

As inovações do Direito Nacional-Socialista Alemão

DORVAL DE LACERDA
Procurador do Ministério do Trabalho

Embora reconhecendo que a Alemanha muito contribuiu, sobretudo no direito civil, no penal, no comercial, sem falar na filosofia jurídica, para o desenvolvimento e evolução do direito brasileiro, é forçoso admitir que nós, pelas nossas condições políticas, econômicas, sociais e históricas, nos colocamos fora dessa influência no que concerne ao direito do trabalho. E quando falo em direito do trabalho, refiro-me especialmente ao que vigora, hoje, naquele grande país, depois do advento do III Reich. Quanto aos princípios, que não hesito qualificar de notáveis, oriundos da Constituição de Weimar, foram tão fugazes, no direito positivo, que mal deram para atravessar os limites territoriais da República Alemã. Quanto ao período anterior, da guerra e dantes da guerra, nem no Brasil se cogitava, seriamente, da questão social, nem o direito alemão do trabalho se cristalizara em boas e sólidas normas positivas, constituindo matéria de agitações revolucionárias, quasi sempre avançadas.

Quanto à legislação hitleriana, entendêmo-la, de um modo geral, inaproveitável para servir como fonte à solução dos problemas jurídico-trabalhistas brasileiros. Diferentes sistemas, sinão opostos — portanto, diversidade de soluções. A demonstração disso é o fim deste trabalho. Não se estabelecerá confrontos. Estes, pela simples exposição do sistema germânico, se farão naturalmente.

Primeiramente, de justiça, é forçoso reconhecer que com tal sistema se realizou uma obra notável, tanto pela concepção originalíssima, como pelos resultados almejados e que se já vêm fazendo sentir.

O centro dessa nova legislação é a *Gezetz zur ordnung der nationalen Arbeit*, a lei sobre o regime do trabalho, de 20 de janeiro de 1934, que bem poderíamos chamar a constituição trabalhista alemã. Nela, todo o sistema, toda a idéia nacional-socialista, está condensada. E, no artigo 1.º, por sua vez, está resumida toda a legislação nova. Merece, por isso, transcrição :

“Em toda empresa, trabalham em comum para o incremento dos fins da empresa e para o bem geral da Nação e do Estado, o empregador, como chefe (*Führer*) e os empregados e operários, como agregados (*Gefolgschaft*).

O princípio enunciado pelo artigo — repito — é a síntese dos fundamentos jurídicos e sociais sobre os quais repousam todas as relações de trabalho na Alemanha nacional-socialista, e constitue a inovação, por excelência, dessa legislação.

Não se procura ali, como nas demais legislações trabalhistas, atingir, por meios legais e associativos, a igualdade jurídica entre empregadores e empregados, mas estabelecer uma comunidade de trabalho, que tem seu direito próprio, a sua honra e dignidade, onde o chefe da empresa, membro da comunidade, é a maior autoridade, gozando de uma superioridade indiscutível, constitutiva da essência do regime : o *führer-prinzip*.

Não ha, entretanto, por esse fato, como pode parecer à primeira vista, dada a oposição profunda entre os dois métodos (superioridade de direito e de fato, na Alemanha ; igualdade jurídica, nas outras legislações) uma divergência quanto aos fins a se atingir. Realmente, na legislação tra-

balhista, que chamaremos *comum*, a concepção reinante é a de que somente a igualdade das duas forças — patronal e operária — pode garantir a paz social; igualdade assegurada pelo sindicato, realizada nas corporações ou por meio das convenções coletivas ou, também, pelas decisões da magistratura do trabalho, quando o Estado julgar do seu dever intervir — enfim um verdadeiro e imenso acôrdo nacional de trabalho. E' o que se conclue, por exemplo, dos termos precisos da lei italiana (*Carta del Lavoro*) :

“As associações profissionais legalmente reconhecidas asseguram a igualdade jurídica entre dadores de trabalho e trabalhadores...” (Art. VI).

E com que fim ?

“... para manter a disciplina da produção e do trabalho e promover-lhes o aperfeiçoamento...” (*Idem*)

Evidentemente a *finalidade* da lei alemã é a mesma. Entretanto, o *meio* empregado se funda numa concepção oposta à fascista.

