

AS FONTES DO DIREITO DO TRABALHO¹

Juíza Ialba-Luza Guimarães de Mello*

Sumário: I - Retrospectiva histórica; II - Fontes do Direito do Trabalho. 1. Fontes Materiais e Fontes Formais. 2. Definição. 3. Interação das Fontes. 4. Classificação das Fontes. 5. Hierarquia das Fontes. a) Constituição Federal. b) Leis Ordinárias. c) Convenção Coletiva. d) Regulamento de Empresa. e) Fontes Internacionais. f) Jurisprudência. g) Sentença Normativa. h) Doutrina. i) Usos e Costumes. j) Princípios Gerais do Direito. III - Conclusão

I - Retrospectiva histórica

Para o desenvolvimento deste estudo, entendemos imprescindível uma retrospectiva histórica sobre a questão social nas Constituições Brasileiras, visto que, como o Direito do Trabalho insere-se no complexo social, este tem conexão direta com a Constituição, o sistema econômico e o regime político vigentes no espaço juslaboral considerado.

Vale a pena a advertência, principalmente em um país como o Brasil, em que parcela considerável da população acredita na força milagrosa das leis escritas, que as Constituições não fazem exsurgir uma sociedade perfeita, porque elas, como esclarece Ferdinand Lassale², apenas representam " *a soma dos fatores reais do poder que rege uma nação*".

Constituição de 1824 (outorgada pelo Poder Executivo) - A questão social não foi enfrentada pela Constituição Imperial de 1824, vez que as bases sobre as quais assentava a estrutura da sociedade brasileira nessa época, eram a escravidão e a grande propriedade rural.

Constituição de 1891 (elaborada e

votada pelo Poder Legislativo) - A Constituição Republicana de 1891, também denominada de liberal-democrática, limitou-se a estabelecer a forma de criação do direito estatal e a estrutura do Estado e do governo. Ela não interferiu sobre as questões econômicas ou sociais por acreditar que às partes incumbe resolver este mister.

No aspecto econômico, o Brasil se caracterizava por ser um país agro-exportador, cuja classe dominante - os proprietários da terra -, tinha total domínio sobre a classe rural. Mudou-se a forma política (de Império para o Republicano), porém a ideologia continuou a mesma.

Com o início da industrialização e a chegada de imigrantes europeus (italianos, espanhóis, alemães, etc...), o operariado brasileiro, sob a influência e liderança destes, começa, a partir do início do séc. XX, a reivindicar condições mais justas e humanas de trabalho.

Os conflitos surgidos, como por exemplo, as greves de 1917 e 1919, eram enfrentados como questão de polícia. E a classe dominante da primeira República entendia que a solução para acabar com as dissidências sociais seria a expulsão dos " *agitadores estrangeiros*". A semente da xenofobia e nacionalismo exacerbado foi plantada.

Constituição de 1934 (elaborada e votada pelo Poder Legislativo) - A Constituição de 1934, de curta duração (3 anos), abandonou a posição liberal, adotada anteriormente, por uma política intervencionista na ordem econômica e social, consoante se constata pela leitura do Título IV - Da Ordem Econômica e Social (arts. 115 *usque* 143).

Constituição de 1937 (outorgada pelo Poder Executivo) - Com o golpe de 10 de novembro de 1937, deixou de existir a democracia representativa entre nós. Os partidos foram abolidos, o Congresso fechado e toda oposição à política governamental reprimida.

O art. 140 da CF/37 determinava que a economia nacional devia ser organizada em corporações; o art. 139 proibia a greve e instituiu a Justiça do Trabalho para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados; o art. 138 estipulava que a associação profissional ou sindical seria livre, porém somente o sindicato reconhecido pelo Estado

* Juíza Vice-Presidente do TRT - 18ª Região

¹Palestra proferida no Congresso Europeu de Latinoamericanistas - Foro "Identidade e unidade do sistema Latinoamericano: Problemas de comparação jurídica com particular referência às fontes do Direito do Trabalho", sob a coordenação do Professor Giancarlo Perone, - realizado no período de 4 a 8 de setembro último, em Hale, República Federal da Alemanha.

²A Essência da Constituição, 2ª Edição, Editora Liber Juris, pág. 19.

teria o direito de representação legal dos assalariados, tal como da assinatura dos contratos coletivos de trabalho.

O Decreto-lei nº 1.402, de agosto de 1939, regulou a associação em sindicatos e, em 1940, foi criado o imposto sindical que obrigava todo trabalhador a contribuir com um dia de trabalho anual em benefício do sindicato de sua respectiva categoria profissional, fosse ou não associado (Dec. lei nº 2.377, de 08/07/1940).

