então, cabe lembrar que no debate acerca da retroatividade da lei é preciso ter em mente as três situações nas quais podem ocorrer a incidência da lei nova em relação ao ato jurídico perfeito. Aqui, então, cabe distinguir a retroatividade máxima, média e mínima.

Retroatividade máxima ocorre quando a lei nova retroage para atingir os atos ou fatos já consumados na vigência da lei anterior. Seria o exemplo da lei nova que estabelecesse um percentual máximo de juros e ordenasse a restituição de tudo que foi pago a maior antes da vigência da lei nova, mesmo que quitado na égide da lei anterior mais liberal.

Retroatividade média se tem quando a lei nova, sem atingir os atos ou fatos anteriores à sua vigência, alcança os seus efeitos ainda não ocorridos (efeitos pendentos). É o exemplo da nova lei que impõe a redução da taxa de juros, passando ela a

incidir sobre as prestações já vencidas (fato passado) de um contrato, mas ainda não pagas (efeitos pendentes).

Por fim, temos a retroatividade mínima que seria aquela que se verifica quando a nova lei incide imediatamente sobre os efeitos futuros dos atos ou fatos passados, não alcançando, porém, aqueles cujos efeitos estão pendentes. É o exemplo da lei nova que reduz a taxa de juros e que somente se aplica às prestações que irão vencer após a sua vigência (prestações vincendas). Aqui neste caso, tem-se a retroatividade da lei nova na medida em que ela passa a incidir sobre o ato jurídico perfeito firmado anteriormente à sua vigência, atingindo-o para o futuro. Não afeta os fatos anteriores, nem os efeitos pendentes, mas atinge o ato jurídico perfeito para o futuro.

Vejam, assim, que nas duas primeiras hipóteses a lei age sobre o passado (*facta praeterita* e *facta pendetia*), ainda que, na retroatividade média, apenas sobre os efeitos pendentes. Atinge, assim, neste caso, os fatos geradores de direitos ocorridos na vigência da lei anterior.

Controversa, porém, é a terceira situação apontada como de retroatividade mínima. Isto porque há autores<sup>87</sup> que sustentam que, neste caso, inexistente a situação de retroatividade. Argumenta-se que a lei nova não estaria voltada para os fatos passados, mas apenas para regular os efeitos de fatos ou atos que venham a ocorrer já na vigência da lei nova (*facta futura*).

Paul Roubier<sup>88</sup> segue a mesma linha, adotando o que se denominou de teoria subjetiva. Contudo, ele reconhece que se a lei nova afeta, ainda que somente os efeitos que decorrem da aplicação da cláusula contratual em relação a fatos ocorridos na vigência da lei nova, sem dúvida ela terá efeito retroativo. Este autor, porém, procurou distinguir o que seria fruto de acerto contratual dos contratantes do que é inserido ao contrato por força

---

<sup>87</sup> PLANIOL, Michel, RIPERT, Georges, BOULANGER, Jean. Tratado de derecho civil segun el Tratado de Planiol, p. 95

<sup>88</sup> Le droit transitoire. Conflits des lois dans le temps, p. 177

do estatuto legal, que, neste caso, teria efeito imediato.

Já Colin e Capitant<sup>89</sup> apontam que em matéria de direito contratual ou obrigacional descaberia esse efeito mínimo, por exceção à regra da aplicação imediata da lei nova aos atos jurídicos firmados anteriormente, reconhecendo que, de fato, estar-se-ia diante da retroatividade da nova lei.

No Brasil, por sua vez, o STF, ao julgar a ADI n. 493<sup>90</sup>, adotou o entendimento de que mesmo a retroatividade mínima não encontra agasalho no direito constitucional. Essa, pois, é a teoria adotada pela Corte Suprema brasileira, reiterada em diversas outras decisões posteriores, não admitindo, assim, a incidência da lei nova aos contratos firmados anteriormente à sua vigência. Adotou, assim, a teoria objetiva, defendida por Carlo Francesco Gabbia<sup>91</sup>, rejeitando a doutrina aceita por parte dos juristas brasileiro<sup>92</sup>.

