

Estabilidade no emprego. Isso resulta de comunicado de que as despedidas coletivas, sem justa causa, são acasos.

PARECER

sobre consulta formulada pela

TVSBT – CANAL 4 DE SÃO PAULO

SUMÁRIO:

I - DA CONSULTA.....	§§ 01 e 02
II - A ESTABILIDADE COMO INSTITUTO DE DIREITO DO TRABALHO.....	§§ 03 a 07
III - DA ESTIPULAÇÃO DE NOVOS DIREITOS PELO EMPREGADOR.....	§§ 08 a 14
IV - DA REAL INTENÇÃO DA CONSULENTE.....	§§ 15 a 31
V - DA JURISPRUDÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	§§ 32 a 35
VI - DAS CONCLUSÕES.....	§ 36

Rio de Janeiro
2001

PARECER

I - DA CONSULTA

1. A TVSBT – CANAL 4 DE SÃO PAULO dirigiu-nos consulta da qual extraímos os seguintes trechos:

“A Consulente, em 1981, obteve concessão para explorar canal de televisão que anteriormente pertenceu a outra empresa. Conforme as condições estabelecidas no edital que norteou a mencionada concessão, a Consulente assumiu o compromisso de aproveitar todos ex-empregados da empresa concessionária anterior, que foi rigorosamente cumprido.

Iniciada a exploração do canal de televisão, a Consulente aos poucos foi implementando as adequações estruturais necessárias não só em face do início da atividade que assumiu, mas também pelas razões de mercado que prevaleciam à época. No que refere aos recursos humanos pouco a pouco o Consulente foi promovendo as reduções necessárias que eram cíclicas na medida em que os estudos eram concluídos e determinavam essas reduções.

Essas reduções geraram entre os empregados um clima nefasto e de alta de tensão emocional, pois estes não sabiam, a medida que o tempo corria, até quando os respectivos contratos de trabalho seriam preservados. Naturalmente que um clima nessas proporções repercutia sensivelmente na administração de recursos humanos da Consulente bem como no desempenho de cada empregado.

No final do ano de 1983 o Consulente praticamente encerrou a fase de adequação, tomando o rumo normal as suas atividades. Objetivando atenuar o clima nefasto, formulou o seguinte comunicado a todos os seus empregados:

‘A TODOS OS FUNCIONÁRIOS DO SISTEMA BRASILEIRO DE TELEVISÃO

É verdade que a TV Globo diminuiu o seu quadro de funcionários?

SIM. É verdade.

É verdade que a TV Bandeirantes teve que fazer dispensas?

Sim. É verdade.

É verdade que a TVS também está mandando gente embora por causa da crise?

Sim, é verdade; vamos explicar:

A TVS já começou com um grande problema que, um dia deveria ser resolvido. Ao ganhar os canais de televisão, em agosto de 1981, a TVS assumiu o compromisso de ficar com todos os funcionários da extinta TV Tupi de São Paulo.

A TVS que já tinha 1200 profissionais, empregou mais 600, totalizando, na época 1.800, que se constituíram numa só família.

Terminado o acordo feito com o Governo, em agosto de 1982, a TVS poderia ajustar os seus quadros, adequando-se à realidade.

O desemprego passou a ser um problema em todo o País e a TVS, sensibilizada com a situação nacional, decidiu manter todos os seus funcionários, para evitar problemas sociais, que só trariam tristezas para todos os que trabalham nesta casa.

Com as dificuldades aumentando em todos os ramos de negócio, inclusive no mercado publicitário, não foi mais possível manter o mesmo número de funcionários que há dois anos vínhamos mantendo. Para que não houvesse problemas graves, como os que já estão acontecendo em outras empresas, inclusive de televisão, fomos forçados, em benefício da maioria dos nossos funcionários, a ajustar a empresa, deixando-a com o número necessário para o seu bom funcionamento e eliminando todos os excedentes.

As medidas já foram tomadas e fizemos o possível para sermos justos, dispensando pessoal de todas as áreas; trabalho penoso de cada chefe, que se sentiu tão triste quanto aqueles que tiveram de deixar a nossa organização.

Felizmente, tudo terminou e, por determinação do sr. Silvio Santos, qualquer demissão no Teatro, na Camarés, na Vila Guilherme, só será permitida se for por justa causa.

Vamos continuar trabalhando com a mesma fibra, e com muito mais tranqüilidade!'