O legislador germânico entendeu que o sindicato representa (como de fato representa) uma classe — e que a idéia de classe acarreta a idéia de interesses, e esta a de conflito; o italiano assim o entendeu também. A solução, entretanto, é que divergiu: o último procura evitar o conflito pela harmonização dos interesses, que para êle não são irreconciliáveis, mas eventualmente opostos, suscetíveis, portanto, de harmonização; o primeiro preferiu, ao contrário, eliminar o órgão que gerava o interesse — a classe — e a sua corporificação — o sindicato :

“A *desproletarização material* deve ser efetuada conjuntamente com a *desproletarização espiritual*. Êsses intentos se realizaram, em primeiro lugar, com a supressão das organizações fomentadoras da luta de classes... e, em segundo, pela instituição de um novo regime legal de trabalho nacional, tendo raízes na idéia de comunidade”. (*La politique sociale de la nouvelle Allemagne*. Prof. Dr. Bruno Rauecker. Pg. 10). Daí o desaparecimento, na Alemanha do 3.º Reich, das associações profissionais e, conseqüentemente, das convenções coletivas, e a substituição das primeiras (si a isso se pode chamar substituição)

pela idéia da comunidade de empresa, onde se processa a identidade dos pontos de vista do patrão e empregados, que é, em primeiro lugar, o incremento da empresa e, em segundo, fundamentalmente, como consequência indireta mas imprescindível, “o bem geral da Nação e do Estado”. Atendendo-se às necessidades da disciplina a comunidade tinha que ter um chefe e, à índole do povo germânico, um chefe que fôsse o senhor (*Führer*).

“Com relação ao pessoal, compete ao chefe da empresa decidir todos os assuntos que afetem o estabelecimento e que se enquadrem nos dispositivos da presente lei. (§ 2.º, alínea 1).

O chefe da empresa deve zelar pelo bem estar do pessoal; êste lhe deve a fidelidade que se funda na comunhão da empresa” (§ 2.º, a 2).

Tal é o texto do § 2.º, verdadeiro e lógico corolário do § 1.º. Nêle vêm confirmados os únicos princípios (há outros, mas privativos do Estado) que geram a ordem jurídica do trabalho alemão, a saber: o princípio da solidariedade do empregador e do pessoal da empresa, mediante o trabalho em comum, o da autoridade senhorial do chefe da empresa e o correspondente princípio de subordinação que lhe deve o pessoal da mesma.

Assim, dado que o empregador trabalha como chefe e os empregados na qualidade de agregados ou dependentes, impõe-se àquele decidir a respeito de todos os assuntos atinentes ao estabelecimento. Age destarte o chefe da empresa como verdadeiro *senhor (Führer)* sem que a sua autoridade sofra qualquer restrição ou constrangimento a não ser por parte do Estado, como veremos.

Mas, por muito grande que sejam os poderes ditatoriais do chefe da empresa, acham-se no entanto muito atenuados pelos correspondentes deveres para com o pessoal. Tais deveres não são apenas de ordem material, como se poderia concluir à vista da expressão empregada: *zelar pelo bem estar do pessoal*; mas também de ordem moral e quiçá espiritual.

A lei alemã ultrapassa, com relação aos deveres dos empregados para com o empregador, o âmbito do direito social comum. Neste, o empregado deve, *em matéria de trabalho*, obediência ao empregador, com fundamento na disciplina, decorrente de um contrato de trabalho. Naquela, deve o empregado ao chefe da empresa, além da simples obediência como carater assinalado acima,

a fidelidade, em qualquer situação em que se encontre, fundada na comunhão material, moral e espiritual da empresa; comunhão que não decorre de simples relação de ordem privada, mas que é imposta pelo poder soberano do Estado.

E', pois, com razão, que se disse que a lei alemã ao usar o termo *gefolgschaft*, tinha em mira assemelhar as relações que devem existir doravante entre o patrão e o seu pessoal, àquelas que se estabeleciam entre o senhor medieval e seus vassallos, em consequência do laço de fidelidade. (*Recueil International de Jurisprudence du Travail*. 1937. Pag. XX).

Mas quem é esse Führer, esse chefe de empresa? Comumente é o empreendedor, o proprietário, o capitalista que a criou — mas nem sempre. A lei alemã distingue perfeitamente essas duas personalidades: a do chefe e a do empreendedor. Este, que nomeia aquele, pode acumular as duas funções, porém tem o direito de delegar a primeira a outrem. Esse direito se torna dever quando se tratar de sociedade anônima empregadora ou quando o empreendedor não dirigir pessoalmente a empresa ou quando perder, por decisão do Estado, o direito de dirigi-la.