Neste sentido, cabe mencionar parte da ementa da decisão proferida na ADI n. 493:

“Se a lei alcançar os efeitos futuros de contratos celebrados anteriormente a ela, será essa lei retroativa (retroatividade mínima) porque vai interferir na causa, que é um ato ou fato ocorrido no passado. - O disposto no artigo 5, XXXVI, da Constituição Federal se aplica a toda e qualquer lei infraconstitucional, sem qualquer distinção entre lei de direito público e lei de direito privado, ou entre lei de ordem pública e lei dispositiva. Precedente do STF - Ocorrência, no caso, de violação de direito adquirido”<sup>93</sup>.

Esse mesmo entendimento é compartilhado por Orlando Gomes<sup>94</sup>, para quem “um contrato perfeito e acabado na vigência de uma lei permanece intocável, nas suas disposições, ainda no que diz respeito aos seus efeitos futuros”. No caso, segue-se

---

<sup>89</sup> Cours élémentaire de droit civile français., p. 160

<sup>90</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação direta de inconstitucionalidade n. 493.

<sup>91</sup> Teoria della retroattività delle lege, p. 182-183.

<sup>92</sup> FRANÇA, Rubens. Limongi. Direito intertemporal brasileiro. Doutrina da irretroatividade das leis e do direito adquirido, p. 420-422.

<sup>93</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação direta de inconstitucionalidade n. 493.

<sup>94</sup> Venda a termo de cacau; moeda de pagamento, p. 4.

a lógica de que “todas as consequências de um contrato concluído sob o império de uma lei, inclusivamente seus efeitos futuros, devem continuar a ser reguladas por essa lei”. E “se a lei alcançar os efeitos futuros de contratos celebrados anteriormente a ela, será essa lei retroativa (retroatividade mínima) porque vai interferir na causa, que é um ato ou fato ocorrido no passado”<sup>95</sup>. Isso porque, a aplicação da lei posterior incidirá sobre o fato gerador que decorre do cumprimento do contrato. Logo, sua incidência implicará em aplicação retroativa.

Essa questão, porém, deve ser bem delimitada quando se trata de direito contratual.

E aqui ainda cabe lembrar que o entendimento do STF quanto a não retroatividade da lei, por certo, não se aplica às situações excepcionadas na Constituição, a exemplo da lei penal mais benéfica ao réu, bem como àquelas nas quais se torna impossível a execução do contrato anteriormente firmado diante da lei nova. É o caso da lei nova que muda o padrão monetário. Na hipótese, se o contrato estabelece o pagamento de uma prestação na moeda então corrente e o padrão monetário é modificado pela lei nova, ou bem o pacto contratual deve ser resolvido em face da impossibilidade de satisfação do pagamento na moeda antiga ou se dar efeito retroativo à lei nova de modo a impor uma modificação no pactuado quanto à moeda a ser utilizada. No caso, prefere-se dar efeito retroativo à lei.

Diga-se, ainda, que ao apreciar a ADI n. 493, o STF abordou a questão da incidência da lei nova mesmo quando esta contém dispositivos de ordem pública. Na oportunidade, ainda, tratou da incidência ou não da lei nova aos contratos regidos por normas imperativas.

Em relação às leis de ordem pública, o STF deixou claro que, como a garantia da proteção do ato jurídico perfeito tem categoria constitucional e a Constituição não faz qualquer distinção entre as espécies normativas, logo nem as leis de ordem

---

<sup>95</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação direta de inconstitucionalidade n. 493.

pública podem retroagir de modo a afetar o ato jurídico perfeito.

O STF, ainda, na mesma oportunidade, definiu que mesmos os contratos nos quais suas cláusulas são mais frutos da incidência das normas imperativas do que do acerto individual de vontade, mesmo assim, eles não sofrem os efeitos da lei nova. Entende-se, com acerto, que

“apesar de impostas pela lei certas cláusulas como obrigatórias num contrato, uma vez apostas a ele passam a integrá-lo como fruto de ato de vontade inclusive da parte que a ele adere, em conseqüentemente, daí resulta que esse contrato, como ato jurídico perfeito, tem os seus efeitos futuros postos a salvo de modificações que lei nova faça com relação a tais cláusulas, as quais somente são imperativas para os contratos que vierem a celebrar-se depois de sua entrada em vigor”<sup>96</sup>.