Em 01/05/1943, foi promulgada a CLT que sintetizou toda política trabalhista de Vargas.

Referida legislação não foi estendida aos trabalhadores rurais.

Segundo Evaristo de Moraes Filho³, que cita inclusive autores estrangeiros para corroborar sua afirmativa, não só o artigo 138 seria uma tradução quase literal da *"Carta del Lavoro"* fascista italiana, de 21/04/1927, mas, também, os artigos 135, 136, 137 e 140, em suas alíneas "b", "c", "d", "e", "f", "g", "j" e "m".

Observa ainda, com argúcia, o referido autor⁴, que *"Os Estados totalitários estavam no auge de seu poderio, a democracia parecia realmente morta no mundo. Mussolini e Hitler eram os mentores do momento. O Estado corporativo, forte, autoritário, o modelo das formas de governo. E imitamos, copiamos, traduzimos, simplesmente"*.

Muito se tem questionado a respeito do caráter tuitivo ou protetor contido na legislação imposta pelo ditador Getúlio Vargas às classes econômicas e assalariadas. Seria, por acaso, a intervenção econômica e social a serviço de uma nascente burguesia industrial? Ou, ao contrário, estariam orientadas para a proteção da agricultura, mais especialmente para o setor exportador?

A verdade é que as normas sociais emanadas do Estado Novo atrelaram o sindicato a este, sufocando a livre negociação coletiva e impedindo o aparecimento de autênticos líderes. O sindicato passou a ser oficial, ou seja, de natureza pública.

³ O Problema do Sindicato Único no Brasil, editora Alfa Omega, 2ª edição, págs. 243 a 245.

⁴ Ob. cit. pág. 243.

Referidas normas foram ainda utilizadas em caráter demagógico ou populista, vez que tinham por mira ampliar a base eleitoral do ditador junto à classe operária e às camadas populares.

Vale a pena lembrar um ditado popular: *"Quem dá o pão impõe a condição"*. E não poderia ser diferente, vez que a Revolução de 1937 foi liderada por grupos da extrema direita.

Finalizando, convém transcrever a advertência feita por Mario de La Cueva⁵ que *"Nada se ofrece a la clase trabajadora, que pierde sus libertades, pues las medidas protectoras del trabajo las tienes adquiridas en los regimenes que le respeten su libertad"*.

Constituição de 1946 (votada e aprovada pelo Poder Legislativo) - A Constituição de 1946 em quase nada inovou quanto à organização sindical.

Não obstante, em seu artigo 158, é prescrita a liberdade do direito de greve, porém delegando à legislação infraconstitucional a sua regulamentação.

Anteriormente à promulgação da citada CF/46, expediu-se o Decreto-lei nº 9.070, de 15/03/46, de constitucionalidade duvidosa vez que atirava com a CM/37, que disciplinou a suspensão ou abandono coletivo de trabalho, com muitas limitações.

Em 01/06/64, publicou-se a Lei nº 4.330, de 01/06/64, que regulou a greve, porém também com algumas restrições.

Constituição de 1967 (outorgada pelo Poder Executivo) - A CF/67, bem como a Emenda Constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969, também não fizeram modificações relevantes na organização sindical.

É de ressaltar que foram introduzidos os parágrafos 1º e 2º do art. 159 (CF/67), que delega aos sindicatos o poder de arrecadar, na forma da lei, contribuições para o custeio da atividade sindical.

Além disso, constitucionalmente, foi tornado obrigatório o voto nas eleições sindicais.

⁵ Ob. cit. pág. 246.

II - Fontes do Direito do Trabalho

1 - Fontes Materiais e Fontes Formais

As fontes do Direito comportam várias classificações, porém a mais didática e de consequência mais comum é aquela que as divide em: a) fontes materiais; e b) fontes formais.

2 - Definição

Fonte material do Direito do Trabalho - é a reivindicação da classe trabalhadora. Estas reivindicações formam a substância, ou seja, o conteúdo do Direito do Trabalho.

Fonte formal do Direito do Trabalho - é o meio, ou seja, a forma através da qual o Estado admite que a regra jurídica se integre no direito positivo.

