

3 — Por omissão da lei especial, que se limitou a estabelecer o prazo de prescrição dos direitos trabalhistas, aplicam-se-lhe os princípios dominantes no Direito Civil — fonte subsidiária — *inclusive no tocante às causas impeditivas, suspensivas e interruptivas do prazo prescricional.*

Pelotas, em 15 de julho de 1950.

RELATÓRIO E PARECER

Relator: HENRIQUE STODIECK

O Professor Mozart Victor Russomano, em tese intitulada “A Prescrição no Direito do Trabalho”, sustenta, com brilho e erudição, o que se segue:

1) O Direito do Trabalho, embora renovador, não pode furtar-se ao ensinamentos da Teoria Geral do Direito, devendo, por isso, submeter-se aos princípios gerais e universais do direito.

2) Dentre tais princípios, universalmente aplicáveis, se destaca o instituto da prescrição, que é de ordem pública e visa estabelecer a paz social, evitando a demanda eterna.

3) A lei trabalhista apenas estabelece prazo prescricional para ajuizar a reclamação, sendo omissa quanto às demais particularidades da aplicação do instituto. Em face de semelhante omissão, cabe ao aplicador das leis protetoras do trabalho recorrer à fonte subsidiária do Direito Comum, consubstanciado no Código Civil, “inclusive no tocante às causas impeditivas, suspensivas e interruptivas do prazo prescricional”.

Essas, de forma resumida, as conclusões do ilustrado autor da tese, com as quais concordamos, pois que, efetivamente, o Direito do Trabalho é um ramo de fenômeno jurídico em geral, e, por outro lado, é cabível a aplicação ao Direito Novo dos institutos de ordem pública do Direito Comum, desde que, como no caso em foco, compatíveis e não expressamente regulamentados de outra forma na lei especial.

Por esses motivos, somos de parecer que a tese é de ser aprovada.

Pôrto Alegre, 15 de Agosto de 1950.

*Henrique Stodiek, relator
Dario de Bittencourt
Magdaleno Girão Barroso
Mario Seixas Aurvalle
Buys de Barros*

INDICAÇÕES SÔBRE O INSTITUTO TRABALHISTA DAS “FÉRIAS”

Mozart Victor Russomano

Professor da Faculdade de Direito de Pelotas (Universidade do Rio Grande do Sul). Juiz-Presidente da Junta de Conciliação e Julgamento de Pelotas. Membro Titular da Sociedade Internacional de Direito Social.

1 — GENERALIDADES

O repouso anual remunerado, que permite ao organismo do empregado um restabelecimento das forças físicas e mentais desgastadas na labuta profissional de todos os dias, é uma antiga aspiração obreira.

Embora seja, simultaneamente, uma de suas reivindicações mais justas, foi uma de suas últimas conquistas.

A instituição das férias é recente. Data do século em que vivemos. E só o proveito por elas trazido à vida coletiva e à vida empregatícia justifica sua rápida universalização.

Antes do aparecimento da “grande indústria”, pelo elevado número de dias santificados e feriados civis, bem como pela vida pausada que os homens levavam, a idéia de descanso continuado proporcional a cada ano de trabalho, de fato, não era urgente.

A industrialização, contudo, dinamizou a vida, abalando mais a segurança física dos que vivem no seu torvelinho, ganhando o pão com o suor do seu rosto, na fatalidade da sentença bíblica. Por outro lado, dentro das oficinas, criaram-se situações insalubres, decorrentes dos novos métodos, das novas condições de serviço, o que predispunha o trabalhador para muitas moléstias. A par de medidas protecionistas, relativas à higiene e à segurança do local de trabalho, increveu-se a figura das “férias trabalhistas” em todas as modernas legislações, como uma medida que superasse e completasse o repouso hebdomadário, sempre escalonado em dias intermitentes, dando ao obreiro um descanso mais ou menos longo, sem prejuízo de sua remuneração habitual.

Conforme acentua PETRELLI GASTALDI, apenas os funcionários, o pessoal dos serviços públicos, os empregados de bancos e de grandes armazéns gozavam férias, antes da Guerra de 1914 ("Prática das Leis do Trabalho", pág. 147). E se alguns países mais avançados haviam instituído, por lei, férias obrigatórias — como a Áustria e a Suíça — os beneficiados se restringiram a pequenas categorias do proletariado, visto estarem por ela alcançados, apenas, as *mulheres* e os *aprendizes*, isto é, os fisicamente insuficientes.

As campanhas em prol da concessão coativa de férias trabalhistas se desata a contar da 1.^a Guerra Mundial, apaixonando os trabalhadores e sugerindo meticolosos estudos aos sociólogos, juristas e legisladores — mas só culminariam elas, praticamente, em 1936, quase em nossos dias, quando foi aprovado um projeto de convenção da Conferência Internacional do Trabalho.

No mesmo ano, adiantando-se num exemplo aos países europeus, a Bélgica e a França promulgaram suas leis sobre o instituto.

E' de se assinalar, porém que, *naquele ano de 1936*, no Brasil, as férias trabalhistas já estavam totalmente reguladas em lei e postas em prática, com rigor, com acentuado senso de solidariedade humana, em todos os setores da vida trabalhista nacional.

Cabe-nos, nesse ponto, pois, uma posição de vanguarda.

Fazemos questão de reivindicá-la.

O corpo de leis sobre o assunto, entre nós, ganhou, facilmente profundidade e extensão.

O problema ganhou profundidade — porque se multiplicaram as normas jurídicas positivas reguladoras da matéria, até se chegar à síntese feita pelos autores da Consolidação das Leis do Trabalho, recente e parcialmente alterada pela Lei n.º 816, de 9 de setembro de 1949, que entrou a vigorar em *2 de novembro do mesmo ano*, isto é, 45 dias após de ser oficialmente publicada, na forma disposta no art. 1.º da Lei de Introdução ao Código Civil da República.

Ganhou, também extensão — no sentido de estender seus benefícios, de u'a maneira geral, a todo aquele que trabalha sob dependência hierárquica de outrem.

Empregados que, normalmente, estão fora do abrigo da legislação social brasileira (funcionários públicos, encarregados dos serviços das entidades autárquicas, trabalhadores rurais) gozam, todos os anos, sem prejuízo de seus salários, um período contínuo, mais ou menos longo, de repouso e alheamento às lides profissionais (art.º 129 parágrafo único, da Cons. das L. do Trab.; Vide nosso "O Empregado Rural no Direito Brasileiro do Trabalho", pág. 9).