É fácil se deduzir que o referido comunicado não foi submetido à área jurídica. Também é fácil deduzir o objetivo do comunicado no sentido de exclusivamente tranqüilizar os trabalhadores. Todavia, em face dos termos do penúltimo parágrafo, alguns empregados que foram desligados posteriormente a esse comunicado alegaram que a Consulente conferiu estabilidade, ajuizando questionamentos judiciais com base nesse fundamento.

Tendo em vista essa equivocada interpretação, a Consulente se viu na contingência de fazer os necessários esclarecimentos, editando em 26 de abril de 1984 (seis meses após o primeiro) o seguinte comunicado:

'A TODOS OS EMPREGADOS DO SISTEMA BRASILEIRO DE TELEVISÃO

Como houve errônea interpretação, por parte de alguns, em relação ao texto do nosso comunicado de 14 de outubro p. passado, quando dissemos que qualquer demissão, no Teatro, na Camarés e na Vila Guilherme, somente seria permitida se fosse por justa causa, por meio deste esclarecemos que:

1. a justa causa mencionada no comunicado em questão não se refere, exclusivamente, aquela contida no texto do artigo 482, da CLT, como também aquelas ditadas por motivos de ordem administrativa;

2. os Sindicatos das categorias profissionais a que pertencem nossos empregados entenderam perfeitamente o sentido daquele comunicado, tanto que após a fixação do mesmo nenhuma das rescisões contratuais deixou de ser homologada por aqueles órgãos, que das mesmas não fizeram constar qualquer ressalva;

3. por conseguinte, como alguns pretendem, o comunicado de outubro p. passado não gerou a favor de nossos empregados qualquer tipo de estabilidade, que jamais garantimos a quem quer que fosse.

Nosso empenho é no sentido de garantirmos trabalho a todos, desde que isso seja possível, especialmente face aos aspectos financeiros e de mercado. O mercado publicitário não vem crescendo nos níveis da inflação e a empresa vem buscando superar essa situação com a ajuda de todos os seus empregados/colaboradores.

Procuramos dispensar somente como última alternativa, preocupando-nos sempre com o aspecto social que norteia a nossa administração.

Renovando o convite para que o trabalho de cada um se faça com a mesma fibra e tranqüilidade de sempre, mandamos afixar os presente para os devidos fins.'

De uma certa forma, a questão tomou o seu rumo normal. As demissões ocorreram normalmente e os questionamentos judiciais foram se resolvendo com o decurso normal do tempo. Em alguns processos prevaleceu a estabilidade e em outros a visão da empresa foi acolhida. Os sindicatos continuaram a efetivar as homologações dos distratos sem qualquer ressalva. Enfim, a situação se resolveu naturalmente.

Entretanto, recentemente, considerando o término da estabilidade provisória de um dirigente sindical, este foi desligado do Consulente. Surpreendentemente, mesmo porque de ex-dirigente sindical se tratava, foi ajuizada reclamação trabalhista com pedido de reintegração sob o fundamento de estabilidade que teria sido estabelecida no comunicado já transcrito acima."

2. Após a exposição, a Consulente indaga se efetivamente pode se concluir que restou caracterizada a estabilidade do empregado na hipótese.

II – A ESTABILIDADE COMO INSTITUTO DE DIREITO DO TRABALHO

3. Após a primeira guerra mundial, alguns países, inclusive o Brasil, legislaram no sentido de assegurar a estabilidade no emprego, uma vez decorrido longa permanência do trabalhador vinculado ao respectivo empregador. *Sublinhe-se, portanto, que essa garantia de emprego não foi concedida a todos os empregados de empresa independente do respectivo tempo de serviço.*

4. Depois da segunda grande guerra, a acelerada revolução tecnológica, com inquestionável reflexo nos empreendimentos econômicos, evidenciou que a garantia de emprego deveria revestir-se de nova roupagem, a fim de não engessar os empresários na administração dos seus negócios, quando os movimentos cíclicos da economia e as mutações do mercado lhes exigissem mobilidade e alterações da mão-de-obra empregada. A estabilidade passou a ser relativa: a despedida do trabalhador, que só era possível nos casos de falta grave ou força maior, passou a ser admitida também por motivos de caráter tecnológico, econômico ou financeiro. O conceito de justa causa para a rescisão do contrato de trabalho foi ampliado, visando obstar apenas a despedida arbitrária.

5. Essa modificação conceitual do instituto da estabilidade iniciou-se com a reforma legislativa de 1951 e 1952 ocorrida na República Federativa da Alemanha, sendo que a Organização Internacional do Trabalho a consagrou na Recomendação nº 119, de 1963.