3 - Interação das Fontes

Interação das fontes materiais e formais do Direito do Trabalho - grande é a comunicabilidade existente entre as fontes materiais e as fontes formais do Direito do Trabalho, sendo que muitas vezes a classe trabalhadora, inspirando-se nestas, amplia o rol de suas reivindicações (como, por exemplo, nas Convenções da OIT), ou vice-versa, ora são as fontes formais que abeberam-se nas fontes materiais para fazer exsurgir novas normas imperativas.

4 - Classificação das Fontes

Classificação das fontes formais do Direito do Trabalho - Para aqueles que admitem mais de uma ordem jurídica dentro da sociedade, capaz também de produzir normas imperativas, a classificação das fontes formais do direito será, sem dúvida, mais ampla (teoria pluralista das normas).

No Direito do Trabalho a teoria pluralista das normas ganha mais espaço, principalmente após o reconhecimento, pelo Estado, da liberdade sindical e da aplicação das Convenções Coletivas.

É que estas, ou seja, as normas negociadas livremente entre a classe patronal e a classe obreira, devem constituir o corpo legislativo, por excelência, destinado a reger as relações entre os interlocutores sociais.

Neste sentido, é que consideramos correto o pensamento daqueles que entendem, com referência à hierarquia das fontes, no caso do Direito do Trabalho, que o vértice da pirâmide de Kelsen deve ser invertido.

Adotando a teoria pluralista das fontes formais do Direito do Trabalho, ousamos classificá-las da seguinte forma: a) fontes heterônomas; b) fontes autônomas; e c) fontes internacionais.

Fontes heterônomas - São aquelas de produção estatal (Constituição, leis, regulamentos, sentença normativa, etc...).

Fontes autônomas - São aquelas criadas pelas próprias partes (convenção coletiva, regulamento da empresa, etc...).

Fontes internacionais - São aquelas de produção internacional (Tratados internacionais, Convenções da OIT etc.).

5 - Hierarquia das Fontes

Entre as diversas fontes enumeradas há uma hierarquia, razão pela qual passaremos a analisá-las consoante sua respectiva ordem.

a) Constituição Federal

Segundo Hans Kelsen⁶, "é a norma fundamental que constitui a unidade de uma pluralidade de normas enquanto representa o fundamento da validade de todas as normas pertencentes a essa ordem normativa".

Por esta razão, a Constituição é a mais importante fonte formal de produção estatal do Direito do Trabalho.

Atualmente tem vigência no Brasil a Constituição Federal promulgada em 5 de outubro de 1988, democrática e pluralista, consoante está expresso em seu art. 1º e respectivo inciso V.

Vale ressaltar ainda, que a mesma adota como fundamento, dentre outros, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Os principais avanços estatuídos pela nossa atual Lei Maior são: a) autonomia sindical; b) ênfase à negociação coletiva; e c) o

⁶Teoria Pura do Direito, editora Armênio Amado, 6ª edição, pág. 269.

exercício do direito de greve (artigo 8º, *caput*, art. 7º, incisos XXVI c/c incisos VI, XIII e XVI; art. 9º, *caput*).

Convém salientar que esta estendeu aos rurais os mesmos direitos que assegura aos trabalhadores urbanos (art. 7º, *caput*) e garantiu ao servidor público civil o direito à livre associação sindical e também o de greve, nos termos da lei regulamentar que até hoje não foi promulgada (incisos VI e VII, do art. 37).

Não obstante, ainda prevalecem em nosso ordenamento jurídico, por força da própria Constituição, ranços da legislação autoritária (ou protecionista?) anterior, tais como: a) unicidade sindical (art. 8º, inciso II); b) contribuição sindical (artigo 8º, inciso IV); c) sindicalização por categorias; d) sentença normativa da Justiça do Trabalho (art. 114, *caput*); e e) recepção de quase todas as normas rígidas da CLT, promulgada há cinquenta anos, em fase econômica e política destoante da realidade atual.

Por outro lado, a normatização detalhada e casuística de regras do Direito do Trabalho, tanto no plano individual como coletivo, não se ajustam à crise econômica que o País enfrenta nos dias atuais.

José Pastore⁷ nos fornece um dado importante, qual seja, no Brasil, "em 1991, a Justiça do Trabalho teve cerca de 1,5 milhões de processos trabalhistas, enquanto no Japão, com uma população quase igual à nossa, a justiça comum recebeu, no mesmo ano, apenas 1.000 processos, sendo que metade deles foi resolvido na conciliação, logo na primeira audiência".