No caso, ainda que a norma contratual decorra da incidência da lei de ordem pública imperativa, “não por isso essas cláusulas deixam de integra o contrato, que, como ato jurídico perfeito, está a salvo das modificações posteriores que outras leis de ordem pública venham impor redação dessas cláusulas”.

Aliás, foi com base neste entendimento que, posteriormente, o STF, confirmando-o, decidiu, por exemplo, que o Código de Defesa do Consumidor não tinha efeito retroativo, sequer em sua feição mínima, de modo que este diploma legal não afetou os contratos firmados anteriormente à sua vigência<sup>97</sup>.

Aqui, então, é preciso ter em mente que o contrato se regula pela lei em vigor na data de sua celebração. A ele se integram não somente as cláusulas livremente pactuadas pelos contratantes, nos limites da autonomia de vontade, mas também as regras que lhe são inseridas em face de leis imperativas ou de ordem pública. Regras expressas no contrato e regras impostas pela lei, portanto, formam um corpo ou bloco de cláusulas indivisíveis<sup>98</sup> e que devem ser apreciadas e cumpridas à luz da

<sup>96</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação direta de inconstitucionalidade n. 493.

<sup>97</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso extraordinário n. 205.999.

<sup>98</sup> ROUBIER, Paul. Le droit transitoire. Conflits des lois dans le temps, p. 385-393

legislação vigente à época em que foram pactuadas<sup>99</sup>. O contrato, portanto, enquanto ato jurídico perfeito, rege-se pelas regras individuais, livremente pactuadas pelos contratantes, como pelas leis imperativas que agregam ao mesmo cláusulas imperativas. O bloco contratual, portanto, é composto pelas cláusulas pactuadas individualmente (ou coletivas) e pelas leis imperativas que vigoravam à época da celebração do contrato.

A partir, então, do entendimento predominante no STF se pode concluir, em interpretação rigorosa, que a lei nova não afeta o contrato firmado na égide da lei anterior. Contudo, em geral, no direito do trabalho brasileiro, doutrina e jurisprudência, tendem a incidir a lei nova ao vínculo de trabalho firmado em data anterior sem respeitar a natureza jurídica contratual da relação jurídica como se ela fosse de natureza estatutária, institucional.

Ora, fazer incidir a lei nova ao contrato firmado anteriormente é ter que a relação jurídica firmada tem natureza institucional, ficando as partes sujeitas à legislação imposta estatutariamente pela “instituição” que rege a “comunidade de trabalho”. Quando muito, se fosse o caso, haveria de ser incorporada a lei nova apenas quando ela visasse a melhoria social do trabalhador, em exceção à regra da irretroatividade, numa interpretação social do caput, in fine, do art. 7º da CF<sup>100</sup>.

#### 4.5. OUTROS EXEMPLOS

Neste trabalho, dado seu espaço, limitou-se a demonstração da interpretação institucionalista, nazifascista, do direito do trabalho brasileiro aos três exemplos acima. Mas, muito mais se poderia exemplificar, a exemplo da interpretação relativa às regras que regem a jornada de trabalho dos gestores, a equiparação

---

<sup>99</sup> TEIXEIRA, Anderson V. Teixeira. O Direito Adquirido e o Direito Intertemporal a Partir do Debate entre Roubier e Gabba.

<sup>100</sup> MEIRELES, Edilton. Reforma trabalhista e a retroatividade da lei mais benéfica ao trabalhador, p. 19-28.

salarial, o desconto salarial, etc.

