



Agosto 2017 - ISSN: 1988-7833

SÚMULA 42 DO TRT DA 17ª REGIÃO/ES: PRESSUPOSTOS CONSTITUCIONAIS PARA SUA ADMISSIBILIDADE

Ana Cláudia da Costa Brandão¹

¹Graduada em Ciências Econômicas e acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário Luterano de Manaus, em 2017.

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Ana Cláudia da Costa Brandão(2017): "Súmula 42 do TRT da 17ª região/es: Pressupostos Constitucionais para sua admissibilidade", Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales, (julio-septiembre 2017). En línea:
<http://www.eumed.net/rev/cccscs/2017/03/presupuestos-constitucionales.html>

RESUMO

As relações entre empresas ou instituições e empregados são pautadas pelo princípio da alteridade previsto no art. 2º da CLT, a qual determina que o contrato de trabalho transfere a uma das partes todos os riscos a ele inerentes e sobre ele incidentes: os riscos do empreendimento empresarial e os derivados do próprio trabalho prestado, admitindo, assalariando e dirigindo a prestação pessoal do serviço. O problema identificado pelos pesquisadores que originou a pesquisa apresentou-se em forma de pergunta: Pode a Súmula 42 editada pelo TRT da 17ª Região do Espírito Santo, determinar que a demissão de empregados no estado só seja possível, mediante justificativa, baseada em uma suposta inconstitucionalidade na convenção nº 158 da OIT, que tem como fundamento o ato do presidente, que de forma unilateral denunciou a referida convenção? Neste viés, definiu-se o seguinte objetivo geral: analisar se a denúncia por nota da convenção nº 158 realizada em vinte de dezembro de mil novecentos e noventa e seis afasta a proibição ao término da relação de trabalho por iniciativa do empregador. Para atingir o objetivo geral, a pesquisa estabeleceu metas de estudo e buscas de referências teóricas; assim, foram indicados os seguintes objetivos específicos: analisar de que forma é elaborada uma súmula simples no TRT 17ª Região/ES e verificar qual a obrigatoriedade de seu cumprimento; evidenciar como um tratado internacional de direitos humanos é recepcionado e denunciado no Brasil; analisar se a denúncia da convenção nº 158 pelo governo brasileiro respeitou as formalidades legais; analisar as consequências da denúncia realizada pelo Brasil; analisar qual o entendimento do STF sobre a matéria; verificar qual a previsão da constituição brasileira sobre estabilidade. A metodologia da pesquisa foi construída por revisão sistemática da literatura disponível na legislação vigente, livros doutrinários, artigos e análise do instrumento legal que deu origem a súmula. O presente artigo, portanto, é resultado dos conhecimentos adquiridos pela autora ao término da pesquisa bibliográfica realizada no primeiro semestre de 2017, na cidade de Manaus. A relevância do trabalho repousa no estudo da constitucionalidade da súmula 42 do TRT/ES, e seus possíveis efeitos no direito laboral, de forma a torná-lo mais ampliado e compreensivo.

Palavras-Chave: Constitucionalidade, súmula, tratado, demissão.

ABSTRACT

The relations between companies or institutions and employees, are based on the principle of otherness provided for in art. 2 of the CLT, which establishes that the employment contract transfers to one of the parties all the risks inherent to it and related to it: the risks of the business enterprise and the derivatives of the work itself, admitting, hiring and directing the personal service. The problem identified by the researchers that originated the research was presented in the form of a question: Can

the Precedent 42 edited by the TRT of the 17th Region of Espírito Santo, determine that the dismissal of employees in the state is only possible, based on a justification, based on a supposed Unconstitutionality in ILO Convention 158, which is based on the act of the President who unilaterally denounced the Convention? In this bias, the following general objective was defined: analyze whether the denunciation by note of the convention 158 held on December 20, one thousand nine hundred and ninety-six removes the prohibition at the end of the employment relationship at the initiative of the employer. To achieve the general objective, the research established study goals and searches of theoretical references; Thus, the following specific objectives were indicated: to analyze how a simple summary is elaborated in the TRT 17ª Region / ES and verify the mandatory compliance; To highlight how an international human rights treaty is received and denounced in Brazil; To examine whether the denunciation of the Convention 158 by the Brazilian government respected the legal formalities; Analyze the consequences of the denunciation by Brazil; To analyze the STF's understanding of the matter; to verify the prediction of the Brazilian constitution on stability. The research methodology was constructed by systematically review the literature available in the current legislation, doctrinal books, articles and analysis of the legal instrument that gave rise to the summary. The present article, therefore, is a result of the knowledge acquired by the author at the end of the bibliographic research carried out in the first half of 2017, in the city of Manaus. The relevance of the work rests on the study of the constitutionality of the TRT / ES summons 42, and its possible effects on labor law so as to become it more extended and comprehensive