Hoje, *ex-vi* do art.º 157, inciso VII, da Constituição Federal de 18 de setembro de 1946, o instituto das férias está erigido em princí-

pio de ordem constitucional, de natureza ampla, surgindo até como um dos pontos cardiais da nossa legislação trabalhista. E' de se notar, aliás, de passagem, que as modernas Constituições se preocupam, sempre, com o fato-social do Trabalho e de sua Regulamentação, através de uma proteção imediata do proletário. Muitas dessas Constituições (como a do Brasil) traçam o esquema da legislação trabalhista a vigorar no país, sendo que aqui se deve fazer remissão à brilhante e erudita tese que, nesse sentido, escreveu o professor da Faculdade de Direito de Atenas A. SVOLOS, contando com o elogio de JOSEPH BARTHÉLEMY e de MIRKINE GUETZÉVITCH ("Le Travail das Les Constitutions Contemporaines").

A finalidade individual e social das férias, como se sabe, é higiénica e orgânica (ANDRÉ ROUAST e PAUL DURAND, "Précis de Législation Industrielle", pág. 366).

O corpo que labuta necessita de algo mais do que períodos esporádicos de inação, por conta de domingos e de feriados. Tanto quanto o psíquico, o corpo sofre as consequências diretas da atividade laboral, continuada. Um e outro necessitam rearmazenar energias, através do descanso. Hoje, cientificamente, está comprovado que as férias preparam os empregados para as futuras fainas de sua profissão. Tanto que existem, aqui e ali, grandes emprêsas que constituem suas "colônias de férias", do mesmo gênero das mantidas pelas instituições assistenciais, pois isso, além de ser uma vantagem de incalculável valor para o empregado, também o é para o empregador, pois a produção será maior e melhor sempre que o braço estiver sanitariamente bem disposto.

Facilitando a recuperação dos desgastes orgânicos e, de acôrdo com os princípios da higiene, dando ao trabalhador meios de total reajustamento somático e intelectual, o instituto das férias tem o efeito econômico de aperfeiçoar a produção.

Por êsses motivos, a matéria tem atraído, sempre, a atenção dos estudiosos de Direito do Trabalho e dos sociólogos em geral.

Como, no Brasil, as "férias" têm provocado farta legislação e sérias divergências doutrinárias e jurisprudenciais, oportunas se tornam algumas considerações sobre certos tópicos duvidosos de nossa atual legislação em torno desse ponto nuclear do Direito Social.

2 — AQUISIÇÃO DO DIREITO A FÉRIAS

Da justaposição dos arts. 130 e 131, da Consolidação das Leis do Trabalho, apura-se o seguinte: — O empregado brasileiro adquire o direito a férias *após doze meses de vigência de seu contrato individual de trabalho* e vai gozá-las nos *doze meses subsequentes à data em que se verificar essa aquisição*.

Há algumas decisões dos tribunais especializados do país que adotam, como orientação, como bússola de seus arestos, um curioso ponto de vista. Entendem que o empregado, após trabalhar doze meses para um mesmo empregador, adquire direito a um período de férias. Se fôr ele despedido alguns meses mais tarde, deverá receber aquêl período integral e mais as férias proporcionais aos dias excedentes aos doze primeiros meses, férias proporcionais estas calculadas de acôrdo com a tabela estatuída no art.º 132, da mesma Consolidação.

Ora, essa exegese está absolutamente errada. E' *contra legem*.

Para que o empregado tenha direito a repouso anual remunerado é preciso que ele conquiste essa prerrogativa, completando o que, na lei se chama de *PERÍODO AQUISITIVO DO DIREITO A FÉRIAS*. Esse período aquisitivo — que aparece no Direito Chileno e no Direito Espanhol (Cód. do Trab. Chileno, art.º 98; Lei do Contrato de Trabalho da Espanha, art.º 56; GALLART FOLCH, "Derecho Español del Trabajo", pág. 274) — é, no Brasil, de *doze meses integrais*. E' um prazo uno, que, portanto, não pode ceder à fragmentação proposta por algumas decisões judiciárias.

Sendo assim, cada período de gozo de férias deve corresponder, necessariamente, a um período aquisitivo dêsse direito, isto é, a um período *integral* de doze meses de vigência do contrato.

O trabalhador que prestar serviços ao mesmo patrão durante vinte e três meses, só terá direito a um período de férias, relativo aos doze primeiros meses de vigência contratual, porque o segundo período aquisitivo não ficou completo.

De outra forma não se pode entender, em face dos termos rigorosos do mencionado art.º 130, da Consolidação:

"Art.º 130 — O direito a férias é adquirido *após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho*".

Não poderia o texto legal ser mais cristalino, nem suas arestas poderiam ser mais cortantes.

Aliás, o princípio está renovado no art.º 132, do mesmo código.

E — o que é de máxima importância — a Lei n.º 816, de 9 de setembro de 1949, que deu nova redação a êsse art. 132, manteve, expressamente, a regra do art.º 130, dizendo:

"Art.º 132 — Os empregados terão direito a férias, *depois de cada período de doze meses, a que alude o artigo 130*, na seguinte proporção..."

Se, em face da controvérsia anterior, o legislador entendesse estar mal redigido ou mal interpretado o art.º 130, é claro que não faria, como fêz, expressa referência ao debatido princípio. Agindo como agiu, a Lei n.º 816 pôs em terra todos os argumentos que se

levantavam no sentido de adoçar a crua orientação do art.º 130. Ao juiz nacional não dá o Direito Brasileiro a prerrogativa de se sobrepor ao texto imperativo que o Estado ditou.

3 — DURAÇÃO DAS FÉRIAS

Não são menores as divergências nem menos gritantes as discussões que se têm travado, na jurisprudência dos tribunais e nas páginas da doutrina, sobre a questão do *tempo de duração das férias*.

A Consolidação das Leis do Trabalho, desde sua redação primitiva, adotando a orientação do direito anterior, havia consagrado o princípio das *FÉRIAS PROPORCIONAIS*.

Por êsse sistema, o empregado ganha um repouso anual maior ou menor, conforme menor ou maior tenha sido o seu tempo de serviço efetivo para a empresa no decurso do período aquisitivo do direito a férias, isto é, no decurso do "*année de référence*", como dizem os escritores franceses.

Antes da Consolidação, dois decretos lastreavam o estudo do instituto das férias entre nós. Um, conhecido por "lei dos comerciários", dispunha sobre as férias dos comerciários, bancários e empregados em instituições de assistência privada. O outro, denominado comumente de "lei dos industriários", ditava regras sobre as férias dos empregados em indústrias, empresas jornalísticas, gráficas, de comunicações, de transportes e de serviços públicos em geral (Decretos N.ºs 23.103 e 23.768, de 19 de agosto de 1933 e de 18 de janeiro de 1934).