Tal duplicidade de pessoas tem uma explicação razoável, e suas funções, à primeira vista coincidentes, são perfeitamente distintas. Assim, o empreendedor é o chefe econômico da empresa, o *fürher*, o seu chefe social. Damos aqui a palavra a René Bollecker (*La Charte du Travail du IIIe Reich*. 1937. Pag. 87), que nitidamente estabelece a distinção legal:

“O empreendedor é, em princípio, aquele que dirige economicamente a empresa, que celebra contratos de compra e venda em seu nome, que a representa, que admite e dispensa o pessoal; o chefe da empresa é quem a dirige socialmente, quem entra em contacto com os assalariados, quem fixa as condições de trabalho, quem promulga o regulamento da empresa, quem preside o conselho de confiança, etc.”. Ora, a legislação do trabalho é essencialmente legislação social e, portanto, ante ela só a figura do chefe social, isto é, do *fürher* da empresa, prepondera como representante máximo e maior responsável da empresa no setor trabalhista.

Junto ao chefe da empresa, que possuir, normalmente, mais de 20 empregados, funciona o Conselho de confiança da mesma, do qual o *fürher* é membro presidente. Tal Conselho, com

carater consultivo, é formado pelos *homens de confiança*, escolhidos dentre o pessoal da empresa. A escolha obedece ao seguinte processo: no mês de março de cada ano, o chefe da empresa, de acordo com o chefe da organização das células de empresas nacionais socialistas (*Nationalsozialistische Betriebszellenorganisation*), elabora a lista dos homens de confiança e seus suplentes, obedecida uma justa proporção entre empregados, operários e trabalhadores da empresa a domicílio. O pessoal da empresa pronuncia-se, então, mediante voto secreto, a respeito da lista, aprovando-a ou recusando-a, no todo ou em parte. Aquele que obtiver mais de metade do total de votos válidos, considerar-se-á eleito. Havendo desacordo entre o chefe da empresa e o chefe das células de empresa, no que concerne aos nomes a propor, ou si houver outra razão que impeça a formação do Conselho de confiança, ou ainda, si o pessoal da empresa não aprovar os nomes constantes da referida lista, no todo ou em parte, o Comissário do Trabalho, funcionário do Reich, dotado, como veremos, de grandes poderes, poderá designar o número necessário de homens de confiança e seus suplentes.

O Conselho de confiança se compõe, nas empresas que tiverem de 20 a 49 trabalhadores, de 2 membros; de 3, nas que tiverem de 50 a 99; de 4, nas que tiverem de 100 a 199; de 5, nas que tiverem de 200 a 399. Esse número será aumentado de uma unidade para cada grupo de 300 trabalhadores ocupados a mais na empresa, não podendo ultrapassar de 10.

São relevantes as atribuições do Conselho. A ele incumbe desenvolver a confiança reciproca na comunhão de empresa; opinar a respeito de medidas atinentes ao incremento da produção, à formação e aplicação das condições gerais de trabalho, particularmente no que se referir ao regulamento da empresa, sobre a aplicação e melhoramento das medidas de prevenção dos acidentes de trabalho; esforçar-se por resolver os dissídios que surgirem na comunidade. Outrossim, o Conselho deverá ser ouvido antes da aplicação de penalidades ao pessoal e pode, por decisão da maioria, recorrer, por escrito, ao Comissário do Trabalho, das decisões do chefe de empresa atinentes à determinação das condições gerais de trabalho e ao regulamento de empresa, quando tais decisões lhe parecem incompatíveis com a situação econômica da empresa.

Desnecessário seria dizer que, além do preenchimento de condições de caráter pessoal (idade, posse de direitos civis e políticos, conduta e qualidades pessoais exemplares) e profissional (pertencer à Frente Alemã do Trabalho, ter um ano de trabalho para a empresa e dois na profissão), é fundamental que o *homem de confiança* dê garantias de estar pronto para intervir, em qualquer tempo, sem restrições, em prol do Estado nacional. Essas, aliás, são as expressões empregadas pela própria lei.

Como manifestação concreta da autoridade do *fürher* da empresa e, de certo modo, substituindo os acordos coletivos consagrados em outras legislações, está o *regulamento de empresa*. Tal regulamento é ato do chefe da empresa e a sua promulgação constitui dever, nas empresas que derem trabalho a mais de 20 pessoas.

No regulamento de empresa deverão constar as seguintes condições de trabalho, consideradas como condições mínimas :

1 — início e fim do tempo regulamentar do trabalho diário, bem como os respectivos intervalos para repouso ;

2 — tempo e modo de pagamento dos salários ;

3 — base de cálculo do trabalho por tarefa ou preço previamente estipulado, quando a empresa adotar tais formas de remuneração ;

4 — prescrições sobre o gênero, *quantum* e cobrança das multas, quando previstas no regulamento ;

5 — razões segundo as quais poderá ser rescindido o contrato de trabalho, sem observância do período de pre-aviso, no caso em que tais razões sejam outras que as previstas na lei ;

6 — modo de aplicação das quantias referentes aos salários cuja perda fôr causada pela dissolução ilegal das relações de trabalho, quando tal perda fôr prevista nas disposições legais, no próprio regulamento de empresa ou no texto do contrato de trabalho (§ 27).

