

# AMPLIAÇÃO DA COMPETÊNCIA: PROCEDIMENTO E PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO\*

Jorge Luiz Souto Maior\*\*

SUMÁRIO: Introdução; Princípios do processo do trabalho; A oralidade; O procedimento oral trabalhista; Princípios do direito do trabalho.

## INTRODUÇÃO

Agradeço aos organizadores deste evento e, em especial, ao colega Marcos Fava, pelo convite que me fora formulado para aqui estar presente na condição de um dos palestrantes, tendo a honra de dividir a mesa com meu colega de departamento Estevão Mallet e meu colega de magistratura e conterrâneo José Nilton Pandelot.

Quero, também, expressar as minhas homenagens à atual diretoria da Anamatra, parabenizando-a pela iniciativa da realização deste evento de natureza científica, que é, sem dúvida, extremamente, oportuno. Como se sabe, o direito é um ato cultural, que tem sua linguagem própria e que, portanto, vai muito além do texto frio da lei. Estamos aqui, portanto, fazendo história, atuando de forma ativa na construção do direito, integrando a lei ao ordenamento jurídico, sendo básico em termos hermenêuticos de que nesta integração a intenção do legislador *a mens legislatoris* cede lugar à *mens legis*, o sentido que a lei adquire no contexto jurídico preexistente.

Para fazer essa integração, de forma científica, é importante, ainda, que não tenhamos em vista a nova lei, estrita e isoladamente, pois podemos causar, sem querer, um efeito que não seja o avanço da estrutura jurídica, mas uma ruptura que o transforme na essência, o que é sempre possível, mas que, primeiro, não pode ser feito sem uma responsável consciência do que se está fazendo e que, segundo, é muito difícil de ocorrer, pois é típico em situações revolucionárias, de alteração do próprio modelo de sociedade.

*Vide*, por exemplo, a história recente da Lei nº 8.949, de 09.12.1994, que alterou o sistema das cooperativas de trabalho, estabelecendo que o cooperado não

---

\* Apresentado no Seminário sobre a Ampliação da Competência da Justiça do Trabalho, promovido pela Anamatra, em São Paulo, de 16 a 18 de março de 2005.

\*\* *Juiz do Trabalho, Professor da Faculdade de Direito da USP.*

é empregado da empresa para a qual a cooperativa presta serviços. A lei, dizem, de iniciativa do Partido dos Trabalhadores, tinha a intenção de melhorar a vida das famílias nos assentamentos de terras; mas, da forma como fora expressa, foi além de seu objetivo. Para os fins propostos, bastava que se aplicasse a lei de cooperativismo já existente, Lei nº 5.764, de 16.12.1971, que nega vínculo de emprego entre o cooperado e a cooperativa. Ao dizer que o cooperado não é empregado também da pessoa para quem a cooperativa presta serviços, reconstituiu a antiga figura da cooperativa de trabalho, prevista no art. 24 do Decreto nº 22.239, de 19.12.1932. Quando transportada a lei para o ordenamento, o que se constatou? *Constatou-se que a lei representava, se aplicada da forma como previu o legislador, uma ruptura do modelo jurídico trabalhista.* Explico: empregado é o trabalhador que presta serviços a outrem de forma subordinada, não eventual e mediante remuneração. Quando uma lei diz que certo trabalhador não é empregado é porque estas condições fático-jurídicas estão presentes, pois, do contrário, pela aplicação do próprio ordenamento preexistente, não seria este trabalhador considerado empregado. *Em outras palavras, não é preciso que uma lei específica diga que o não-empregado (aquele que trabalha sem o preenchimento dos requisitos legais de configuração da relação de emprego) não é empregado.* Assim, o que se acabou criando foi uma saída jurídica para que o trabalhador, tipicamente empregado, pudesse ter sua força de trabalho explorada sem a condição jurídica de um empregado, e isso fora de uma situação excepcional (pois a lei pode prever situações excepcionais), gerando um problema de ordem ontológica no sistema jurídico, na medida em que criou uma situação generalizante paralela à já existente. O sistema comporta exceções, mas jamais duas regras que se contrapõem. Com isso, o que se verificou foi que a doutrina e a jurisprudência acabaram afastando a aplicação da lei, como prevista, dizendo que só não são empregados os verdadeiros cooperados, ou seja, aqueles que prestam serviços em uma cooperativa em que a figura do capitalista, como mero explorador de mão-de-obra, não existe. Mas, reparem, essa conclusão foi, em concreto, a negação de validade da Lei nº 8.949/94, aplicando-se, pura e simplesmente, o modelo preexistente (CLT, de 1943, e Lei nº 5.764, de 1971), diante da constatação do equívoco científico cometido pelo legislador, ainda que isso não tenha sido dito de forma expressa.