Embora semelhantes em suas linhas gerais, êsses dois diplomas passaram à Consolidação princípios distintos.

Quando o consolidador sufragou o critério das "férias proporcionais", tomou ele direção oposta à da "lei dos comerciários", que não cogitava do número de dias em que o trabalhador houvesse prestado serviços durante o ano para o cálculo da duração das férias. Adotou, exatamente, a orientação da "lei dos industriários".

Êste último decreto estabelecia que os empregados teriam direito:

- a) a quinze dias de férias quando trabalhassem mais de 250 dias;
- a) a onze dias, quando trabalhassem mais de 200 e menos de 250 dias;
- c) a sete dias, quando trabalhassem menos de 200 e mais de 150 dias.

A Consolidação — aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943, vigente desde 10 de novembro do mesmo ano — tratou, porém, de ser mais rigorosa.

Dispôs, assim, no art.º 132, em sua primitiva redação:

- a) quinze dias úteis aos que tiverem ficado à disposição do empregador *DURANTE OS DOZE MESES*;
- b) onze dias úteis aos que tiverem ficado à disposição do empregador por mais de *200 DIAS*;
- c) sete dias úteis aos que tiverem ficado à sua disposição *ME-NOS DE 200 E MAIS DE 150 DIAS*.

A escala é diferente. Mas o princípio é, exatamente, o mesmo. Jogando com esses claros elementos históricos, sempre entendemos, em várias outras ocasiões, sem grandes lances de hermenêutica pretensiosa, que bastava que o empregado faltasse ao serviço *UMA ÚNICA VEZ*, sem motivo juridicamente justo, durante o ano de vigência contratual, para que tivesse direito a onze dias de férias, porque não permanecera à disposição do empregador durante os doze meses necessários.

Não há dúvida de que essa orientação da lei primitiva era excessivamente rigorosa. Mas não há dúvida de que essa era a orientação da lei. E deveria, pois, ter sido respeitada de parte dos juizes do trabalho, que muitas vezes evocaram uma inaplicável equidade para determinar o pagamento de quinze dias de férias a trabalhadores que haviam tido poucas faltas injustificadas durante o “*année de référence*”. Como se depreende dos comentários de M. V. CARDOSO DE OLIVEIRA, o direito anterior (“lei dos industriários”) era mais brando (“Noções de Legislação de Previdência e do Trabalho”, pág. 70). Porisso, certamente, os julgadores resolveram, indevidamente, abrandar o rigor da lei vigente. Muitas vezes desenvolveram elegantes e eloquentes raciocínios, como é o caso do memorável voto que sobre o assunto o Ministro DELFIM MOREIRA JÚNIOR proferiu no plenário do Tribunal Superior do Trabalho, que esbarravam, porém, na letra inflexível da disposição legal. Outras tantas fizeram remissões ao direito anterior, esquecidos de que a Consolidação, expressamente, o revogara.

Chegou-se a afirmar que o nosso entendimento implicava em ofensa à regra do art.º 132, parágrafo único, da Consolidação, que proíbe sejam as faltas ao serviço descontadas do *PERÍODO DE FÉRIAS*.

Essa crítica não procede.

Em primeiro lugar, porque isso feriria a afirmativa anterior, emanante da própria lei, de que o empregado, para gozar quinze dias de férias, deverá ter ficado à disposição do empregador durante doze meses integrais. Evidentemente, o empregado que deixa de comparecer ao trabalho não está à disposição do empregador, porque não

está executando, nem aguardando ordens (art. 4, da Cons. das L. do Trab.).

Em segundo lugar, porque essa interpretação levaria o jurista a uma lamentável confusão, identificando duas entidades jurídicas diferentes: o *período de férias*, isto é, o número de dias de repouso anual remunerado, não se confunde com o *período aquisitivo do direito a férias*, ou seja, os doze meses de vigência contratual através de que se adquire a vantagem (art. 130). O período de férias (e não o “*année de référence*”) é que nunca deve ser descontado por faltas do empregado, justas ou não.

Exemplificando:

O empregado “X”, durante doze meses de vigência do contrato individual de trabalho, tem 10 faltas injustificadas. Se o empregador lhe concedesse, somente, 5 dias de férias, estaria agindo ilegalmente, porque descontara aquelas ausências do período de férias. Agiria bem, no entanto, se concedesse ao seu empregado 11 dias de férias, aplicando a antiga tabela do art.º 132, da Consolidação.

Os escritores especializados sempre entenderam dessa forma, inclusive NEWTON DE LIMA, que analisa esses textos legais em sua interessante monografia, para afirmar que os mesmos levam “à conclusão de que, para o empregado ficar com direito a quinze dias de férias, é essencial que não haja faltado sem justificativa, nem mesmo um dia que seja, no decurso dos doze meses correspondentes ao período de aquisição do direito, o que, convenhamos, é difícil de verificar-se” (“Férias Trabalhistas”, págs. 26 e segs.).

Assim é, de fato, porque as férias têm altas finalidades higiênicas (como de início se constatou). Visam à reparação dos danos físicos e espirituais que o empregado sofre pelo desenvolvimento de trabalho. Quem mais trabalha, mais repouso precisa. Daí a justificativa facilmente encontrada para a orientação do legislador brasileiro.

Se assim não fôsse, a escala mencionada do art.º 132, na sua redação anterior, seria inútil, pois não haveria hipótese de ter aplicação: ou o empregado faria jus a férias de quinze dias, ou não faria jus a férias — pois ou teria ficado na empresa por doze meses, ou não teria completado o prazo fatal exigido pelo art.º 130.

E’ importante assinalar-se que a maioria das legislações do Ocidente fazem o período de férias variar em função do número de dias efetivamente trabalhados pelo obreiro durante o ano.

O Código do Trabalho do Chile, no seu art.º 98, estabelece que o empregado, para ter direito a férias, deve trabalhar, no mínimo, um ano para o estabelecimento, gozando quinze dias de repouso se houver trabalhado 288 dias ou apenas uma semana se houver trabalhado menos de 288 e mais de 220 dias. Caso contrário, não terá férias (AL-

FREDO GAETE BERRIOS, "Manuel de Derecho del Trabajo", pág. 85).