As multas só são admissíveis, com relação ao pessoal da empresa, quando se verificar violação da disciplina ou da segurança da empresa. De qualquer modo, entretanto, não poderão ultrapassar de metade do trabalho diário.

Representando o Estado e presidindo as relações de ordem trabalhista, com o fim de "assegurar a manutenção da paz do trabalho alemão",

são os Comissários do Trabalho, com jurisdição em determinadas regiões econômicas, "funcionários chamados a desempenhar papel decisivo na vida social da nova Alemanha". (Bollecker — *Op. cit.*, pg. 147). Realmente, basta atender para as atribuições depois conferidas a tais autoridades, para concluir a sua importância no sistema que o III Reich inaugurou. São elas, de um modo geral :

1 — fiscalizar a formação e atividade dos Conselhos de confiança e decidir no caso de controvérsia ;

2 — nomear (nos casos que não tenham lugar aprovação do pessoal ou por falta de substitutos legais) e destituir (por falta de idoneidade técnica ou pessoal) os *homens de confiança* ;

3 — decidir sobre os recursos do Conselho de confiança, a que acima aludimos ;

4 — decidir nos casos de dispensa coletiva ;

5 — fiscalizar a aplicação dos regulamentos de empresa ;

6 — cooperar na tarefa dos Tribunais de Honra Social ;

7 — prestar, permanentemente, ao Governo do Reich todas as informações relativas à evolução da política social ;

8 — baixar *regulamentos-tarifários*.

Eis outra inovação interessantíssima da nova legislação : os regulamentos-tarifários. Estes não são mais que outros tantos regulamentos de empresa, promulgados pelo representante do Reich, que terão aplicação na região do Comissário, para as empresas, profissões ou territórios que êle designar, como si fôsem lei. Ao ritmo legal, entretanto, se subordinam tais regulamentos-tarifários, tendo, contudo, poder derogatório dos regulamentos de empresa, no que lhes fôr contrário.

"Todos os membros de uma comunhão de empresa são responsáveis pelo consciencioso cumprimento dos deveres que lhe incumbem de conformidade com a sua posição na comunidade da empresa. Deverão mostrar-se dignos da estima resultante de sua situação na comunhão da empresa. Deverão, outrossim, dedicar, de modo particular, tendo sempre em mente a consciência de sua responsabilidade, todas as suas forças ao serviço da empresa, bem como subordinar-se ao bem comum". Eis o que solenemente declara o § 35 da *Gezetz*, e não inocuamente.

As infrações graves aos deveres sociais, fundadas na comunhão de empresa, representam violações da honra social e serão punidas como tal. Verificar-se-á infração à honra social quando :

1 — os empregadores, chefes de empresa ou outras pessoas que fizerem parte da direção da empresa, com abuso de seu poder, explorarem dolosamente o trabalho dos agregados ou os ofenderem na sua honra ;

2 — qualquer agregado comprometer a paz do trabalho, com instigação dolosa dos outros agregados e, em particular, quando qualquer *homem de confiança* arrogar, concientemente, intromissão ilícita na gestão da empresa ou perturbar, continuamente e de modo malicioso, o espírito de comunhão na comunidade da empresa ;

3 — os membros da comunhão de empresas dirigirem, levianamente e de modo reiterado, reclamações ou pedidos não justificados, ao Comissário do Trabalho ou, então, desobedecerem, com obstinação, às ordens escritas deste último ;

4 — os membros do Conselho de confiança revelarem, sem autorização, informações confidenciais, segredos da empresa ou do negócio, de que tiverem conhecimento no desempenho de suas funções e como tais qualificados.

Tais transgressões serão punidas pelo Tribunal de Honra Social, com as seguintes penalidades :

1 — advertência ;

2 — repreensão ;

3 — multa disciplinar, não excedente de 10.000 marcos ;

4 — perda da capacidade de ser chefe de empresa ou do exercício da função de *homem de confiança* ;

5 — afastamento do cargo ; em tal caso, poderá o Tribunal fixar um prazo de pre-aviso diverso do pre-aviso de despedida fixado na lei ou no que tiver sido estabelecido.

De tais decisões cabe recurso para o Tribunal de Honra Federal.