Esse mesmo exemplo demonstra algo importante da integração da lei ao ordenamento, que é o dos efeitos imprevisíveis da lei na realidade. Imagina-se a produção de um efeito, mas acaba-se gerando outro. Se a intenção da lei, ao recriar a cooperativa de trabalho, foi criar mais postos de trabalho, em concreto ela acabou alimentando a lógica da exclusão, pois os cooperados que começaram a surgir eram, na verdade, ex-empregados.

Nessa investigação, não podemos desconsiderar, ainda que hipoteticamente, o imponderável. Há uma crônica muito sugestiva de Luis Fernando Veríssimo, *Gols de Cucurutu*, que relata bem isso. Diz Veríssimo: “O melhor momento do futebol para um tático é o minuto de silêncio. É quando os times ficam perfilados, cada jogador com as mãos nas costas e mais ou menos no lugar que lhes foi designado no

esquema – e parados. Então o tático pode olhar o campo como se fosse um quadro negro e pensar no futebol como alguma coisa lógica e diagramável. Mas aí começa o jogo e tudo desanda. Os jogadores se movimentam e o futebol passa a ser regido pelo imponderável, esse inimigo imortal de qualquer estratégia. O futebol brasileiro já teve grandes estrategistas cruelmente traídos pela dinâmica do jogo. O Tim, por exemplo. Tático exemplar, planejava todo o jogo numa mesa de botão. Da entrada em campo até a troca das camisetas, incluindo o minuto de silêncio. Foi um técnico de sucesso, mas nunca conseguiu uma reputação no campo à altura da sua reputação de vestiário. O problema do Tim, diziam todos, era que seus botões eram mais inteligentes do que seus jogadores” (*O Estado de São Paulo*, 23.08.1993).

Por exemplo, ninguém poderia imaginar, diante do contexto das alterações contidas no atual art. 114 da CF, que o Supremo Tribunal Federal fosse, tão rapidamente, proferir uma decisão declarando que a competência para a apreciação do dano por acidente do trabalho não é da Justiça do Trabalho.

Por outro lado, é importante para demonstrar que toda essa atividade hermenêutica – que, no fundo, também é uma atividade política – encontra limites dentro do próprio sistema jurídico. Uma decisão judicial, por exemplo, para que possa ser considerada uma jurisprudência, no sentido de fonte do direito, precisa possuir o atributo da receptividade, tanto no meio acadêmico como no ambiente jurisdicional, até porque, se uma decisão judicial que não se justifica juridicamente obtiver o reconhecimento de fonte do direito, isto representa, paradoxalmente, a própria negação do direito, enquanto ciência jurídica.

Feitas essas observações, que me parecem importantes para que tenhamos a consciência do alcance dos problemas de ordem jurídica e filosófica de que estamos tratando, é possível adentrar o tema que me fora proposto: a Emenda nº 45 e os princípios do processo do trabalho (aplicação do direito processual comum às novas demandas; campo de incidência dos princípios do direito do trabalho face à nova competência).

Não me cabe, neste painel, pôr em discussão o alcance das expressões do novo texto constitucional, sobretudo a mais polêmica delas, a do inciso I do art. 114. Cabe-me discutir os efeitos da ampliação no processo do trabalho.

### PRINCÍPIOS DO PROCESSO DO TRABALHO

A primeira indagação diz respeito à influência desta ampliação nos princípios do processo do trabalho. A este respeito, vale lembrar que a doutrina é bastante dissonante quanto a quais sejam os princípios do processo do trabalho, havendo mesmo aqueles que dizem que não existem tais princípios, valendo-se o processo do trabalho dos mesmos princípios da ciência processual. Acho que a afirmação da independência do processo do trabalho perante o processo civil teve uma razão de ser em um momento histórico determinado, mas que agora – diante da evolução da ciência processual, que saiu do sincretismo e passou pela fase da cientificação para entrar na era da efetividade e da instrumentalidade das formas, recebendo forte

influência do conhecido movimento do acesso à justiça, liderado por Mauro Cappelletti – não tem mais razão de ser. Afastar o processo do trabalho dessa evolução científica que vem sofrendo o processo civil não representa, hoje, um benefício.