Ao que se depreende da parte final do art.º 82 da lei mexicana, segundo as palavras de MARIO DE LA CUEVA, há no Direito do Trabalho daquele país um única hipótese de redução do período de férias do trabalhador (quatro dias — depois de um ano de serviço; seis dias — depois de dois anos de serviços): E' que êle haja faltado ao trabalho sem motivo justificado durante o período de aquisição do direito ("Derecho Mexicano del Trabajo", 1.º vol., pág. 528 e 529).

Na Argentina, a Lei 11.729, alterando o art. 156 do Código Mercantil, estabeleceu uma escala de férias para os comerciários proporcional ao tempo de serviço dos mesmos no estabelecimento, de 10 a 30 dias. Um decreto de 23 de janeiro de 1945, do Poder Executivo, porém, estendeu os benefícios da Lei 11.729 a todos os trabalhadores nacionais. E o art.º 2.º desse Decreto estabelece, expressamente: "El trabajador, para tener derecho, cada año, al beneficio establecido en el artículo anterior, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como minimo, de los dias hábiles comprendidos entre el 1.º de enero y 31 de diciembre" (FRANCISCO G. MARTINEZ e JULIO ARGENTINO G. MARTINEZ, "El Contrato de Trabajo", págs. 361 e 362).

Outra não é a orientação histórica do direito positivo uruguaio, que estipulava, já pela Lei n.º 10.023, de 13 de junho de 1941, posteriormente alterada pela Lei n.º 10.109 e pela Lei n.º 10.684, que as férias dos empregados nela especificados seriam adquiradas uma vez que o prestador de trabalho permanecesse no emprêgo 250 dias contínuos ou 300 dias alternados (ALBERTO SANGUINETTI FREIRE, "Legislación Social del Uruguay", 1.º vol., pág. 221).

O Código do Trabalho de França consagra o mesmo princípio. As férias normais do trabalhador francês são de quinze dias por ano, ou sejam — em média, *doze dias úteis*. Esses doze dias correspondem aos doze meses do ano. Porisso. M. PIERRE WALINE, no seu curso do Instituto de Estudos Políticos da Universidade de Paris, ensina: "La durée du congé est en principe de *un jour ouvrable par mois de travail effectif*". As férias, pois, serão maiores ou menores, conforme o empregado tenha trabalhado EFETIVAMENTE maior ou menor número de meses durante o ano ("Droit du Travail", cap. IX, fasc. III, pág. 209).

O art.º 114, da legislação soviética, por seu turno, estabelece que após cinco meses e meio, pelo menos, de TRABALHO ININTERRUPTO, o obreiro tem direito a um repouso de duas semanas, no mínimo. De modo que o legislador do país que se intitula a pátria dos trabalhadores foi rigoroso como nenhum outro: basta que o empregado tenha uma falta ao serviço para que *perca o direito a férias*, en-

quanto que no Brasil, mesmo pela redação do art.º 132, da Consolidação, anterior ao advento da Lei n.º 816, de 9 de setembro de 1949, o empregado que tivesse uma falha ao serviço não perderia o direito a férias de todo. (DORVAL LACERDA, "A Legislação do Trabalho na Rússia Soviética", págs. 107 e 108).

Na Itália, a Carta del Lavoro exige, também, para a concessão de férias, um ano de serviço ININTERRUPTO por parte do empregado. O princípio se mantém, com as derrogações indicadas por RIVA SANSEVERINO ("Corso di Diritto del Lavoro", pág. 339).

Dêsse rápido esboço de direito comparado apura-se, com facilidade, que o regime das férias proporcionais ao número de dias efetivamente trabalhados pelo empregado durante o "année de référence" é um postulado universal. De modo que poderia haver rigor, mas nunca absurdo, em se dizer que a tabela do antigo art.º 132, da Consolidação, variava em função do número de faltas ao trabalho cometidas, sem motivo plausível, pelos empregados.

Tanto assim que a referida Lei n.º 816, de 9 de setembro de 1949, como teremos oportunidade de verificar linhas abaixo, expressamente, faz calcular o prazo de duração das férias em função do número de faltas (justas ou injustas) cometidas pelo trabalhador durante o decurso do ano.

4 — A DURAÇÃO DAS FÉRIAS NO DIREITO VIGENTE

A Lei n.º 816, de 9 de setembro de 1949, alterou a tabela de férias plasmada através do art.º 132, da Consolidação.

Entretanto, pela infelicidade com que foi dada nova redação ao dito art.º 132, nunca hão de ser poucas as críticas que se possam fazer aos legisladores.

A Lei n.º 816 alimentou os debates existentes sobre a matéria em epígrafe.

Como vimos, o art.º 132, em sua primitiva composição, estabelecia:

— "Após cada período de doze meses a que alude o art.º 130, os empregados terão direito a férias, na seguinte proporção: — a) — 15 dias úteis aos que tiverem ficado à disposição do empregador durante os 12 meses; b) — 11 dias úteis aos que tiverem ficado à disposição do empregador por mais de 200 dias; c) — 7 dias úteis aos que tiverem ficado à disposição do empregador por menos de 200 e mais de 150 dias".

A Lei n.º 816 manteve, e isso é importante, o corpo do artigo, fazendo alterações nas várias alíneas que o seguem. Acrescentou uma alínea nova, numerada de "A", e repetiu as alíneas anteriores, numerando-as diversamente. A antiga alínea "A" passou a "B" e assim por diante.

O resultado disso foi o seguinte texto:

“Após cada período de doze meses a que se refere o art.º 130, os empregados terão direito a férias, na seguinte proporção: a) — VINTE DIAS ÚTEIS aos que tiverem ficado à disposição do empregador durante os doze meses e não tenham tido mais de *seis faltas ao serviço*, justificadas ou não, nesse período; b) — Quinze dias úteis aos que tiverem ficado à disposição do empregador *durante os doze meses*; c) — Onze dias úteis aos que tiverem ficado à disposição do empregador *por mais de duzentos dias*; d) — Sete dias úteis aos que tiverem ficado à disposição do empregador por menos de duzentos e mais de cento e cinquenta dias”.

O dr. ARMENIO MONJARDIM, consultor jurídico do Centro das Indústrias do Rio Grande do Sul, emitiu parecer sobre o assunto, realçando a situação dubitativa criada pela Lei n.º 816, que não estabeleceu um limite que autorize saber quando o empregado terá, de fato, direito a quinze dias de férias. O referido comentarista, porém, não aventurou uma solução para o caso, confiando-a, precavidamente, aos tribunais trabalhistas do país (“Boletim do Centro das Indústrias do Rio Grande do Sul”, 26 de outubro de 1949, pág. 308 — Porto-Alegre).

Também nós, em estudos confiados à divulgação de revistas nacionais e estrangeiras, partimos do mesmo ponto de vista.