Face às restrições impostas pela nossa Lei Maior à organização sindical, o Brasil não pôde aprovar, até os dias atuais, a Convenção nº 87, da OIT, que é o mais importante instrumento internacional sobre os direitos sindicais.

b) Leis Ordinárias

Fonte de produção estatal, a CLT encerra o maior número de normas imperativas que regem a relação laboral no Brasil. Ao lado desta devem ser consideradas as normas não

⁷ Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva, Editora LTr, págs. 158 e seguintes.

consolidadas.

Como se disse anteriormente, a rigidez das normas consolidadas estimulam demandas e revelam uma flexibilidade encoberta, vez que as partes procuram o mercado informal onde a flexibilização não tem limites.

Segundo dado fornecido por José Pastore⁸ "depois da Constituição-cidadã, de 1988, que absorveu quase toda a Consolidação das Leis do Trabalho e acrescentou uma série de novos direitos para os trabalhadores, o trabalho ilegal no Brasil que já atingia 45% da nossa população economicamente ativa, passou para 55%, com tendência a crescer".

Ney Prado⁹ nos adverte sobre a desigualdade dessas normas, eis que as mesmas tratam "com iguais direitos e obrigações tanto um próspero executivo quanto um ajudante de pedreiro, desde que empregados. Por outro lado, atribuem-se às empresas idênticas responsabilidades, independentemente de seu porte econômico, finalidade ou legislação; não importa se uma simples oficina de fundo-de-quintal ou se uma poderosa multinacional, se sediada num vilarejo do nordeste, às margens de um igarapé amazônico ou numa próspera megalópole da região sudeste". (Grifos nossos).

O Direito do Trabalho não pode ficar indiferente à geração perversa de dois mundos, o dos trabalhadores formais (protegidos?) e o dos trabalhadores informais (relegados ao abandono).

Não pode ficar indiferente, ainda, à realidade econômica atual, ao desemprego crescente (7,94% em abril/98), principalmente entre jovens de 18 a 24 anos¹⁰, à fome, à seca, às falências e concordatas, à baixa qualificação

⁸ Encargos Sociais, Editora LTr, pág. 15.

⁹ Economia Informal e o Direito do Trabalho, Editora LTr, págs. 107/108

¹⁰ Segundo informação extraída da Fundação Sistema Estadual Análise de Dados, o desemprego em maio deste ano atingiu 1,6 milhões de desempregados na região metropolitana de São Paulo, sendo que quase a metade, ou seja, 740 mil, situavam-se na faixa etária abaixo dos 24 anos. Dados obtidos através do Jornal Folha de São Paulo, domingo, 28/06/98.

escolar e insuficiente formação do trabalhador profissional, à criminalidade, às drogas, à explosão demográfica, à concentração urbana da população, ao trabalho escravo, à prostituição infantil, etc...

É imperativo que a legislação ordinária encolha para ceder espaço ao diálogo entre as partes, inclusive com pactos trilaterais, nos casos em que a presença do Estado seja necessária.

A lei ordinária, então, poderia se preocupar com aqueles que realmente precisam ser protegidos, utilizando, sempre que possível, a ajuda do sindicato.

Finalizando, gostaríamos de acrescentar que a Lei 9.601, de 21/01/1998, adotou uma política de combate ao desemprego ao autorizar, através de convenção coletiva e acordos coletivos, a instituição de contratos de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da CLT, independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

Contra a mesma foram propostas cinco Ações Diretas de Inconstitucionalidade.

Consoante nos informa Arion Sayão Romita¹¹ "somente a Itália e a Grécia, na União Européia, não adotaram o sistema do trabalho temporário. Não obstante a Itália já consagrou esta modalidade de trabalho flexível".

c - Convenção Coletiva

No Brasil, muitos fatores têm contribuído para a insignificante aplicação da convenção coletiva, dentre eles, os mais importantes são: grande extensão territorial, diversidade econômica regional, concentração dos centros industriais em poucos estados federais, tradicionalismo agrário conservador, legislação sindical altamente intervencionista e a sentença normativa que substitui a auto-regulação de interesses.

Como dissemos em linhas passadas, a

CF/88 deu ênfase à negociação coletiva, permitindo, inclusive, a derogabilidade *in peius* da lei ordinária, exceto quando essa derogabilidade atentar contra a ordem pública (art. 7º, incisos VI, XIII e XIV c/c art. 5º, CC, aplicado subsidiariamente por força do parágrafo único do art. 8º/CLT).

A derogabilidade *in melius* resulta do princípio da aplicação da norma mais favorável e está expressamente autorizada no art. 444/CLT.