Keywords: Constitutionality, sumula, treated, resignation

RESUMEN

Las relaciones entre empresas o instituciones y empleados se guían por el principio de la alteridad previsto en el art. 2º de la CLT, la cual determina que el contrato de trabajo transfiere a una de las partes todos los riesgos inherentes a él y sobre él incidentes: los riesgos del emprendimiento empresarial y los derivados del propio trabajo prestado, admitiendo, asalariando y dirigiendo la prestación personal del mismo, Servicio. El problema identificado por los investigadores que originó la investigación se presentó en forma de pregunta: Puede la Súmula 42 editada por el TRT de la 17ª Región del Espírito Santo, determinar que la dimisión de empleados en el estado sólo sea posible, mediante justificación, basada en una supuesta Inconstitucionalidad en la convención nº 158 de la OIT, que tiene como fundamento el acto del presidente, que de forma unilateral denunció dicho convenio? En este sesgo se definió el siguiente objetivo general: analizar si la denuncia por nota de la convención nº 158 realizada el veinte de diciembre de mil novecientos noventa y seis aleja la prohibición al término de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. Para alcanzar el objetivo general, la investigación estableció metas de estudio y búsquedas de referencias teóricas; Así, se indicaron los siguientes objetivos específicos: analizar de qué forma se elaboró un resumen simple en el TRT 17ª Región / ES y verificar cuál es la obligatoriedad de su cumplimiento; Evidenciar cómo un tratado internacional de derechos humanos es recepcionado y denunciado en Brasil; Analizar si la denuncia de la convención nº 158 por el gobierno brasileño respetó las formalidades legales; Analizar las consecuencias de la denuncia realizada por Brasil; Analizar el entendimiento del STF sobre la materia; Y que el pronóstico de la constitución brasileña sobre estabilidad. La metodología de la investigación fue construida por revisión sistemática de la literatura disponible en la legislación vigente, libros doctrinarios, artículos y análisis del instrumento legal que dio origen a la acta. El presente artículo, por lo tanto, es el resultado de los conocimientos adquiridos por la autora al término de la investigación bibliográfica realizada en el primer semestre de 2017, en la ciudad de Manaus. La relevancia del trabajo reposa en el estudio de la constitucionalidad de la acta 42 del TRT / ES, y sus posibles efectos en el derecho laboral, para que sea más ampliado y comprensivo.

Palabras clave: Constitucionalidad, acta, tratado, despido.

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por premissa realizar abordagem de forma simples e concisa; sobre a constitucionalidade da Súmula 42, editada pelo TRT DA 17ª Região/ES, que versa sobre a proibição para empresas rescindirem os contratos trabalhistas sem justificada motivação, baseada em uma suposta inconstitucionalidade na convenção nº 158 da OIT, tendo como fundamento o ato presidencial que denunciou a referida convenção de forma unilateral.

Para entendermos melhor sobre o tema analisam-se dois pontos específicos: o primeiro ponto é examinar como se processa a elaboração de uma súmula simples, principais nuances e sua finalidade, pois como é cediço, os tribunais tem competência para editar súmulas sobre temas de relevante controvérsia, afim de otimizar os trabalhos. No entanto, é preciso esclarecer que as súmulas não possuem qualquer efeito coercitivo (exceto quando se fala de súmula vinculante), portanto, segui-la é uma escolha livre de cada tribunal, mesmo a corte que a editou pode divergir em outro julgamento, se assim o desejar. O segundo ponto é observar os pontos que podem gerar insegurança jurídica na seara trabalhista; propomos esclarecer ao leitor, de acordo com as normas brasileiras se tal Súmula tem fundamento ou são apenas meras especulações, trataremos de analisar os pontos que os juristas usaram para fazer com que a súmula fosse aprovada, procurando demonstrar as opiniões dos ministros que, a priori, divergem sobre o tema e suas consequências na economia do País.