Consideramos, então, o seguinte:

Se o empregado, durante o “*année de référence*” tem, no máximo, seis faltas — gozará 20 dias úteis de férias. Se tiver mais de seis faltas, terá só direito a onze dias de repouso (alínea C). Se não tiver tido, durante o ano, nenhuma falta, por permanecer os doze meses à inteira disposição do empregador, teria direito a quinze dias (alínea B). Mas, nesse caso, teria, também, simultaneamente, a prerrogativa de exigir 20 dias de férias, com fundamento na alínea A. E, pelo espírito do Direito do Trabalho, ir-se-ia aplicar a lei mais favorável ao empregado. De modo que, praticamente, não haverá hipótese do trabalhador brasileiro auferir, na atualidade, salários de quinze dias a título de férias anuais.

A lei estaria, com seu confusãoismo, colaborando para a discórdia das classes. O legislador haveria incrustado no Direito Positivo um postulado inútil, inócuo, inaplicável, perdido, isolado, um verdadeiro anacoluta de ordem jurídica, sem o menor valor prático.

Esse nosso ponto de vista, porém, está refundido, graças a um estudo mais refletido e após mais profunda meditação sobre a matéria.

Reparamos as críticas feitas ao nosso legislador. Não que os comentados dispositivos tenham ganho em clareza e valor objetivo. Mas porque chegamos a uma compreensão diferente, encontrando,

na vida prática do Direito do Trabalho, situações em que o empregado pode gozar quinze dias de férias, mesmo em face da lei atual.

Salvo melhor juízo, entendemos, pois, que a escala de férias do art.º 132, na sua atual redação, deve ser aplicada da seguinte forma:

- a) 20 dias úteis para o trabalhador que, durante os doze meses de vigência do contrato, tenha cometido seis faltas ao serviço, *JUSTIFICADAS OU NÃO*;
- b) 15 dias úteis quando ele tiver tido mais de seis faltas, mas *TODAS ELAS JUSTIFICADAS* na forma do art.º 134, da Consolidação;
- c) 11 dias úteis quando, no período aquisitivo, tiver tido mais de seis faltas *INJUSTIFICADAS* sem ter deixado de trabalhar, no mínimo, 200 dias;
- d) 7 dias úteis, quando houver trabalhado, nos doze meses, *MENOS DE 200 E MAIS DE 150 DIAS*.

Essa interpretação, que nos parece rigorosamente exata, servirá para desanuviar os horizontes turvados pela má redação do mencionado diploma legal.

5 — UM PROBLEMA DE DIREITO INTERTEMPORAL

Como ficou realçado, o direito a férias é conquistado em doze meses de vigência contratual e gozado nos doze meses subsequentes.

Com o advento da Lei n.º 816, em vigor desde 2 de novembro de 1949, criou-se um problema de direito transitório.

— Se o empregado alcançou o direito a férias antes daquela data e se o empregador lhas conceder depois dela, essas férias deverão ser calculadas de acordo com a lei vigente na época em que se completou o “período aquisitivo” ou de conformidade com a lei em vigor na época da concessão?

A questão é, nitidamente, de direito intertemporal.

Não se pode, aqui, pretender aplicar, pura e simplesmente, um princípio de equidade e atribuir ao trabalhador que gozará férias depois de 2 de novembro de 1949 a tabela organizada pela Lei n.º 816, apenas porque lhe é ela mais favorável.

No caso, forçoso é atentar para os dispositivos legais e doutrinários que regem a espécie, já que o Direito do Trabalho, como departamento da ciência jurídica, a eles se subordina, em que pesem as pretensões revolucionárias dos que querem fazer do Novo Direito um Direito de Oposição aos cânones gerais da investigação jurídico-filosófica.

A antiga Lei de Introdução ao Código Civil — retrazendo a orientação histórica do legislador pátrio — pôs a salvo o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada. Colocou-os acima do arbítrio do Estado. Erigiu-os em entidades superiores, intangíveis, em face da lei futura.

O art.º 6.º da atual Lei de Introdução — sofrendo evidente reflexo da situação política dominante na época de sua elaboração não deixou de fazer uma restrição à teoria anterior. Ressalvou a integridade da coisa julgada e das situações jurídicas definitivamente constituídas, a não ser quando a lei, expressamente dispusesse em sentido contrário.

O texto constitucional, todavia, retomou o curso pretérito. E riscando qualquer hipótese que possa pôr em risco a integridade do ato jurídico perfeito, da coisa julgada e do direito adquirido, renovou os conceitos tradicionais desses institutos que servem de catetos para o triângulo das prerrogativas fundamentais do interesse jurídico particular perante o Estado (art.º 141, parágrafo 3.º).

Somos dos que, no jôgo dos dispositivos evocados, entendem que a Lei n.º 816 somente se aplica nos casos em que o “período aquisitivo do direito a férias” termina depois de 2 de novembro de 1949.

Isso porque o empregado *adquire o direito a férias* no decurso de doze meses de vigência do pacto laboral e a lei nova não pode alterar os direitos adquiridos.

O problema do *direito adquirido*, que está longe de ser novo, está ainda mais distante de ser pacífico.

Alguns autores especializados de indiscutível mérito mental vieram, para o caso concreto, no estilo do debate travado nos arraiais amplos da Teoria Geral do Direito, contrapondo à idéia de *direito adquirido* a noção de *expectativa de direito*. E’ o caso de ARNALDO SUSSEKIND e, em parte, de JOÃO CAMPOS DUHA’ (IN “Revista do Trabalho”, janeiro-fevereiro, 1950, págs. 42 e seguintes; IN “Direito e Jurisprudência do Trabalho”, janeiro, 1950, págs. 11 e seguintes).

Pela circunstância de se tratar de uma lei de interesse público, cujo efeito é, em regra, geral e imediato, a situação não se altera, porque o texto constitucional, expressamente, declara que o direito adquirido em nenhum caso pode ficar ofendido.

Por outro lado, CLÓVIS pondera, com grande objetividade: “Os escritores, opondo a idéia de direito adquirido à de expectativa de direito, como fizeram BLONDEAU e DEMOLOMBE, ou de interesse, como propuseram LAURENT e THEOPHILO HUC, ou de faculdade, como quer GABBA, que estudou particularmente essa matéria, nenhuma luz trouxeram à questão, antes concorreram para obscurecê-la. O que se deve dizer é que o direito adquirido, de que

aqui se trata, é o direito incorporado ao patrimônio do indivíduo; e que o princípio da não retroatividade é um princípio de proteção individual” (“Teoria Geral do Direito Civil”, pág. 23).