Contudo, o que é preciso destacar é que, em todos esses exemplos, a interpretação que tem permanecido como vigente no Brasil é aquela que encara o contrato de trabalho do ponto de vista da teoria da instituição, com sua característica nazi-fascista. E isso fica claro quando se despreza a vontade do empregado e se ressaltam o “inerente poder” do empregador e a “inerente sujeição” do trabalhador, daí porque se falar em “direito potestativo” (ao invés de cláusula contratual potestativa), “mera liberalidade do empregador” (ao invés de proposta contratual de iniciativa do empregador e aceitação pelo empregado com consequente celebração do pacto), poderes inerentes à relação de emprego (ao invés de faculdades contratadas), etc.

## 5. CONCLUSÕES

A partir do lançado neste trabalho se pode concluir que as ideias políticas que dominavam o ambiente brasileiro nos anos 30-40 do Século XX, em especial os pensamentos positivistas, fascistas e nazistas, influenciaram sobremaneira os membros que elaboraram a CLT.

Coerente com as ideias dominantes, optou-se pela teoria institucionalista ao se elaborar a CLT, apesar desta se referir à natureza contratual do vínculo mantido entre empregado e empregador. De qualquer modo, coerente com os ideais políticos dominantes e conforme a Constituição de 1937, fez-se a interpretação da legislação trabalhista segundo os mandamentos institucionalistas.

Com a implantação do regime democrático liberal em 1946 era de se esperar a revogação da legislação trabalhista de clara feição fascista e institucionalista. Mas, apesar disto não ocorrer, era certo esperar que a CLT passasse a ser interpretada conforme os valores da Constituição de 1946. Isto, porém, também não ocorreu, já que os intérpretes cultuavam a ideologia



reinante nos anos da consolidação das leis trabalhistas.

Passado o período da ditadura militar e revogada a Constituição autoritária de 1967, era de se esperar que a legislação trabalhista de feição fascista fosse revogada diante de sua plena incompatibilidade com a Constituição de 1988, já que esta optou pelo regime democrático de natureza social. Contudo, mais uma vez isto não ocorreu, já passados mais de 30 anos desde a sua promulgação. Mas, ao menos era de se esperar, mais uma vez, que a CLT passasse a ser interpretada à luz da teoria contratual, já agora contaminada com a feição social da Constituição de 1988.

Verificou-se, porém, que as jurisprudência e doutrina trabalhista brasileiras, em sua maioria, continuam a interpretar as normas da CLT à luz da teoria institucionalista, como se a ordem constitucional não tivesse sido alterada desde 1943, ultrapassados quase 80 anos. Essa persistente interpretação institucionalista, ao certo, reflete o pensamento conservador e, muitas vezes, fascista, da elite jurídica brasileira quando chamada a interpretar a legislação trabalhista.

Ou seja, como lembrado por Arion Sayão Romita<sup>101</sup>, em relação ao direito do trabalho no Brasil impera a lógica leopar-desca: “se quisermos que tudo continue como está, é preciso que tudo mude”<sup>102</sup>.



## REFERÊNCIAS

ALEMANHA. Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. 20. Januar 1934. Disponível em: <http://www.verfassung-gen.de/de33-45/arbeit34.htm>. Acesso em: 21 set. 2021.

---

<sup>101</sup> ROMITA, Arion Sayão. A matriz ideológica da CLT (parte II), p. 38.

<sup>102</sup> LAMPEDUSA, Giuseppe Tomassi di. O leopardo, p. 31.