Essa também é uma conclusão que deve ser muito cuidadosa, porque a análise comparativa da realidade prática das duas justiças, a do trabalho e a comum, revela que o processo do trabalho é mais rápido e efetivo que o processo civil e que o juiz do trabalho é um juiz muito mais ativo e presente que o juiz do cível.

Há, logicamente, uma explicação para isso. No meu ponto de vista, duas são as explicações: primeiro, o juiz do trabalho tem uma formação acadêmica fincada nos fundamentos do direito social, e isto, naturalmente, lhe fornece um maior compromisso com a efetividade de suas decisões; segundo, o procedimento da CLT é marcado pela oralidade.

## A ORALIDADE

A idéia de oralidade, nos países de *civil law*, surge, por ocasião da Revolução Francesa, como reação aos defeitos do processo romano-canônico e comum,<sup>1</sup> como símbolo do movimento de crítica e de reforma radical daquele tipo de procedimento.<sup>2</sup>

Por ser escrito e destinado a servir como uma espécie de freio a qualquer tipo de reivindicação de direitos dos plebeus frente à nobreza, o processo medieval era:

- complicado (a cada escrito correspondia um contra-escrito; réplica; tréplica);
- sigiloso (não público);
- excessivamente formalista (“o que não está nos autos não está no mundo”);
- coisa das partes (para se desenrolar dependia da vontade das partes);
- fragmentado (toda decisão era alvo de recurso);
- as provas não eram colhidas pelo julgador e sim por interrogadores;
- a atuação do juiz, no ato de julgar, era limitada, porque vigorava o sistema da prova legal, segundo o qual o valor das provas produzidas nos autos era predeterminado na lei;
- o juiz, além de passivo, era, naturalmente, descompromissado com a produção de um resultado justo pelas decisões que proferia.

Assim, não só as partes que quisessem retardar o processo encontravam neste tipo de procedimento meios de fazê-lo, como juízes e advogados acabavam agindo da mesma forma para atender a seus interesses pessoais. “*Se formó así un arte*

---

1 Não exatamente o direito clássico romano, pois neste imperava a oralidade perante o *iudex*.

2 CAPPELLETTI, Mauro. *La oralidad...*, p. 34.

*forense que se deleitava en hacer todo lo más complicados y largos que fuese posible: arte del que eran participes voluntarios a menudo los jueces, los cuales en los derechos y en las tasas inherentes a todo acto encontraban el interés de que los actos fuesen infinitos”.*<sup>3</sup>

Esse modo de visualizar o processo, no entanto, era pertinente à cultura da época. Por isso, uma reforma do processo romano-canônico e comum somente pôde ter início com uma *mudança cultural* no seio da própria sociedade, o que se deu, primeiramente, com o advento da Revolução Francesa de 1789, tendo continuidade no século XIX e na primeira metade do século XX.

Com o advento da Revolução Francesa consolida-se a emancipação de uma classe de pessoas, os burgueses, os quais, adquirindo novos direitos, requerem a construção de um processo distinto daquele que se praticava na Idade Média.

O procedimento que se originou deste movimento de oposição ao procedimento escrito, conhecido, por isso mesmo, por procedimento oral, fixou-se, por conseguinte, com as seguintes características:

- prevalência da palavra sobre o escrito;
- busca da simplicidade e da celeridade;
- provas produzidas perante o juiz julgador;
- juiz que instrui o processo é o juiz que julga;
- atos realizados em uma única audiência ou em poucas, umas próximas das outras;
- decisões interlocutórias irrecorríveis;
- impulso do processo por iniciativa do juiz;
- julgamento com base no sistema da persuasão racional.

Nasce, assim, um novo procedimento, que, não ocasionalmente, possui como características: a) a primazia da palavra; b) a imediatidade; c) identidade física do juiz; d) a concentração dos atos; f) a irrecorribilidade das decisões interlocutórias; g) a participação ativa do juiz.

O mais importante é destacar que a oralidade, mais do que um modo de realização de atos processuais, é a expressão de uma atitude crítica frente aos processos romano-canônico e comum e também uma postura política contra o sistema feudal.<sup>4</sup> É, por assim dizer, a simbologia de uma teoria revolucionária.