E formula, logo após, o mencionado autor brasileiro: “De acôrdo com essas idéias, podem ser estabelecidas as seguintes regras, que auxiliarão a resolver as dificuldades que, porventura, ofereçam os casos concretos: a) — OS DIREITOS REALIZADOS OU APENAS DEPENDENTES DE UM PRAZO PARA QUE SE POSSAM EXERCER não podem ser prejudicados por uma lei, que lhes altere as condições de existência; b) — O DIREITO SUBORDINADO A UMA CONDIÇÃO NÃO ALTERAVEL A ARBITRIO DE TERCEIRO merece o mesmo respeito que o já efetuado; Etc.” (CLÓVIS BEVILÁQUA, Op. cit., loc. cit.).

Ora, tanto o direito a férias está incorporado ao patrimônio do empregado que, se fôr êle despedido após o decurso do “*année de référence*”, o empregador será coagido a lhe pagar uma indenização, chamada “indenização de férias”, calculada em moeda corrente e proporcional ao exato valor das férias já conquistadas (art.º 142).

Nesse ponto, tem inteira razão o brilhante jurista nacional, EGON FELIX GOTTSCHALK: “Antes de perfazer um ano de vigência do contrato individual de trabalho, o que existe é apenas uma situação em curso, “*facta pendentia*”, afinal, uma situação jurídica ainda não definitivamente constituída. Para o empregado, antes de completar o período aquisitivo, não há “direito adquirido”, mas apenas uma “expectativa de direito”. Logo, passado o período aquisitivo, sucede assim a condição pré-estabelecida em lei, nasce o direito do empregado às férias, com a correlata obrigação do patrão de concedê-las. E’ adquirido o direito, pois, existe quando incorporado ao patrimônio do indivíduo, desde que o fato aquisitivo se conformou com as preceituações da lei vigente em seu tempo e, portanto, seja válido” (IN “Trabalho e Seguro Social”, março-abril, 1950, pág. 242).

Como se irá por outro lado, conciliar o ponto de vista daqueles que, apesar de tudo, insistem em dar uma retroatividade à Lei n.º 816 colidente com o texto do direito comum e do direito constitucional com a letra dos diplomas trabalhistas?

Como fazê-lo se o próprio art.º 130, da Consolidação, diz ser o direito a férias *ADQUIRIDO* após cada período de doze meses de vigência do contrato individual de trabalho?

Como fazê-lo se o consolidador repetiu o princípio, categoricamente, o que revela em dôbro sua orientação, definindo o direito a férias, pela segunda vez, como um direito adquirido (art.º 142)?

Como fazê-lo se a Consolidação chama de *PERÍODO AQUISITIVO* aquêlê prazo de doze meses de vigência contratual (art.º 134)?

Como sobrepôr, portanto, a investigação doutrinária, pura, abstrata, à lei material, imediata, viva?

Por valorosa que seja a investigação teórica para abrir novos rumos ao direito objetivo, não pode ela estar acima dos ditames em vigor.

A própria Consolidação das Leis do Trabalho dispôs, em seu art.º 912, que os princípios imperativos que nela se contêm terão aplicabilidade imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência dessa Consolidação. Seria a mesma hipótese, cabível ao debate por *analogia juris* e *analogia legis*. Os postulados de ordem pública imperativos da Lei n.º 816 se aplicariam, genérica e imediatamente, a todas as situações iniciadas sob a vigência do direito anterior — mas não às consumadas, que é o caso típico das férias já adquiridas.

Por outro lado, deve ser visto o problema em atenção aos interesses dos empregadores. Muito embora o Direito Social possua inegável e elogiável espírito protetor da classe proletária, o certo é que o contrato de trabalho é bilateral. Ele o é num duplo sentido. Em primeiro lugar, porque resulta de duas vontades livres no momento da celebração do pacto, embora muitas vezes não o sejam para a discussão de suas cláusulas (o que é comum aos “contratos de adesão”). Em segundo lugar, porque dêle decorrem, sinalagmáticamente, consequências (direitos e deveres) para os dois convenientes.

Assim, findo o “período aquisitivo do direito a férias”, cria-se, também, para o empregador, ao lado do dever, da obrigação de conceder as férias adquiridas pelo empregado, uma prerrogativa, um direito, qual seja aquele de escolher livremente a época da concessão das férias (art.º 139), respeitado o limite do art. 131. E é lógico, natural que o patrão tenha essa prerrogativa, porque ele conhece as necessidades da empresa; assim como é intuitivo que a concessão das férias será feita de acordo com a lei da época em que o período aquisitivo se terminou. Caso contrário, pela simples deliberação patronal, um empregado poderia ter gozado menor número de dias de repouso do que seus companheiros de serviço, embora houvessem todos trabalhado o mesmo tempo e os mesmos dias. Apenas porque o empregador resolvera dar a um férias antes de 2 de novembro e aos demais após essa data.

Consolidada a situação na forma do art.º 130, combinado com a alínea aplicável do art.º 132, exerce-se, livremente, a vantagem patronal conferida pelo art. 139.

De modo que é o último dia do “período aquisitivo” que estratifica a posição jurídica — e fá-lo com tintas definitivas — tanto para o empregado, quanto para o empregador.

Só se se permanecer na posição violentamente renovadora daqueles que querem libertar o Direito do Trabalho da influência do Direito Civil (DÉLIO MAGALHÃES, “Férias Trabalhistas”, *IN* “Trabalho e Seguro Social”, março-abril, 1950, pág. 255), esquecendo que do segundo provém o primeiro e olvidando que a própria lei especial, como é ordinário, coloca a lei comum na posição de fonte supletiva do Direito do Trabalho.

Forçamos, assim, o reexame da matéria. Julgamos que só se pode dar a última palavra sobre a tese se estivermos em consonância com os princípios gerais da ciência jurídica. O Direito do Trabalho é uma ramificação do Direito. Como investigação científica e na interpretação de suas regras, deve estudar o problema jurídico-social das relações humanas regulamentadas debaixo dos mesmos critérios específicos que dominam nos outros campos do Direito.

Aquêles princípios fundamentais (INVREA), em síntese, nos conduzem à conclusão de que a lei antiga deverá servir de base para o cálculo das férias adquiridas antes de 2 de novembro de 1949, mesmo quando após essa data é que venham elas a ser gozadas. Caso contrário, se dará à lei uma retroatividade perigosa por ferir situações definitivamente solidificadas e direitos adquiridos (DE RUGGIERO, “Instituzioni di Diritto Privato”, pág. 52; ESPÍNOLA e ESPÍNOLA FILHO, “Tratado de Direito Civil Brasileiro”, 2.º vol., pág. 360; EDUARDO ESPÍNOLA, “Sistema do Direito Civil Brasileiro”, 1.º vol., pág. 236).