No Brasil, as convenções coletivas apenas têm vigência no prazo estipulado, ou seja, não são ultra-ativas (art. 613, inciso IV da CLT). Conseqüentemente, a nova Convenção ou Acordo Coletivo tem total flexibilidade para negociação, sem afrontar o art. 468/CLT (art. 1º da Lei 7.788, de 03/07/89).

Com referência ao Contrato Individual de Trabalho, a Convenção Coletiva atua como uma disposição mínima que pode ser superada pela vontade das partes. A derogabilidade *in peius* do Contrato Individual anterior, pela Convenção Coletiva posterior, encontra barreira no art. 468 consolidado.

Consoante afirmamos anteriormente, a Convenção Coletiva é um instrumento útil de flexibilização das relações de trabalho, adaptando-as às necessidades do mercado e, através dela, pode-se melhorar as condições globais de seus representados.

d) Regulamento de Empresa

É fonte de produção autônoma, a que o trabalhador adere, ou não, por ocasião da contratação.

e) Fontes Internacionais

A CF/88, nos artigos 102, inciso III, alínea b e 105, inciso III, alínea a, que adota o sistema monista, admite que a norma internacional passe a fazer parte integrante do ordenamento jurídico interno.

Não obstante, no sistema brasileiro, a lei ordinária posterior prevalece sobre o instrumento internacional, ainda que ele não tenha sido denunciado pelo Estado Brasileiro¹².

¹¹ Trabalho publicado na Revista LTr - Abril de 1998, "Contrato de Trabalho por Tempo Determinado e Trabalho Temporário: Espanha, Itália, Brasil", pág. 62 - 04/449.

¹² Vide Trabalho de nossa autoria, "A Convenção nº 158", publicado na Revista Gênesis, nº 46, pág. 487.

Deixamos de mencionar, propositalmente, o art. 5º, § 2º/CF, porque, segundo o nosso entendimento, referida norma apenas explicita que a relação de direitos individuais não é exaustiva. De conseqüência, consoante o nosso raciocínio, ele não se refere nem à incorporação dos tratados internacionais à ordem jurídica interna e sequer à questão monismo ou dualismo.

Convém assinalar que o Brasil, ao dar referido disciplinamento aos tratados internacionais, destoa de seus parceiros do MERCOSUL, senão vejamos:

a) A Argentina, no artigo 75, item 22, do capítulo IV, da CF/1994, declara expressamente que os tratados internacionais têm hierarquia superior à das leis;

b) A Constituição Paraguaia de 1992, no art. 137, da mesma forma que a da Argentina, atribui aos tratados, convênios e acordos internacionais, aprovados e ratificados, hierarquia superior à das leis e inferior à Constituição;

c) A Constituição Uruguaia é silente sobre o assunto. Não obstante, em virtude de seu reconhecimento genérico dos direitos humanos e a aplicação imediata dos direitos reconhecidos, adquirem hierarquia constitucional, no Uruguai, todos os direitos humanos fundamentais.

O Min. Arnaldo Sussekind¹³ nos ensina que os tratados podem ser: "a) tratado-contrato que tem por finalidade conciliar diversos interesses entre dois ou mais Estados determinados (dá lugar a prestações distintas e gera efeitos subjetivos); b) tratado-lei, ou normativo, que admite um número ilimitado de partes, unindo vontades comuns que perseguem o mesmo fim".

Dentre os tratados - normativos ou multilaterais -, convém citar, dado o grau de sua importância, as Convenções da OIT, que além de perseguir o objetivo de universalizar as normas laborais a nível internacional, tentam evitar ou dissuadir as práticas de competição internacional baseadas na diminuição dos

níveis das condições de trabalho.

Conforme o Protocolo de Ouro Preto (art. 41) são fontes jurídicas do Mercosul, o Tratado de Assunção (firmado entre o Brasil, Uruguai, Paraguai e Argentina) e seus protocolos, as decisões do Conselho do Mercado Comum e as diretivas da Comissão de Comércio.

Não obstante, não foram editadas, até o momento, normas comunitárias em matéria laboral.

f) Jurisprudência

A jurisprudência não é tecnicamente fonte formal do Direito do Trabalho, vez que a decisão judicial apenas vincula as partes demandantes.

Não obstante a jurisprudência iterativa e remançosa do C. TST, cristalizada em Súmula, pode obstaculizar a interposição de recurso de revista se a decisão recorrida lhe for contrária (§ 5º, do art. 896/CLT).

As instâncias inferiores, as Juntas de Conciliação e Julgamento e os Tribunais Regionais do Trabalho, podem decidir em sentido contrário, porém o recurso não alcança o Colendo Tribunal Superior do Trabalho, ainda que a Súmula contrarie a lei.