3 CHIOVENDA apud CAPPELLETTI, ob. cit., p. 38.

4 “... a reação contra o procedimento escrito, se, de um lado, trazia críticas aos aspectos jurídicos do sistema, do outro, e não menos importante, as dirigia contra o sistema político. Sob esse prisma o procedimento oral portava em si a tendência liberal, que se propagava pela Europa, já no século XVIII.” (LASPRO, Oreste Nestor de Souza. *O duplo grau de jurisdição no direito processual civil*. Dissertação de mestrado apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, sob orientação de José Rogério Cruz e Tucci, p. 172)

Nos locais onde o procedimento oral fora implementado de maneira coerente, seus resultados, em termos de diminuição do tempo de duração do processo, foram extremamente benéficos; mas, mais que isso, possibilitou o surgimento de uma *gran magistratura*. A oralidade, atrelada a preocupações sociais, sobretudo quando a idéia da oralidade é retomada por ocasião do movimento do acesso à justiça, como forma de fazer valer os novos direitos sociais, e conferindo maiores poderes ao juiz e, portanto, maior responsabilidade, fez do juiz um ser mais socialmente sensível e diligente.

O procedimento oral, portanto, deve ser defendido sobretudo porque representa uma postura crítica frente aos formalismos do processo, funcionando como fórmula de se impedir o retorno daqueles defeitos provocados pelo sistema escrito, e porque impulsiona uma atitude mais sensível do juiz, sobretudo porque se depara, frontalmente, com as partes em conflito.

## O PROCEDIMENTO ORAL TRABALHISTA

O procedimento trabalhista é um procedimento oral.

Diz-se, comumente, que a CLT é uma colcha de retalhos, recorrendo-se a todo instante às normas do procedimento civil ordinário para preencher os buracos deixados pela legislação trabalhista. Nada mais equivocado, que vem causando enormes prejuízos à Justiça do Trabalho.

A CLT foi publicada em 1943. Nessa época era vigente o Código de Processo Civil de 1939. Este Código, o de 1939, foi formulado com base no princípio da oralidade. A oralidade, por influência da obra de Chiovenda, era a coqueluche do momento. Aliás, não eram poucos os apologistas da oralidade. Quem se der ao trabalho de ler os exemplares da Revista Forense dos anos de 1938 e 1939 terá a perfeita noção do que se está falando.

A CLT, por óbvio, foi naturalmente impregnada por essas idéias.

Há, por isso, um fundamento para as regras procedimentais trabalhistas, qual seja, a oralidade.

Não se trata a CLT, portanto, de um amontoado de regras sem sentido, criadas por um legislador maluco (*vide*, a propósito, exposição de motivos do anteprojeto da Justiça do Trabalho, de 11 de novembro de 1936,<sup>5</sup> e a exposição de motivos da Comissão Elaboradora do Projeto de Organização da Justiça do Trabalho, em 30 de março de 1938.<sup>6</sup>

---

5 In: FERREIRA, Waldemar. *A justiça do trabalho* – pareceres proferidos na Comissão de Constituição da Câmara dos Deputados. Rio de Janeiro, 1937, p. 243.

6 In: VIANNA, Oliveira. *Problemas de direito corporativo*. Rio de Janeiro: José Olympio, 1938, p. 287.

A CLT, expressamente, privilegiou os princípios basilares do procedimento oral: a) primazia da palavra (arts. 791 e 839, *a* – apresentação de reclamação diretamente pelo interessado; 840 – reclamação verbal; 843 e 845 – presença obrigatória das partes à audiência; 847 – apresentação de defesa oral, em audiência; 848 – interrogatório das partes; 850 – razões finais orais; 850, parágrafo único – sentença após o término da instrução); b) imediatidade (arts. 843, 845 e 848); c) identidade física do juiz (corolário da concentração dos atos determinada nos arts. 843 a 852); d) concentração dos atos (arts. 843 a 852); e) irrecorribilidade das interlocutórias (§ 1º do art. 893); f) maiores poderes instrutórios ao juiz (arts. 765, 766, 827 e 848); e g) possibilidade de solução conciliada em razão de uma maior interação entre o juiz e as partes (arts. 764, §§ 2º e 3º; 846 e 850).