CONCLUSÕES

Primeira conclusão

— As férias trabalhistas — por seu caráter higiênico de recuperação orgânica e com sua índole econômica, no sentido de preparar o trabalhador para a produção de bens valiosos em quantidade e qualidade — têm, portanto, alta relevância social. São de ordem pública.

Segunda conclusão

O direito positivo vigente faz com que a aquisição do direito a férias se efetue no último dia de cada período de doze meses de vigência do contrato individual de trabalho (arts. 130 e 132).

Assim, por exemplo, o empregado que só houver trabalhado para o mesmo empregador durante 23 meses fará jus, apenas, a um período de férias.

Terceira conclusão

Pelo caráter higiênico do instituto, as férias são, no Brasil, seguindo-se a orientação das legislações modernas dos povos cultos, calculadas em função do número de dias efetivamente trabalhados pelo empregado durante o período aquisitivo do direito (art.º 132).

Quarta conclusão

As férias devem ser calculadas pela seguinte escala, organizada de acordo com a alteração imposta à Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei n.º 816, de 9 de setembro de 1949:

- I — O empregado que tiver menos de seis faltas, justificadas ou não, durante o “período aquisitivo” — gozará 20 dias úteis;
- II — Aquêlê que tiver mais de seis faltas, tôdas justificadas — gozará 15 dias úteis;
- III — Aquêlê que tiver mais de seis faltas injustificadas — gozará 11 dias úteis;
- IV — Aquêlê que houver trabalhado menos de 200 e mais de 150 dias — terá direito a 7 dias úteis de repouso remunerado por ano.

O empregado que só tem faltas justificadas terá direito a 20 ou 15 dias úteis de férias, conforme o número dessas faltas (inferior ou superior a 6), porque se considera que tenha êle permanecido à disposição do empregador durante os doze meses de vigência do contrato. *Isso por abstração*, com fundamento legal no art. 134, que especifica quais sejam as faltas justas e proíbe sejam elas descontadas do período aquisitivo do direito (respeitadas, apenas, as exceções contidas no art.º 133, da Consolidação).

Quinta conclusão

A lei nova não pode ferir direitos adquiridos, nem subverter situações jurídicas consolidadas.

Porisso, a Lei n.º 816, de 9 de setembro de 1949, só será aplicável quando o “período aquisitivo do direito a férias” houver terminado depois de 1.º de novembro daquele ano, isto é, depois do último dia de vigência da lei anterior.

Pelotas, em 29 de junho de 1950.

RELATÓRIO E PARECER

Relator: DARIO DE BITTENCOURT

Na plêiade dos modernos estudiosos do Direito do Trabalho, no Brasil, notadamente no Rio Grande do Sul, está se destacando, ultimamente, a figura do Dr. MOZART VICTOR RUSSOMANO.

As revistas especializadas, de tempos a esta parte, vêm, amiúde, inserindo interessantes estudos doutrinários, de sua autoria e, mesmo, com freqüência, vimos recebendo, por intermédio de opúsculos, os mais percucientes estudos de sua autoria, nesta tão tentadora seara.

De entre tais estudos, merecem destaque, ambos publicados em 1949, “*O empregado rural no Direito Brasileiro do Trabalho*” e “*O repouso semanal remunerado*” (Echenique & Cia., 1949, Pelotas; respectivamente, com 14 e 48 págs.).

Partícipe do atual CONGRESSO JURÍDICO, o jovem professor da co-irmã Faculdade de Direito de Pelotas, entre outras contribuições, apresentou o trabalho subordinado à epígrafe em destaque. Em 16 páginas datilografadas, aborda o autor os seguintes assuntos: Generalidades, aquisição do direito a férias, duração das férias, a duração delas no direito vigente, um problema de Direito Intertemporal, e finalisa com as conclusões.

Trata-se, sem dúvida, de uma brilhante contribuição aos trabalhos congressuais, com a qual o seu autor — herdeiro dos forais de inteligência e cultura dos Russomano, de Pelotas — grandieja o justo renome que possui, como estudioso dos mais palpitantes problemas do Direito do Trabalho, com ser, por outro lado, um fino poeta, com livros publicados.

Adotamos, integralmente, as

CONCLUSÕES

do trabalho, — que são estas:

I — As férias trabalhistas, por seu caráter higiênico de recuperação orgânica e com sua índole econômica, no sentido de preparar o trabalhador para a produção de bens valiosos, em quantidade e qualidade — têm, portanto, alta relevância social. São de ordem pública.

II — O direito positivo vigente faz com que a aquisição do direito a férias se efetue no último dia de cada período de doze meses de vigência do contrato individual de trabalho (art.ºs 130 e 132 C. L. T.).

III — Pelo caráter higiênico do instituto, as férias são, no Brasil, — seguindo-se a orientação das legislações modernas dos povos cultos — calculadas em função do número de dias efetivamente trabalhados pelo empregado, durante o período aquisitivo do direito art.º 132).

IV — As férias deverão ser calculadas pela seguinte escala, organizada de acôrdo com a alteração imposta à Consolidação das Leis do Trabalho, pela Lei n.º 816, de 9 de setembro de 1949:

- 1 — O empregado que tiver *menos de 6 faltas, justificadas ou não*, durante o período aquisitivo — gozará 20 dias úteis;
- 2 — Aquêlê que tiver *mais de 6 faltas, tôdas justificadas* — gozará 15 dias úteis;
- 3 — O que tiver *mais de 6 faltas injustificadas*, — gozará 11 dias úteis;
- 4 — Quem houver *trabalhado menos de 200 e mais de 150 dias* — terá direito a 7 dias úteis de repouso remunerado por ano.

V — A lei nova não poderá ferir direitos adquiridos, nem subverter situações jurídicas consolidadas.

Sala das Sessões do CONGRESSO JURÍDICO, na Faculdade de Direito de Pôrto Alegre (Universidade do Rio Grande do Sul), em Pôrto Alegre, aos 11 de agosto de 1950.