- ALVES, Maria Helena Moreira. Estado e oposição no Brasil (1964-1984). 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1984.
- BIAVASCHI, Magda Barros, O direito do trabalho no Brasil. 1930-1942. A construção do sujeito de direitos trabalhistas. São Paulo: LTr, 2007.
- BODEA, Miguel. A greve geral de 1917 e as origens do trabalho gaúcho: ensaio sobre o pré-ensaio de poder de uma elite política dissidente a nível nacional. Porto Alegre: L&PM, 1978.
- BRASIL. Rio Grande do Sul. Constituição Política do Estado do Rio Grande do Sul, 14 de julho de 1891. Disponível em: <http://www2.al.rs.gov.br/biblioteca/Constitui%C3%A7%C3%B5esdoRS/tabid/3107/Default.aspx>. Acesso em: 20 set. 2021.
- BRASIL. Ministério da Justiça. Portaria nº 4, de 13 de março de 1998. Dispõe sobre a adição de cláusulas abusivas ao elenco do art. 51, da Lei nº 8.078/1990, e do art. 22 do Decreto nº 2.181/1997. Diário Oficial, Seção I, 16 mar 1998. Brasília. Disponível em: <https://www.defesadoconsumidor.gov.br/portal/biblioteca/94-legislacao/375-portaria-n-4-de-13-de-marco-de-1998>. Acesso em: 22 set. 2021.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação direta de inconstitucionalidade n. 493. Brasília, 25 jun. 1992. Diário da Justiça. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=266383>. Acesso em: 28 set. 2021.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso extraordinário n. 205.999. Brasília, 16 nov. 1999b. Diário da Justiça. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=240245>. Acesso em: 28 set. 2021.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. E-RR-132200-

- 79.2008.5.15.0120, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 07/12/2018. Disponível: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=132200&digitoTst=79&anoTst=2008&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0120&submit=Consultar>. Acesso em: 06 out. 2021.
- COLIN, Ambroise. CAPITANT, Henri. Cours élémentaire de droit civile français. 2 ed. Paris: Dalloz, 1953.
- COMTE, Auguste. Curso de filosofia positiva: Discurso preliminar sobre o conjunto do positivismo. Catecismo positivista. 5. ed. São Paulo: Nova Cultural, 2000. ISBN 853510773-8.
- DURAND, Paul. JAUSSAUD, R. Traité de droit du travail. T. I, Paris: Dalloz, 1947.
- ESPAÑA. Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. BOE» núm. 64, de 14 de marzo de 1980, páginas 5799 a 5815. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683>. Acesso em: 24 set. 2021.
- FONTOURA, João Neves da. Memórias. v. 1. Borges de Medeiros e seu tempo. Porto Alegre: Globo, 1958.
- FRANÇA, Rubens. Limongi. Direito intertemporal brasileiro. Doutrina da irretroatividade das leis e do direito adquirido. 2 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1968. 584p.
- FRANÇA. Code du Travail. Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative). 2007. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>. Acesso em: 22 set. 2021.
- GIERKE, Otto Friedrich Von. Die Wurzeln des Dienstvertrages. Festschrift für Heinrich Brunner Zum Fünfzigjährigen doktorjubiläum am 8 april 1914. Überreicht von der Jurisfakultat der Universität Berlin, Munique: Duncker

- & Humblot, 1914, p. 37-68. Disponível em: <http://web-cache.googleusercontent.com/search?q=cache:6cqs61zud8J:schroeder.rewi.hu-berlin.de/downloads/SoSe2009/GeschichteHU/Gierke%2520Dienstvertrag.pdf+%cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br&client=firefox-b-d>. Acesso em: 21 set. 2021.
- GIERKE, Otto Friedrich Von. Las raíces del contrato de servicios. Santiago: Olejnik, 2020. 79p. p. ISBN 978-956-392-821-1.
- GOMES, Angela de Castro; PESSANHA, Elina G. da Fonte; MOREL, Regina de Moraes (Org.). Arnaldo Süssekind: um construtor do direito do trabalho. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.
- GOMES, Orlando. Venda a termo de cacau; moeda de pagamento. In: Questões mais recentes de direito privado. Pareceres. São Paulo: Saraiva, 1988, p. 1-16. 445p.
- HATTENHAUER, Hans. Los fundamentos historico-ideológicos del derecho alemán: entre la jerarquía y la democracia. 2. ed., ref. y ampl.. Madrid: Revista de Derecho Privado, 1981. ISBN 8471303353.
- HAURIUO, Maurice. A teoria da instituição e da fundação: ensaio de vitalismo social. Porto Alegre: S.A. Fabris, 2009. ISBN 9788575255230.
- HUECK, Alfred. Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis. (Schriften zum Arbeitsrecht, Reihe A: Deutsches Arbeitsrecht Bd. 6) by Arthur Nikisch. Kritische Vierteljahresschrift für Gesetzgebung und Rechtswissenschaft (KritV), Dritte Folge, Vol. 32 (68), n. 1 (1944), p. 31-57. Nomos Verlagsgesellschaft mbH. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/43131541>. Acesso em: 21 set. 2021.
- HUECK, Alfred. NIPPERDEY, Hans Carl. Compendio de Derecho del Trabajo. Madrid: Revista de Derecho Privado, 1963.