Em síntese, a discussão está voltada para a recepção da referida súmula no ordenamento jurídico, procurando identificar se esta irá confrontar ou se está em sintonia com a Constituição Federal de 1988. No entanto, para chegar a essa conclusão é preciso ainda entender como funcionam os tratados internacionais no Brasil, como por exemplo, a convenção nº 158 da OIT Término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, que deu origem à elaboração da súmula 42 do TRT/ES, a qual proíbe a demissão do trabalhador, sem que exista para isso, uma causa justificada e como se dá a justificativa do término das relações de trabalho.

Para o trabalhador, essa imposição dá ao trabalhador a possibilidade de se defender de acusações contra sua pessoa, caso considere injustificado o término da relação de trabalho, ou seja, demissões imotivadas. Para o empregador o fato de não poder buscar alternativa de novas contratações, por causa da proibição de dispensa considerada injustificadas pode tolher seu desenvolvimento, o que poderá causar consequências econômicas, tecnológicas, estruturais, entre outros, pois, para rescindirem contratos devem observar os seguintes requisitos: não deverá ser terminada a relação de trabalho de um trabalhador por motivos relacionados com seu comportamento ou seu desempenho, antes de se dar ao mesmo a possibilidade de se defender das acusações feitas contra ele; a menos que não seja possível pedir ao empregador, razoavelmente, que lhe conceda essa possibilidade.

Além de demonstrar a constitucionalidade do tema, observar os pontos que podem gerar insegurança jurídica, o presente trabalho tem por prerrogativa demonstrar como o caso está sendo tratado perante a Corte.

Trata-se de tema complexo, visto que já ressoa no meio jurídico com várias interpretações, daí, a necessidade de enfatizar alguns pontos como sendo norteadores, quais sejam: a) analisar de que forma é elaborada uma súmula simples no TRT 17ª Região/ES e verificar qual a obrigatoriedade de seu cumprimento; b) evidenciar como um tratado internacional de direitos humanos é recepcionado e denunciado no Brasil; c) analisar se a denúncia da Convenção nº 158 pelo governo brasileiro respeitou as formalidades legais; d) analisar as consequências da denúncia realizada pelo Brasil; e) analisar qual o entendimento do STF sobre a matéria, f) verificar qual a previsão da constituição brasileira sobre estabilidade.

2. SÚMULA – CONCEITO

No direito brasileiro, chama-se de súmula um verbete que registra a interpretação pacífica ou majoritária adotada por um tribunal a respeito de um tema específico, a partir do julgamento de diversos casos análogos, com a dupla finalidade de tornar pública a jurisprudência para a sociedade, bem como de promover a uniformidade entre as decisões¹, difere da súmula vinculante, porque esta última é votada e aprovada pelo Supremo Tribunal Federal, por pelo menos 2/3 do plenário, tornando-se obrigatório a todos os outros tribunais e juízes, inclusive para administração pública direta e indireta.

Conforme menciona Silva (2016), “as súmulas vinculantes são de competência do Supremo Tribunal Federal, consoante disposto no art. 103-A introduzido pela EC-45/2004 [...] (p.569)².”

2.1. ELABORAÇÃO DE SÚMULA SIMPLES NO TRT DA 17ª REGIÃO/ ES

De acordo com o Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região na cidade de Vitória e jurisdição em todo território do Espírito Santo, no capítulo III do Tribunal Pleno, Seção I, da Composição e funcionamento em seu art.12 dispõe que: “para o funcionamento do Tribunal Pleno é exigido o quórum mínimo correspondente ao primeiro inteiro posterior à metade do quantitativo de membros. Redação do caput do art.12 alterada pela Emenda Regimental nº 10, de 09 de julho de 2012, dispõe no parágrafo primeiro que será necessária a maioria absoluta quando a deliberação tratar de: inciso III, edição, revisão ou cancelamento de súmula. Parágrafo segundo, considera-se maioria absoluta o primeiro número inteiro superior a metade do número efetivo dos membros do tribunal, ainda em consonância com esse entendimento o art. 26, inciso primeiro, alínea “o” ratifica que é de competência do tribunal pleno julgar os incidentes de uniformização de jurisprudência e editar súmulas, bem como o art. 42-E do regimento interno, que dispõe que matéria decida em recurso repetitivo pelo Tribunal Superior do Trabalho será objeto de súmula e ainda o art.138-A expressa que a edição de súmula da jurisprudência do Tribunal, além daquelas decorrentes do procedimento previsto nos arts. 476 a 479 do CPC, (que foram alterados com o advento da entrada do novo CPC, o qual trata da matéria em seu art. 926, estabelecendo que os tribunais devem uniformizar sua jurisprudência e mantê-la, estável, íntegra e coerente) poderá ser proposta pela Escola Judicial da 17ª Região, baseada nos verbetes aprovadas nos ciclos de debates do TRT/ES, observando o procedimento próprio previsto no art. 142-A deste regimento.