Assim, muitas das lacunas apontadas do procedimento trabalhista não são propriamente lacunas, mas um reflexo natural do fato de ser este oral. Lembre-se, ademais, que o CPC foi alterado em 1973, e, em termos de procedimento, adotou um critério misto, escrito até o momento do saneamento, e oral, a partir da audiência, quando necessária. Nestes termos, a aplicação subsidiária de regras do procedimento ordinário do CPC à CLT mostra-se, naturalmente, equivocada, por incompatibilidade dos tipos de procedimentos adotados por ambos.

Em outras palavras, por que o procedimento oral prescinde de certas formalidades, visto que os incidentes processuais devem ser resolvidos em audiência de forma imediata, seguidos dos necessários esclarecimentos das partes, presentes à audiência, o procedimento trabalhista não apresenta formas específicas para solução de certos incidentes processuais, que devem ser, por isso, como regra, resolvidos informalmente em audiência, e por isso a lei processual trabalhista transparece incorrer em lacunas, o que, muitas vezes, de fato não se dá.<sup>7</sup>

Parece-me, portanto, que há razão mais que suficiente para recusar a aplicação do procedimento civil ordinário na Justiça do Trabalho. Ao trazermos para a Justiça do Trabalho a competência para julgar outros conflitos, o fazemos porque acreditamos que prestaremos um melhor serviço à sociedade. Não podemos, portanto, estragar aquilo que temos de melhor, o nosso procedimento oral.

O procedimento ordinário civil escrito não nos trará nenhum benefício, apenas pode fazer com que percamos o compromisso social e crítico que o procedimento oral proporciona e, sem perceber, diante de sucessivas petições e incidentes renovados por hábeis advogados, que entremos na ciranda do “juiz au-au”: ao autor, ao réu, ao autor, ao réu...

Pode-se imaginar, desprezando o aspecto teórico que envolve a oralidade, que, se não colocarmos em audiência algumas ações, isso facilitará o andamento

---

7 Vide exemplo do indeferimento da inicial, da intervenção de terceiros, da oitiva de testemunha por carta precatória etc., que, via de regra, não devem ocorrer no procedimento trabalhista. Nos casos excepcionais em que tais incidentes ocorrerem no procedimento trabalhista, socorre-se das disposições do processo civil, aplicadas subsidiariamente.

dos feitos, pois, sendo os casos de matéria de direito, poderiam ir logo a julgamento; além disso, não se alongaria a pauta de audiências.

Minha primeira impressão com os feitos que vieram da Justiça comum no ano passado, referentes ao acidente do trabalho, foi essa. Mas o imponderável quase sempre nos prega uma peça. Não pus estes processos em audiência, mas continuei fazendo minhas inúmeras audiências por dia, das quais vários processos restavam para julgamento. O fato é que acabei não tendo tempo para julgar aqueles processos do cível, que estão lá, até hoje, me esperando. Em suma, se fizermos isso, trabalharemos em “dupla pegada” e, possivelmente, como somos comprometidos e zelosos quanto ao nosso dever, acabaremos dando conta do recado, a custa, é claro, da nossa saúde, e, por conseqüência, a tão esperada melhoria da estrutura, simplesmente, não virá.

De todo modo, o mais grave nem é isso. O mais grave é adotar o procedimento ordinário escrito do processo civil, que é infinitamente pior que o procedimento oral trabalhista, o qual temos feito atuar com bastante eficiência. Ademais, vale lembrar que as últimas reformas do processo civil, em termos de procedimento, foram todas no sentido de copiar o procedimento da CLT.

Faço a ressalva, evidentemente, quanto aos procedimentos especiais do mandado de segurança, do *habeas corpus*, das ações relativas às penalidades administrativas...

Fica aqui, em termos de procedimento, pelo menos um conselho: vindo os processos do juízo cível, com agravo de instrumento pendente de julgamento, dêem andamento normal aos autos do agravo, proferindo o seguinte despacho, que já está lá no meu computador – “ao incinerador”.

## PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Indagam-me, ainda, os organizadores deste evento a respeito da incidência dos princípios do direito do trabalho nas novas relações jurídicas vindas para a nossa competência.

Neste aspecto, no entanto, mesmo sem querer adentrar a fundo a questão pertinente à amplitude do inciso I, não há como deixar de dizer, na linha do que já fora dito pelo Dallegrave, que na relação de consumo os princípios de direito material são incompatíveis com os do direito do trabalho, pois um protege o trabalhador, outro protege aquele para quem se prestam os serviços.