- ITÁLIA. Carta del Lavoro. Grande Conselho Fascista em 21 de abril de 1927. Disponível em: [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:L\\_JjX-TuTEWEJ:www.enfoc.org.br/system/arquivos/documentos/104/f1188carta-del-lavoro.pdf+%cd=17&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br&client=firefox-b-d](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:L_JjX-TuTEWEJ:www.enfoc.org.br/system/arquivos/documentos/104/f1188carta-del-lavoro.pdf+%cd=17&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br&client=firefox-b-d). Acesso em: 20 set. 2021.
- ITÁLIA. Il Codice Civile Italiano. R.D. 16 marzo 1942, n. 262 Approvazione del testo del Codice Civile. Pubblicato nella edizione straordinaria della Gazzetta Ufficiale, n. 79 del 4 aprile 1942. Disponível em: [http://www.jus.unitn.it/cardozo/Obiter\\_Dictum/codciv/Codciv.htm](http://www.jus.unitn.it/cardozo/Obiter_Dictum/codciv/Codciv.htm). Acesso em: 22 set. 2021.
- ITÁLIA. Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori). Norme sulla tutela della libertà e dignità del lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento. Disponível em: <http://www.privacy.it/archivio/legge1970300.html>. Acesso em: 23 set. 2021.
- LACERDA, Dorval Marçal de. O contrato individual de trabalho. São Paulo: Saraiva, 1939.
- LAMPEDUSA, Giuseppe Tomassi di. O leopardo. Trad. de Maurício Santana Dias. São Paulo: Companhia das Letras, 2017. ISBN 978-85-359-2890-7.
- LINNE, Karstein, Das Scheitern des NS-Gesetzes über das Arbeitsverhältnis. Kritische Justiz, 2005, Vol. 38, n. 3 (2005), p. 260-275. Nomos Verlagsgesellschaft mbH. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/24238820>. Acesso em: 21 set. 2021.
- LINS, Ivan. História do Positivismo no Brasil. 2 ed. São Paulo: Editora Nacional, 1967.
- MARSON, Adalberto. O éter da comunidade: política e legislação do trabalho sob o nazismo. Revista Brasileira de História. v. 4, n. 07, 1984, p. 135-146. Disponível em:

- <https://anpuh.org.br/index.php/revistas-anpuh/rbh>.  
Acesso em: 06 out. 2021.
- MEIRELES, Edilton. Reforma trabalhista e a retroatividade da lei mais benéfica ao trabalhador. In: SOUZA Júnior, Antonio Umberto de. COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques. MARRANHÃO, Ney. (Coords.). Reforma trabalhista: análises e comentários sobre a Lei 13.467/2018. São Paulo: LTr, 2018, ISBN 978-85-361-9813-2, p. 19-28.
- MESQUITA, Luiz José de. Direito disciplinar do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 1991.
- MESQUITA, Luiz José de. Direito disciplinar do trabalho: uma interpretação institucionalista do direito do trabalho. São Paulo: Saraiva, 1950.
- MORAES FILHO, Evaristo de. Influência do direito alemão no direito brasileiro do trabalho. In: Temas atuais de trabalho e previdência. São Paulo: LTr, 1976. p. 81-99.
- MORAES FILHO, Evaristo. O direito e a ordem democrática. São Paulo: LTr, 1984.
- MÜLLER, Ingo. Los juristas del horror. La justicia de Hitler: el pasado que Alemania no puede dejar atrás. Caracas: Actum, 1987. ISBN 980-6354-17-6.
- NAGASAVA, Heliene Chaves. “Todos são culpados até que se prove o contrário”. As intervenções sindicais no governo Castelo Branco. *Varia Historia*, Belo Horizonte, vol. 34, n. 65, p. 537-559, mai/ago 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/0104-87752018000200010>. Acesso em: 27 set. 2021.
- NAGASAVA, Heliene Chaves. O Ministério do Trabalho e o trabalhador: a atuação de Arnaldo Süssekind. In *Arquivos da repressão e da resistência: comunicações do I Seminário Internacional Documentar a Ditadura* [livro eletrônico] / Inez Terezinha Stampa e Rodrigo de Sá Netto (orgs.). Rio de Janeiro: Arquivo Nacional – Centro de

