



Breno Novelli: Interferência estatal da Súmula 42 do TRT-ES é abusiva

Em 24 de janeiro de 2017, o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, com abrangência territorial no estado do Espírito Santo, publicou a súmula (entendimento jurisprudencial consolidado para o tribunal) de número 42, com a seguinte redação:

“INCONSTITUCIONALIDADE DO DECRETO 2.100/96. DENÚNCIA UNILATERAL DA CONVENÇÃO 158 DA OIT. A Convenção 158 da OIT é um tratado de direito humano social. A aprovação e ratificação de um tratado de direitos humanos é um ato complexo, necessitando da conjugação da vontade de dois Poderes (Legislativo e Executivo), em claro respeito ao princípio da separação dos poderes previsto no artigo 2º da CR/88, bem como ao sistema de freios e contrapesos (checks and balances) consagrado na forma republicana de governo. Logo, a denúncia unilateral pelo Presidente da República (por meio de decreto) da Convenção 158 ratificada pelo Congresso Nacional é formalmente inconstitucional, por violação ao procedimento previsto no art. 49, I, da CF.”

A discussão técnica enseja, segundo o tribunal, proibição para que empresas demitam funcionários sem justificativa (imotivadamente). No entendimento do TRT-ES, a convenção de 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) [\[1\]](#) permanece vigente no país e, assim, observando o artigo 4º do referido regramento internacional, seria expressamente vedado o término da relação de trabalho, a menos que exista uma causa justificada relacionada com sua capacidade, comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

A referida convenção fora ratificada no Brasil em 1996, por meio do Decreto 1.855. Todavia, oito meses depois, a mesma foi denunciada e anulada pelo mesmo ex-chefe do Executivo. Em 1997, a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (Contag) e a Central Única dos Trabalhadores (CUT) entraram com ação direta de inconstitucionalidade (ADI 1.625) no Supremo, sob o argumento de que uma norma internacional aprovada pelo Congresso só poderia ser anulada com anuência do Legislativo. O julgamento teve início em 2003 e ainda não foi finalizado, já tendo sido proferidos seis votos e, atualmente, encontra-se sob análise (pedido de vistas) do ministro Dias Tóffoli.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 2º, institui o enunciado que consubstancia o que a doutrina alcunhou de “Poder Empregatício” ou “Poder Diretivo”. O dispositivo legal assim dispõe: “*Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço*”. Assim, o empregador tem a prerrogativa de planejar ou organizar, dirigir, regulamentar e controlar o seu negócio no âmbito do espaço empresarial. Logo, é aquele o detentor exclusivo do poder empregatício e, ao mesmo tempo, o único com titularidade para admitir, assalarar e dirigir a prestação pessoal de serviços no contexto da relação jurídica de emprego.

Por intermédio do poder empregatício conferido exclusivamente ao empregador, é permitido ao mesmo



fixar o horário de trabalho, estipular tarefas, designar a realização de horas extraordinárias, estabelecer metas aos empregados, aplicar medidas disciplinares aos empregados, organizar a sua atividade econômica, etc. Caberá àquele, ainda, além das prerrogativas que lhe competem em relação à subordinação jurídica do empregado, assumir integralmente o risco gerado pelo seu empreendimento econômico.

Ora, em assim sendo, a rescisão (quebra) imotivada do contrato de trabalho é um direito do empregador, visto que ao mesmo é conferida a direção do negócio, assumindo, integralmente, seus riscos, devendo-se observar, por óbvio, em todo o procedimento, os limites da ética e razoabilidade, sendo vedada qualquer dispensa discriminatória, seja por gênero, cor, credo religioso, opção sexual, etc.

Neste sentido, o entendimento sumular ora tratado se apresenta como interferência estatal abusiva, excessiva e desmedida em uma relação que é, em sua essência, privada. A súmula enseja total e absoluta insegurança jurídica ao ramo empresarial, notadamente quanto à aceitação ou não das justificativas de rescisões que, porventura, precisem ser efetivadas. Mais ainda, não se pode desprezar as flutuações e a volatilidade do mercado econômico, que, ciclicamente, apresenta cenários extremamente desfavoráveis aos ramos produtivos, se fazendo necessário corte de custos e de pessoal.

É de se esperar que o STF julgue a ADI com parcimônia, haja vista o potencial danoso da manutenção da convenção no ordenamento pátrio, além da incomensurável insegurança jurídica a ser instaurada nas relações laborais, fato que, em última análise, pode atentar contra a própria manutenção do emprego.

1Artigo4º

Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

Date Created

27/01/2017