No que tange a outras relações de trabalho, que se assemelhem às relações de emprego, quanto ao aspecto da exploração da mão-de-obra (exigindo, ao menos, dependência econômica e continuidade), a ampliação da competência pode ser benéfica exatamente se transportarmos para essas relações a mesma lógica teórica que adotamos no direito do trabalho. Acho até, contrário a alguns, que o benefício da ampliação da competência não é nem tanto o de conduzir para estes trabalhadores os direitos trabalhistas *stricto sensu*, tais como FGTS, 13º salário etc., ou de aplicar



os princípios do direito do trabalho nestas relações, mas o de fazer atuar, em concreto, nas relações de emprego típicas, os novos princípios do próprio direito civil, que muito se assemelham aos do direito do trabalho: função social do contrato, abuso do direito, boa-fé contratual, responsabilidade civil objetiva, responsabilização solidária por ofensa ou violação de direito, responsabilidade civil por dano à sociedade, nulidade absoluta por fraude à lei imperativa etc.

Já ouvi muitos doutrinadores civilistas dizendo que nada mudou com o novo Código, mas, em termos principiológicos, a mudança é brutal, aproximando-se muito do direito do trabalho, tanto que já cheguei a apelidá-lo de novo Código Civil do Trabalho.

Os juízes do trabalho, afeitos ao direito social, impulsionados pelo procedimento oral, terão, certamente, plenas condições de efetivar esses princípios, para fins de fixar indenizações relevantes contra a exploração do trabalho humano, o que pode, até, provocar um efeito benéfico no direito do trabalho quanto à evolução de alguns temas, como a exploração do trabalho infantil (trabalhador menor de 16 anos). Diz-se que o contrato é nulo e que não há direitos. Outros dizem é nulo, mas geram-se os direitos trabalhistas. Mesmo se reconhecermos a nulidade (o que no meu modo de ver não nega direitos, especialmente o do registro em carteira), há de se condenar o explorador a pagar uma indenização, pois no caso o dano não é só financeiro, é de agressão à infância, que é um bem constitucionalmente preservado. Outro exemplo: contrato sem concurso público. Reconhecer a nulidade não inibe a responsabilidade do administrador pelos danos causados ao trabalhador de boa-fé, quanto à sua expectativa de ganhos, bem como à sociedade por evitar o acesso público ao cargo. Outro ainda: o das empresas reincidentes com o descumprimento da legislação trabalhista como forma de enriquecimento. Só condenar ao pagamento dos direitos trabalhistas não repara o dano, que é também social. Por fim, o caso da terceirização e o da dispensa arbitrária, se analisados sob a ótica do direito civil, podem ter um resultado bastante diverso do que encontraram na jurisprudência trabalhista.

Com esses compromissos de efetivação dos novos princípios sociais do Código Civil e revitalização dos princípios trabalhistas, aumentando o leque dos próprios direitos trabalhistas, a ampliação, no meu modo de ver, limitada a esses contratos de prestação de serviços pessoais com certa subordinação ou ao menos certa continuidade, pode representar mesmo um grande avanço do direito do trabalho e um marco na história da Justiça do Trabalho.

Esta, colegas, a minha modesta opinião, que espero seja considerada no seu aspecto científico. É importante que todos saibam que a sociedade nos está pondo à prova, mas nós mesmos é que construiremos o nosso futuro. Isto é muito importante. Não podemos nos posicionar sobre esses temas, fechando questão em torno de nossos grupos.

No ano passado, fui assistir ao congresso da CUT e fiquei horrorizado com as facções que se separavam dos dois lados da platéia. O que um lado dizia, o outro vaiava, e vice-versa, não importando o conteúdo, e ao final gritavam as palavras de

## D O U T R I N A

ordem: “olê, olê, olê, olê, olá, Lula, Lula!” e, do outro lado, “olê, olê, olê, olê, olá, luta, luta”!

O raciocínio científico não pode ser sectário. Ele é, necessariamente, dialético e neste sentido é que devemos estar sempre prontos para mudar de idéia ou meramente evoluir o raciocínio.

Esta síntese, inegavelmente, nos conduzirá, a todos, a um mesmo caminho, pois por detrás daquilo que aparentemente hoje nos separa, em termos de proposições teóricas, está uma mesma raiz: o amor que sentimos pela nossa profissão, pelo direito social e pela Justiça do Trabalho.