A competência do tribunal encontra-se consubstanciada no art. 96, inciso I e suas alíneas da constituição federal.

2.2. ELABORAÇÃO DE SÚMULA NO TRIBUNAL PLENO DO TST

O regimento interno do tribunal superior do trabalho, aprovado pela Resolução Administrativa nº 1295/2008, no capítulo II, art. 3º, anuncia a formação da composição e da investidura. O tribunal

¹Silva, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional positivo,40ª ed. São Paulo: Malheiros 2017p.570

²Silva, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional positivo,40ª ed. São Paulo: Malheiros 2017p.569

pleno do TST, constituído pelos 27 ministros da corte é o responsável pela aprovação, revisão ou cancelamento de súmula ou de precedente normativo, além do julgamento dos Incidentes de Uniformização de jurisprudência (IUJ).

Para deliberar sobre o assunto é necessário no mínimo, 14 julgadores presentes, conforme regimento interno do TST.

Art. 162. Da proposta de edição de Súmula formulada pela Comissão de jurisprudência e Precedentes Normativos resultará um projeto, devidamente instruído, que será encaminhado ao Presidente do Tribunal para ser submetido à apreciação do tribunal pleno.

Art. 163 A proposta de edição de Súmula, firmada pelo menos dez Ministros da Corte, ou de iniciativa de qualquer Ministro do Tribunal, no exercício da atividade jurisdicional, deverá ser encaminhada à comissão de Jurisprudência e Precedentes Normativos.

§1º A proposta firmada por pelo menos 10 Ministros da Corte será encaminhada ao Presidente do Tribunal, que enviará à Comissão de Jurisprudência e Precedentes Normativos para, no prazo de trinta dias, emitir parecer fundamentado e conclusivo, que será submetido à apreciação do Tribunal Pleno.

§2º A Proposta de Iniciativa de Ministro, se acolhida pela maioria absoluta dos membros efetivos da Seção Especializada que apreciou o recurso respectivo, será examinada pela Comissão que, no prazo de trinta dias, emitirá parecer dirigido ao Presidente do Tribunal para ser submetido à apreciação do Tribunal Pleno.

Art. 164. O parecer da Comissão de Jurisprudência e Precedentes Normativos deverá conter opinião fundamentada acerca da proposta de edição da Súmula. Na hipótese de acolhimento da proposta, deverá surgir o texto a ser editado, instruído com as cópias dos precedentes e da legislação pertinente.

Art. 165. O projeto de edição da Súmula deverá atender a um dos seguintes pressupostos:

I – três acórdãos da Subseção Especializada em Dissídios Individuais, reveladores de unanimidade sobre a tese, desde que presentes aos julgamentos pelo menos 2/3 (dois terços) dos membros efetivos do órgão;

II – cinco acórdãos da Subseção Especializada em Dissídios Individuais, prolatados por maioria simples, desde que presentes aos julgamentos pelo menos de 2/3 (dois terços) dos membros efetivos do órgão;

III – quinze acórdãos de cinco Turmas do Tribunal, sendo três de cada, prolatados por unanimidade; ou

IV – dois acórdãos de cada uma das Turmas do Tribunal, prolatados por maioria simples;

§ 1º Os acórdãos catalogados para fim de edição de Súmula deverão ser de relatores, diversos, proferidos em sessões distintas.

§ 2º Na hipótese de matéria revestida de relevante interesse público e já decidida por Colegiado do Tribunal, poderá qualquer os órgãos judicantes, a Comissão de Jurisprudência e Precedentes Normativos, a Procuradoria-Geral do Trabalho, o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil ou Confederação Sindical, de âmbito nacional, suscitar ou requerer ao Presidente do Tribunal apreciação, pelo Tribunal Pleno, de proposta de edição de Súmula. Nesse

caso, serão dispensados os pressupostos dos incisos I a IV deste artigo, e deliberada, preliminarmente, por dois terços dos votos, a existência de relevante interesse público.