- Referência Memórias Reveladas, 2013, p. 258-266. Disponível em: <http://www.memoriasreveladas.gov.br/index.php/publicacoes/108-livros>.
- NAGASAVA, Heliene Chaves. O sindicato que a ditadura queria: o Ministério do Trabalho no governo Castelo Branco (1964-1967). Dissertação (Mestrado em História, Política e Bens Culturais) - FGV - Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2015.
- NAGASAVA, Heliene Chaves. O Sindicato que a Ditadura Queria: o Ministério do Trabalho no Governo Castelo Branco (1964-1967). Jundiaí: Paco Editorial, 2018. ISBN 978-8546213696.
- NEUMANN, Franz. Behemoth. Pensamiento y acción en el nacional-socialismo, 1933-1944. Barcelona: Anthropos, 2014. ISBN 978-84-15260-57-8.
- NIKISCH, Arthur Philipp. Arbeitsrecht. 2 ed. Tuebingen: J. C. B. Mohr, 1955.
- PERROUX, François. Capitalisme et communauté de travail. Paris: Recueil Sirey, 1937. 346 p.
- PLANIOL, Michel. RIPERT, Georges. BOULANGER, Jean. Tratado de derecho civil segun el Tratado de Planiol. T. I. Trad. Delia Garcia Daireaux. Buenos Aires: La Ley, 1965.
- PORTUGAL. Lei n. 7/2009, de 12 de fevereiro, aprova a revisão do Código do Trabalho. Disponível em: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view>. Acesso em: 22 set. 2021.
- PORTUGAL. Lei n. 99/2003, de 27 de agosto, aprova o Código do Trabalho. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/632906/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%2099%2F2003%2C%20de+27+de+agosto>. Acesso em: 22 set. 2021.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Do fundamento do poder disciplinar laboral. Coimbra: Almedina, 1993. ISBN

9789724007670.

- RENARD, Georges. La theorie de l'institution: essai d'ontologie juridique. Paris: Sirey, 1930.
- RODRIGUES JR, Otavio Luiz. Direito civil contemporâneo: estatuto epistemológico, Constituição e direitos fundamentais. Rio de Janeiro: Forense, 2019.. ISBN 9788530982577.
- ROMITA, Arion Sayão. A matriz ideológica da CLT (Parte I). Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário, n. 55, p. 5-35, 2013. Porto Alegre: Lex Magister.
- ROMITA, Arion Sayão. A matriz ideológica da CLT (Parte II). Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário, n. 56, p. 5-38, 2013. Porto Alegre: Lex Magister.
- ROMITA, Arion Sayão. O fascismo no direito do trabalho brasileiro: influência da Carta del Lavoro sobre a legislação trabalhista brasileira. São Paulo: LTr, 2001. ISBN 8536101520.
- ROMITA, Arion Sayão. Poderes do empregador e ideologia. Revista do TRT da 8ª Região, v. 48, n. 94, p. 127-183.
- ROUBIER, Paul. Le droit transitoire. Conflits des lois dans le temps. 2 ed. Paris: Dalloz et Sirey, 1960. 590p. ISBN-10: 2247072453. ISBN-13: 978-2247072453.
- SANTOS, Rogério Dutra dos Santos. Teoria constitucional antiliberal no Brasil. Positivismo, Corporativismo e Cesarismo na formação do Estado Novo. Rio de Janeiro: Autor, 2009. Disponível em: [https://www.academia.edu/28961746/TEORIA\\_CONSTITUCIONAL\\_ANTILIBERAL\\_NO\\_BRASIL\\_Positivismo\\_Corporativismo\\_e\\_Cesarismo\\_na\\_forma%C3%A7%C3%A3o\\_do\\_Estado\\_Novo](https://www.academia.edu/28961746/TEORIA_CONSTITUCIONAL_ANTILIBERAL_NO_BRASIL_Positivismo_Corporativismo_e_Cesarismo_na_forma%C3%A7%C3%A3o_do_Estado_Novo) ROGERIO\_DULTRA\_DÓS\_SANTOS. Acesso em: 27 set. 2021.
- SÊCO, Thaís Fernanda Tenório. Sobre as doutrinas jurídicas da era fascista e sua continuidade até os nossos dias.