Quanto a este aspecto, o Direito Processual do Trabalho se afasta, lentamente, do sistema da *civil law*, ou do direito legislado, de extração romana, para se aproximar do sistema do *common law*, isto é, do direito dos precedentes judiciais, de origem *anglo-saxônica*.

g) Sentença Normativa

É uma decisão normativa através da qual o Poder Judiciário decide os conflitos coletivos de trabalho (art. 114, § 2º da CF/88).

No Brasil, os sindicatos, ao invés da composição autônoma, têm preferido a intervenção judicial.

A sentença normativa tem prazo de vigência pré-fixado, normalmente um ano, e tem por finalidade a fixação de condições de trabalho no âmbito de representação do sindicato que instaurou o dissídio coletivo.

h - Doutrina

A doutrina não constitui fonte de direito, mas apenas uma orientação ao intérprete na tarefa de aplicar a lei.

¹³ Convenções da OIT, editora LTr, pág. 29

A CLT alude ao direito comparado como uma espécie de fonte supletiva (art. 8º).

i) Usos e Costumes

O costume, quando *secundum legem* e *praeter legem*, pode constituir uma fonte supletiva do Direito do Trabalho.

Em princípio, não se admite o costume *contra legem*, isto é, com força derogatória do direito escrito.

Comungamos com o pensamento de Cristina Mangarelli¹⁴ de que "*Os usos servem para interpretar ou complementar a vontade das partes no contrato de trabalho e não podem ser aplicados quando as partes manifestarem uma vontade diferente*".

A CLT, no artigo 8º, considera o costume e o uso como fonte supletiva.

j) Princípios Gerais do Direito

São emanações das normas jurídicas, não constituindo fontes autônomas.

Não obstante, o art. 8º/CLT os enumera como fonte supletiva.

III - CONCLUSÃO

O desenvolvimento econômico brasileiro caracteriza-se por profundas diversidades regionais. Tal fato, aliado à explosão demográfica, provocou uma concentração populacional nas cidades.

Estas, sem condições de absorver este contingente humano, formaram bolsões de profunda pobreza.

A abertura do mercado comercial, as inovações tecnológicas, os custos dos benefícios conferidos pela CF/88, a ausência de qualificação profissional dos trabalhadores, a rigidez das normas da CLT (com mais de cinquenta anos) e a globalização da economia tiveram profundo impacto no mercado de trabalho brasileiro, registrando-se um declínio do emprego no setor industrial, uma evolução do mercado informal, desemprego crescente, corrosão dos salários e rotatividade da mão-de-obra.

Se a CF/88 tem como fundamento,

dentre outros, a dignidade humana e como objetivo, dentre outros, reduzir as desigualdades sociais e regionais, ela não pode negar às populações miseráveis e desprotegidas (ou excluídas), o direito ao trabalho e ao progresso.

O caminho jurídico é a flexibilização do direito, criando, inclusive, novas formas de emprego.

Entendemos que pode subsistir uma legislação que assegure um mínimo de proteção do Estado, mas destinada àqueles que, realmente, necessitam desta proteção.

A valorização da autocomposição, paralela à efetiva liberdade sindical, permitirá que as partes encontrem soluções para interesses comuns.

Um pacto social firmado entre os interlocutores sociais e o Estado poderia levar este último a direcionar investimentos para setores que, com rapidez, absorvem vastos contingentes de mão-de-obra, como é o caso da construção civil, infra-estrutura e atividades agrícolas. Ou, quem sabe, reduzir a fome e a desocupação no nordeste, através de incentivos fiscais para instalação de indústrias naqueles estados, com flexibilidade na contratação.

O combate à miséria exige um esforço de muitos anos, em várias frentes - educação, crescimento econômico, redução de desemprego, melhor distribuição de renda, solidariedade coletiva, saúde etc. - porém o Direito do Trabalho não pode quedar inerte e indiferente a estes objetivos.

Medidas necessitam ser tomadas e com urgência, mas, usando uma frase citada por Gean Carlo Perone¹⁵, "*Claro que para esto, nuestro viejo derecho del trabajo parece carecer de soluciones idóneas*".

¹⁴ "Costume", publicado no livro "Estudos sobre as Fontes do Direito do Trabalho", Editora LTr, pág. 180.

¹⁵ "La deregobamentazione e le fonti del diritto del lavoro", publicado na revista "Roma e América. Diritto Romano Comune", Mucchi Editore, pág. 247.