Art. 166. A edição, a revisão ou cancelamento de Súmula serão objetos de apreciação pelo Tribunal Pleno, considerando-se aprovado o projeto quando a ele anuir a maioria absoluta de seus membros.

2.3. SÚMULA VINCULANTE

As Súmulas vinculantes são de competência do Supremo Tribunal Federal, fundamenta-se no art. 103-A da Constituição Federal, introduzida pela emenda Constitucional n. 45 de 08/12/ 2004. O Supremo Tribunal Federal poderá, de ofício ou por provocação, mediante decisão de dois terços dos seus membros, depois de reiteradas decisões sobre matéria constitucional, aprovar súmula que, a partir de sua publicação na imprensa oficial, terá efeito vinculante em relação aos demais órgãos do Poder Judiciário e a administração Pública direta e indireta, nas esferas federal, estadual e municipal, bem como proceder a sua revisão ou cancelamento, na forma estabelecida em lei³. Todavia, o pleno do STF não fica vinculado pela súmula. A vinculação, atingem os demais órgãos do poder judiciário, demais tribunais superiores ou inferiores, juízes monocráticos, a administração pública direta e indireta na esfera federal, municipal e estadual. O poder legislativo não está vinculado e pode reabrir discussão sobre esse tema.

2.4. EFEITO VINCULANTE

As súmulas só terão força vinculante se sua edição for decidida por dois terços dos membros do Supremo Tribunal Federal. Igual quórum é exigido para revisão e cancelamento de seu enunciado. Conforme preceitua o art. 102 § 2º da Constituição Federal, as decisões definitivas de mérito, proferidas pelo Supremo Tribunal Federal, nas ações diretas de inconstitucionalidade e nas ações declaratórias de constitucionalidade produzirão eficácia contra todos e efeito vinculante, relativamente aos demais órgãos do Poder Judiciário e à Administração Pública direta e indireta nas esferas federal, estadual e municipal.

2.5. OBRIGATORIEDADE DO CUMPRIMENTO DA SÚMULA

A súmula 42 do TRT da 17ª Região/ES, que fora aprovada em janeiro de 2017 que validava a norma internacional proibindo a dispensa de trabalhadores sem justificativa, encontra-se suspensa por decisão do próprio tribunal que a aprovou, o qual agora decidiu suspender os efeitos do texto e aguardar o julgamento da convenção que está em debate no Supremo Tribunal Federal desde 1997, quando a Confederação Única dos Trabalhadores na Agricultura (Contag) e a Central Única dos Trabalhadores (CUT) entraram com ação direta de inconstitucionalidade (ADI 1.625).

³ Lei 11.417, de 19.12.2006

3. DE QUE FORMA UM TRATADO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS É RECEPCIONADO E QUAIS AS FORMALIDADES NECESSÁRIAS PARA RATIFICAR NO BRASIL

Os tratos internacionais passam pelas seguintes fases, negociação e assinatura, aprovação pelo o congresso nacional, ratificação, promulgação por parte do presidente de república, publicação e depósito do ato de ratificação perante o estado competente.

Conforme o art. 84, inciso VIII, da CF, compete privativamente ao Presidente da República, celebrar tratados, convenções e atos internacionais, sujeitos a referendo do Congresso Nacional. Entretanto, em consonância com o art. 49, I da CF, compete exclusivamente ao Congresso Nacional resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional. Diante desses dois artigos ambos fundamentados pela CF é que surge o conflito sobre a competência de cada um quando se trata aprovação ou denuncia de um tratado internacional, o que voltaremos a abordar no decorrer do trabalho.

Os tratados internacionais são acordos formados pelo os sujeitos de direitos internacional, formalizado pelo o consentimento mutuo por escrito do objeto lícito e possível, regidos pelo direito internacional e emana efeito jurídico sobre toda a ordem internacional, observando a capacidade das partes contratantes para firmar tratados internacionais, conforme disposto o art. 06 da convenção de Viena.

O procedimento da formação dos tratados passa por diversas fases, sendo a primeira fase a negocial, em que as partes contratantes discutem e negociam o tratado, conforme os arts. 11 a 17 da convenção de Viena⁴. Após, essa fase de negocial do tratado, entra a fase de assinatura que em outras palavras é formalização do texto negocial. No caso do Brasil é o presidente da República que assina o tratado e logo em seguida o mesmo deve passar por uma aprovação legislativa que é o referendo do congresso nacional. Depois de aprovado o trato internacional é expedido um decreto legislativo pelo próprio congresso nacional, formalizando essa decisão tomada e na sequência o tratado é enviado de volta ao Presidente da República, a quem compete ratificar e promulgar aquele texto.