- Civilistica.com. Rio de Janeiro, a. 10, n. 2, 2021. Disponível em: <<http://civilistica.com/sobre-as-doutrinas-juridicas/>>. Acesso em: 22 out. 2021.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. LACERDA, Dorval de. VIANA, José de Segadas. Direito brasileiro do trabalho. V. 1. Rio de Janeiro: Jacinto, 1943.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio. VIANNA, José de Segadas. TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Instituições de direito do trabalho. V. 1. 19 ed. São Paulo: LTr, 2000.
- TEIXEIRA, Anderson V. Teixeira. O Direito Adquirido e o Direito Intertemporal a Partir do Debate entre Roubier e Gabba. Disponível em: <http://www.tex.pro.br/home/artigos/62-artigos-ago-2008/5927-o-direito-adquirido-e-o-direito-intertemporal-a-partir-do-debate-entre-roubier-e-gabba>. Acesso em: 24 ago 2017.
- VÉLEZ RODRÍGUEZ, Ricardo, Castilhismo e o trabalhismo após 30. Disponível em: <https://www.ricardovelez.com.br/blog/curso-de-introducao-ao-pensamento-politico-brasileiro-4-aula-o-castilhismo-e-o-trabalhismo-apos-30>. Acesso em: 20 set. 2021.
- VÉLEZ RODRÍGUEZ, Ricardo. Castilhismo: uma filosofia da República. Brasília: Senado Federal, 2000.
- VENTURA, Raul Jorge Rodrigues. A relação jurídica de trabalho. Estudo de Direito Privado, v. I, Porto, 1944, p. 11-33.
- VIANA FILHO, Luiz, O governo Castelo Branco. Rio de Janeiro: José Olympio, 1975.
- WIKIPEDIA. Alfred Hueck. Disponível: [https://de.wikipedia.org/wiki/Alfred\\_Hueck](https://de.wikipedia.org/wiki/Alfred_Hueck). Acesso em: 22 set. 2021.
- WIKIPEDIA. Hans Carl Nipperdey. Disponível: [https://pt.wikipedia.org/wiki/Hans\\_Carl\\_Nipperdey](https://pt.wikipedia.org/wiki/Hans_Carl_Nipperdey). Acesso em: 22 set. 2021.
- WIKIPEDIA. Hermann Dersch. Disponível:

[https://de.wikipedia.org/wiki/Hermann\\_Dersch](https://de.wikipedia.org/wiki/Hermann_Dersch). Acesso em: 22 set. 2021.

WIKIPEDIA. Rolf Erwin Waldemar Dietz. Disponível: [https://second.wiki/wiki/rolf\\_dietz](https://second.wiki/wiki/rolf_dietz). Acesso em: 22 set. 2021.

WIKIPEDIA. Wolfgang Siebert. Disponível: [https://de.wikipedia.org/wiki/Wolfgang\\_Siebert](https://de.wikipedia.org/wiki/Wolfgang_Siebert). Acesso em: 22 set. 2021.

ZANOBINI, Guido. Corso di diritto corporativo. 6. ed. Milano: Giuffrè, 1942.