(ass.) *Dario de Bittencourt*, relator
Magdaleno Girão Barroso
Henrique Stodieck
Mario Seixas Aurvalle

*) O “parecer” acima, presente na 9.ª Comissão, mereceu aprovação, com o seguinte

ADITIVO

A 9.ª Comissão, incumbida do estudo e parecer sôbre as teses referentes ao DIREITO DO TRABALHO, perconisa ao CONGRESSO JURÍDICO — por intermédio da Mesa dirigente — se dirija ao Poder Legislativo, propugnando o aprimoramento da legislação relativa ao instituto trabalhista das “FÉRIAS”, recolhendo as emanações jurisprudenciais que vêm abrاندando o rigorismo da lei e transformando-as em Direito Positivo.

DEBATES EM PLENÁRIO

O SR. PRESIDENTE prof. Darcy Azambujo — (substituindo, ocasionalmente o sr. José Salgado Martins) — O Congresso passará a apreciar agora o parecer da Comissão respectiva sôbre a tese do dr. Mozart Victor Russomano. O relator é o dr. Dario Bittencourt, — a quem concedo a palavra.

O SR. DARIO BITTENCOURT — Sr. presidente, srs. professores, srs. Congressistas.

Foi presente à 9.ª Secção do Congresso a tese do professor dr. Mozart Victor Russomano, da Faculdade de Direito de Pelotas.

Preliminarmente, devo dizer que o instituto das férias foi transplantado do Direito Administrativo para o Direito do Trabalho. Ele teve sua gênese no Direito Administrativo, quando se assegurou o gozo de férias anuais aos funcionários públicos.

Quando da introdução no Direito Brasileiro, do instituto das férias, em 1925, por isso que lavrava entre nós um espírito demasiadamente reacionário, houve uma grande celêuma e um desgosto muito profundo entre as classes chamadas conservadoras — comércio e indústria. Entendiam elas que o trabalhador não deveria gozar desse instituto, — o qual permaneceria única e exclusivamente no âmbito do Direito Administrativo. Entretanto, de 25 anos a esta parte, ou seja, desde dezembro de 1925, o instituto das férias, introduzindo no Direito Brasileiro, tem passado por várias fases. Ainda, real e efetivamente não atingiu o seu clímax. É um instituto em franca evolução.

O professor Mozart Victor Russomano apresentou um belo trabalho sob o título: “Indicação sôbre o instituto trabalhista das férias”.

O relatório sôbre o mesmo é o seguinte:
(Lê o Relatório e Parecer).

A êste parecer foi apresentado um adendo, no sentido de que o Congresso Jurídico se deveria dirigir ao Congresso Nacional propugnando pelo aprimoramento da legislação, conforme as emanações da jurisprudência.

Ocorre que, de conformidade com o Direito Positivo, para que o trabalhador nacional goze da licença anual, denominada “férias”, faz-se mister que exerça sua atividade na empresa no período de 12 meses. Após cada período de 12 meses é que o trabalhador terá direito às férias respectivas, de sorte que decorrido o primeiro período de 12 meses de trabalho tem direito a 20 ou 15 dias de férias, a maior ou menor número de dias, conforme as faltas praticadas durante o ano.

O Direito Positivo entende fazer-se mister que o trabalhador exerça sua atividade de 12 meses, no segundo período, para ter direito ao gozo de férias. Entretanto, muitas vezes o trabalhador, antes de completar o segundo período, deixa a empresa; seria então prejudicado. Então, os Tribunais do Trabalho vêm entendendo que, para o gozo das férias no segundo período não se faz mister a sua atividade no transcurso dos doze meses integrais. Entretanto, uma vez que é Direito Positivo, os tribunais do trabalho, a julgarem por esta forma, estarão agindo contra a lei.

Levando em conta que o Direito do Trabalho é todo dirigido com a finalidade de beneficiar a classe menos favorecida pela fortuna — os hipossuficientes, no dizer do professor Cesarino Júnior, de São Paulo — as Juntas de Conciliação e Julgamento vêm, de uns tempos a esta parte, humanizando a norma legal.

Acontece que, de qualquer forma, estão agindo contra a lei e, para evitar qualquer prejuízo aos trabalhadores, entendeu a Comissão que o Congresso Jurídico se deva dirigir ao Congresso Nacional, sugerindo seja legislado a respeito, transformando em Direito Positivo essas emanações da jurisprudência, que só vêm beneficiar o trabalhador nacional.

O SR. PRESIDENTE — Estão em discussão as conclusões do parecer apresentado pela Comissão sobre a tese do dr. Mozart Victor Russomano, expendidas pelo professor Dario Bittencourt.

(Pausa).

Ninguém querendo fazer uso da palavra para discutí-las, vou submetê-las a votos. Os srs. Congressistas que as aprovam queiram ficar sentados. (Pausa).

Aprovadas.

“RUY E O DIREITO DO TRABALHO”

Dario de Bittencourt

Docente-livre e Professor Catedrático, interino, de “Direito Industrial e Legislação do Trabalho” da Faculdade de Direito de Porto Alegre (da Universidade do Rio Grande do Sul).

(SÚMULA PARA DESENVOLVIMENTO ORAL)

1 — A vida apostolar de Ruy Barbosa; julgamento apressado de Gilberto Freyre.

a) *Gilberto Freyre, “Inglêses”,* pág. 169: “...Os problemas sociais quase não existiam para o glorioso campeão brasileiro do *habeas corpus*. Passou pela campanha da abolição como quem atravessou um corredor que apenas fôsse de uma ordem jurídica a outra. Na Federação — e na sua consequência: a República de 89 — só enxergou a questão política a desajustamentos que supunha fôsem entre nós os mesmos que na América inglesa. No Civilismo, fêz-se paladino de uma causa que não era senão a dos românticos brasileiros das soluções jurídicas. Uma causa melancolicamente vazia de sentido social e de realidade brasileira...”

b) *Gilberto Freyre, “Voltando a Ruy Barbosa” e “Pela segunda vez voltando a Ruy”,* in “Correio do Povo”, de P. Alegre, edições de 7 e 21 de maio de 1950: “...Os menos intransigentes na devoção a Ruy temos que continuar estranhando a indiferença em que o campeão do *habeas corpus* se manteve diante da questão social ou — executada a escravidão — das questões sociais de sua época e do seu país, só se tendo referido a elas no fim da vida, já valetudinário e incapaz de orientar, não direi uma “legislação social adiantada”, mas simples reformas sociais num país, como o Brasil, desde a extinção da escravidão necessitando delas. Num país saído às tontas do regime do trabalho escravo para o de liberdade econômica”.

2 — A abolição do trabalho servil e a atuação do acadêmico de direito, do advogado, do jornalista e do deputado Ruy Barbosa.

3 — O problema da habitação obreira e os preconícios de Ruy, através um parecer parlamentar (1892), voltando à carga mais tarde (1893)