A ratificação é o ato que manifesta o consentimento definitivo do estado de se vincular aos termos do tratado internacional, uma vez ratificado e promulgado o texto ele será publicado no diário oficial e em seguida deverá ser feito o depósito do ato de ratificação do tratado no âmbito do estado ao qual o tratado indicou ser competente para receber os depósitos dos atos de ratificação

Os tratados e convenções internacionais que versarem sobre direitos humanos, devem ser votados através de maioria qualificada ou maioria simples.

Tratados Internacionais Matéria comum	Sistema de votação: Maioria simples (Conta-se o número de presentes na votação, e a aprovação se dá pela metade + 1, independente do total fixo de membros)	Característica: Equiparado à Lei Ordinária
--	---	---

⁴http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm

Direitos humanos (aprovados antes da EC 45/2004)	Sistema de votação: Aprovado por Rito Ordinário Maioria simples dos membros das casas legislativa	Característica Norma Supralegal Está Abaixo da Constituição Federal, mas acima da legislação infraconstitucional
Direitos humanos (aprovados após a EC 45/2004)	Sistema de votação: Quórum qualificado- EC's (Aprovação ou não da proposta de ser feita em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos distintos por 3/5 dos membros e serão equivalentes as emendas constitucionais.	Característica: Emenda Constitucional (art.5º § 3º da CF/88) Mesmo nível da Constituição Federal

4. COMO SE DÁ A DENÚNCIA DE UM TRATADO INTERNACIONAL NO BRASIL?

A Denúncia é uma manifestação unilateral do estado de se retirar de um tratado internacional, é um ato discricionário do Presidente da República, ou seja, cabe ao Presidente caso considere necessário se manifestar para retirar o Brasil de um tratado, o qual pode ser feito por meio da denúncia sem maiores formalidades.

A questão levantada neste trabalho é o tratado internacional de direitos humanos que tem força de emenda constitucional, uma vez que está em andamento a discussão da ADI 1.625 que é uma ação indireta de inconstitucionalidade, a qual discute que os tratados internacionais com força de emenda constitucional, só podem ser denunciados se houver uma manifestação previa do Congresso Nacional, haja vista que para sua aprovação foi necessário submetê-lo ao referendo do congresso nacional.

4.1. NO CASO DA DENÚNCIA DA CONVENÇÃO 158 PELO GOVERNO BRASILEIRO FORAM RESPEITADAS AS FORMALIDADES LEGAIS?

O Presidente da República Fernando Henrique Cardoso celebrou o tratado internacional (convenção 158 da OIT) por meio do Decreto legislativo n. 68 em 16 de setembro de 1992 e promulgou através do Decreto n. 1.855 de 10 de abril de 1996.

Em 20 de dezembro de 1996 a referida convenção foi denunciada de forma discricionária pelo Presidente da República, através do Decreto n. 2.100, fazendo com essa convenção não vigorasse mais no país. A atitude do Chefe de Governo causou questionamento ao plenário quanto a ação tomada sem anuência do congresso nacional. Entretanto, no geral, observa-se que nenhuma das constituições brasileiras tratou explicitamente do tema relativo a denúncia de um tratado, daí a discussão se há necessidade de ambos os poderes participarem ou apenas um. Todavia, quando a convenção não prevê em cláusula própria a denúncia e enquanto não for julgada a inconstitucionalidade do ato do Chefe do Poder Executivo, não há nada na lei que mencione que o

Presidente da República tenha agido de forma inidônea. Assim sendo por se tratar de uma de suas atribuições como chefe de estado, pode-se dizer que a denúncia respeitou as formalidades legais.

5. ENTENDIMENTO DO STF SOBRE A MATÉRIA

Na atualidade o pedido de vista do ministro Dias Toffoli interrompeu o julgamento, pelo plenário do Supremo Tribunal Federal, da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 1.625, a qual questiona o Decreto 2.100/1996. Até o presente momento, são quatro votos no STF pela inconstitucionalidade da medida dos ministros Maurício Corrêa, Joaquim Barbosa, Ayres Britto e Rosa Weber e apenas um voto pela improcedência do pedido do ministro Nelson Jobim.

