

Poder diretivo do empregador. ⁴ ~~natu~~
reza jurídica das normas internas sobre
delegação de poder, que não se incorporam
nos contratos de trabalho.

P A R E C E R

=====

1. *Consultam-nos* sobre o eventual direito de reintegração de empregado da CVRD, por ter sido despedido por ato do Superintendente do Porto e não do Presidente da empresa. No caso em apreço o trabalhador tem mais de dez anos de serviço, mas optou pelo regime do FGTS.
2. Desde logo, cumpre afirmar que o empregado em tela não possui estabilidade no emprego. Consoante resulta da Lei nº 5.107/66 e é confirmado por iterativa jurisprudência, a opção pelo precitado regime jurídico obsta a aquisição do direito a essa estabilidade ou importa na sua renúncia.
3. Em relação ao empregado optante pelo FGTS, o sistema legal vigente consagra somente algumas formas especiais de estabilidade, condicionadas a fatos que o legislador considerou merecedores de proteção contra a despedida sem justa causa: direção sindical ou representação da categoria profissional; direção de cooperativa de empregados da correspondente empresa; gestação, durante período limitado; eleição para membro titular de CIPA.

4. O trabalhador em foco não se enquadra em nenhuma das hipóteses que irradiam a estabilidade condicionada. Não tinha, portanto, a garantia do emprego quando o Superintendente do Porto determinou a rescisão do seu contrato de trabalho mediante levantamento dos respectivos depósitos de FGTS e pagamento das verbas decorrentes da despedida sem justa causa.

5. O legado direito à reintegração resultaria da alegação de que o Superintendente, por que a Ordem de Serviço nº 01/73 delegou competência aos Superintendentes Gerais para rescindir o contrato de trabalho dos empregados da respectiva Superintendência,

"com indenização integral, ou mediante acordo, se a rescisão for conveniente ao interesse do serviço, o empregado tiver menos de 10 anos de serviço e não tiver dado justa causa para demissão sem indenização" (Art. 1º, inciso XXIII, letra b).

6. As Ordens de Serviço constituem manifestações do poder diretivo atribuído por lei ao empregador (Art. 2º da CLT) e podem formar, juntamente com as normas instituidoras do empregado, o chamado regulamento de empresa.

7. As disposições de caráter técnico-administrativo, expedidas pelo empregador, visando à organização e ao funcionamento da empresa, independem da concordância dos empregados para entrarem no mundo do Direito e, por isso mesmo, não aderem aos contratos de trabalho. Só as que concernem a condições de

trabalho é que, por aceitação expressa ou tácita do empregado, se convertem em cláusulas do respectivo contrato de trabalho.

6. O poder de comando ou hierárquico que, em nosso país, pertence exclusivamente ao empresário, é exercido através do poder diretivo e do poder disciplinar. Este poder inclui

... a faculdade de estabelecer um ordenamento relativo à atividade econômica que organiza e cujos riscos assume: normas de natureza técnica inerentes à organização produtiva e à execução do trabalho. Em face da legislação brasileira, essas normas, que visam à organização e ao funcionamento da empresa, podem ser sempre unilateralmente modificadas pelo empregador, sem qualquer reflexo jurídico nos contratos de trabalho dos empregados" ("Direito do Trabalho e Previdência Social - Pareceres", S. Paulo, LTr., Vol. IV; 1981, Pág. 81).

9. Aliás, a doutrina e a jurisprudência são uniformes no sentido de que só as normas atinentes a condições de trabalho ou que instituem vantagens para os empregados se incorporam aos contratos de trabalho (Cf. EMÍLIO GONÇALVES, "O poder regulamentar do empregador", S. Paulo, LTr., 1985, e OCTAVIO BUENO MAGANO, "Do poder diretivo na empresa", S. Paulo, Saraiva, 1982).

10. Ora, se o regramento de caráter técnico-administrativo, objetivado em Ordem de Serviço, não adere ao contrato de trabalho do empregado, não gerando, portanto, para ele, direito a determinada prestação - forçoso é concluir que sua eventual inobservância implica somente infração a ordenamento interno, que incide somente a administração superior da empresa, limitando-se as fronteiras de atuação do empregador.

11. No Direito brasileiro o empregado se vincula diretamente à empresa, sendo esta considerada, por ficção legal, o verdadeiro empregador (Art. 2º da CLT). Destarte, se qualquer dos administradores, que detém parcela do poder de comando, pratica ato referente ao contrato de trabalho de determinado empregado, é óbvio que esse ato, lícito ou ilícito, entra no quadro jurídico, acarretando, se for o caso, direito para o trabalhador. Exemplos: empregado admitido por pessoa internamente incompetente para a contratação; prestação de horas extraordinárias ordenada por chefe sem poderes para tal; demissão sem justa causa, sem a compensação financeira devida.

12. Sublinhe-se que, in casu, a rescisão do contrato de trabalho foi deliberada pela maior autoridade local da empresa e atendeu a todas as exigências legais. A eventual inobservância de uma ordem interna, como já assinalado, não gera direito à reintegração do trabalhador despedido; não repercute fora da empresa.

13. Aliás, a reintegração de empregado, por constituir obrigação de fazer, só é devida quando explicitamente es-

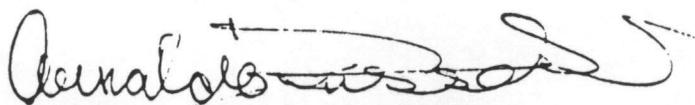
tatuída em norma jurídica aplicável. Daí preceituar o art. 153 da Constituição:

"12º Ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei".

14. Em conclusão: a questionada disposição da Ordem do Serviço nº 01/73 não era susceptível de integrar o patrimônio jurídico do empregado despedido. Por via de consequência, não pode ele invocá-la para pleitear a nulidade da rescisão do seu contrato de trabalho e a reintegração no emprego.

S.M.J. é o que nos parece

Rio de Janeiro, 22 de agosto de 1988.



Arnaldo Lopes Sussekind

Consultor Jurídico-trabalhista