6.QUAL A PREVISÃO NA CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA SOBRE ESTABILIDADE?

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, inciso I, prevê relação de emprego protegida contra despedida arbitrária, ou sem justa causa, nos termos de lei complementar que preverá indenização compensatória entre outros direitos.

No mesmo sentido o Enunciado da 1ª jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, dispõe em seu inciso 2 que a omissão legislativa impõe a atuação do Poder Judiciário na efetivação da norma constitucional, garantindo aos trabalhadores, a efetiva proteção contra a dispensa arbitrária.

Para Bomfim (2014, p. 1127):

Estabilidade e garantia de emprego, constituem institutos afins, porém diversos, não se confundindo. A garantia de emprego abrange não só a restrição ao direito potestativo de dispensa (estabilidade), como também a instituição de mecanismos de recolocação do trabalhador, de informações, consulta entre empresa, sindicatos, trabalhador, política estatal, criando estímulo para evitar o desemprego.

A mesma autora afirma ainda que:

Toda medida praticada com o intuito de diminuir o desemprego, recolocar o trabalhador no mercado de trabalho, incentiva a admissão, desestimular a dispensa, obstar ou onerar a despedida arbitrária, capacitar o profissional no sentido de aproveitá-lo no mercado é considerada medida de garantia no emprego (BOMFIM, 2014, p.1127).

Nesse caso, podemos observar que a estabilidade não é só uma forma de garantir o emprego, mas uma maneira de dificulta a dispensa por parte do empregador.

Bomfim (2014) explica que “estabilidade no emprego é a garantia que o empregado tem de não ter despedido senão nas hipóteses previstas em lei ou no contrato. Esse direito atenua o poder potestativo do empregador de despedida”. (p.1128)

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inconstitucionalidade da ADI 1625, está correlacionada a garantia de emprego prevista no art. 7º, inciso I da Constituição Federal, a qual depende de lei complementar.

A Súmula 42 do TRT da 17ª Região/ES vem em desacordo com a concordância dos dispositivos legais, que versam sobre a autonomia que o empregador tem sobre seu empreendimento, que o permitem adequar a realidade de sua empresa aos seus empregados, podendo, dentro de um ato unilateral ou até mesmo, bilateral, dispensar o empregado desde que, dependendo da dispensa, arque com todas as verbas rescisórias legais.

Sabido é que de acordo com princípio da alteridade, o empregador assume todos os riscos perante o negócio, afirmativa encontrada no art. 2º da CLT. Contudo, há de se ponderar essa obrigação desde que possa ser fomentada por dispositivos legais que seja bom para ambas as partes.

O Brasil é considerado o país com os encargos mais elevados e isso obsta o empreendedorismo por onerar demais o empregador, o que vem na contramão com as novas legislações que visam flexibilização nas leis trabalhistas, maior produtividade, menos custos com encargos e maior liberdade de negociação direta com o empregado.

Nesse caso, a súmula enseja insegurança jurídica no ramo empresarial, no que concerne a aceitação ou não das justificativas de rescisões contratuais de trabalho, que certamente deverão ser efetivadas no decorrer da relação trabalhista, sem desprezar as flutuações do mercado econômico que vem apresentando cenários desfavoráveis aos ramos produtivos, o que acaba gerando corte de custos com pessoal.

Por tanto, é preciso rever a convenção nº 158 da OIT, no sentido não só de garantir direitos trabalhistas mais de se verificar se a mesma está adequada para definir os novos moldes de rescisão contratual, sem haja divergências quanto a sua aplicabilidade ocorrendo com isso uma insegurança jurídica nas relações contratuais e inviabilizando a abertura de novos empreendimentos.

8. REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Convenções da OIT**. 3ªed. São Paulo. Saraiva, 2016.

BRASIL. **Decreto nº 7.030**, de 14 de dezembro de 2009. Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, concluída em 23 de maio de 1969, com reserva aos art. 25 e 66. Diário oficial da União, 15 dez.2009. Seção 1, p. 59.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm

BRASIL. **Lei Nº 11.417**, de 19.12.2006. Regulamenta o art. 103-A da Constituição Federal e altera a Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, disciplinando a edição, a revisão e o cancelamento de enunciado de súmula vinculante pelo Supremo Tribunal Federal e dá outras providências.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 40ªed. São Paulo. Malheiros Editores, 2017.