6. Como escreveu o 1º Signatário deste Parecer em um dos seus livros:

“A tendência atual, entretanto, (...), é a adoção da estabilidade relativa, que tem por finalidade obstar ou dificultar a despedida arbitrária ou imotivada, não conceituando como tal a decorrente de causas econômicas, tecnológicas ou de reforma necessária da estrutura empresarial, além, obviamente, da rescisão contratual fundada na conduta inadequada do empregado. Este é o sentido da Convenção nº 158 da OIT, cujo art. 10, todavia, abriu um leque de opções para o ressarcimento da despedida arbitrária ou imotivada, a fim de atender a diferentes sistemas nacionais.” (ob. cit., pág. 691).

7. *Esse novo conceito de estabilidade no emprego, relativa e não absoluta, que possibilite a resolução do contrato de trabalho, não somente nos casos de falta grave ou força maior, mas desde que haja uma causa que a justifique, vem sendo adotado, desde então, pela maioria dos países que legislaram sobre o tema (cf. OIT, "Terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador", Ginebra, 1981, págs. 44/45; Plá Rodriguez, "La terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empresário", Madri, Ed. ACARL, 1983, págs. 71 a 87; do 1º signatários deste parecer, "Direito Constitucional do Trabalho", Rio, Renovar, 2ª ed., 2001, pág. 127).*

III – DA ESTIPULAÇÃO DE NOVOS DIREITOS PELO EMPREGADOR

8. *Às condições de trabalho estatuídas em lei e às estipuladas no contrato de trabalho se juntam as decorrentes de convenções ou acordos coletivos, sentenças normativas e **regulamento da empresa**, tal como se infere do art. 444 da CLT:*

"As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, às convenções coletivas que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes."

9. *Como elucidou o renomado CAMERLYNCK,*

"a jurisprudência não estabelece qualquer diferença ao regime jurídico do contrato de trabalho, seja instituído pelo Regulamento ao qual se considera ter o trabalhador aderido, seja pelo contrato individual. Em ambos os casos há convenção entre as partes."

("Traité de Droit du Travail", Paris, 1968, Dalloz, vol. I - "Contrat de Travail", págs. 34/5).

10. *Cabe assinalar, neste passo, que a expressão "**Regulamento de Empresa**" corresponde tanto à coletânea de normas sistematizadas sob esse título ou sob a denominação de "Manual de Pessoal", "Regulamento de Cargos e Salários" etc., como o conjunto de normas dispersas com algum interregno pelo empregador. O que importa sublinhar é que se trata de um contrato-tipo a que os empregados aderem expressa ou tacitamente.*

11. Certo é que o empregador brasileiro, fundado no seu poder de comando, pode, por ato unilateral, modificar, acrescer ou revogar, no todo ou em parte, o regulamento interno anteriormente adotado, desde que as novas disposições observem o “**mínimo de garantias**” resultantes das normas vigentes. Entretanto, o novo ato patronal não poderá atingir os contratos de trabalho em curso, salvo se da alteração, acréscimo ou revogação não resultar prejuízo direto ou indireto para o respectivo empregado e este der o seu consentimento, ainda que tácito. O direito preserva a integridade do contrato e o direito adquirido pelo empregado às vantagens nele ajustadas.

12. Rege a hipótese, como se vê, o art. 468 da C.L.T., que estabelece:

“nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregados, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.” (grifamos).

13. A expressão “**mútuo consentimento**” não se restringe, evidentemente, a acordo escrito. Se o contrato de trabalho pode ser ajustado expressa ou tacitamente, por escrito ou verbalmente (arts. 442 e 443 da CLT), segue-se que poderá ser alterado também por acordo verbal ou ajuste tacitamente configurado. O importante é que da alteração não resulte prejuízo direto ou indireto para o trabalhador, ressalvadas, como já referimos, às hipóteses de flexibilização autorizadas pela Carta Magna de 1988.

14. Mas a instituição da obrigação por parte do empregador ou o consentimento do empregado, ainda que de modo tácito, há de ser claro e objetivo, imune a dúvida no que refere à intenção das partes envolvidas. E essa clareza de objetividade ganha ainda contornos mais profundos no caso de ajuste que envolva ônus pesados para as partes. E a estabilidade representa sério obstáculo à necessária mobilidade da mão-de-obra. É crível que possa, nesse terreno, imperar a presunção ou mera dedução? Determina o bom senso que não.

IV – DA REAL INTENÇÃO DA CONSULENTE

15. A leitura atenciosa e integral do primeiro comunicado formulado pelo Consulente retrata, com fidelidade, a sua real intenção. Objetivava, na

verdade, arrefecer o tenso clima interno que, então, preponderava entre os seus trabalhadores. Abre o comunicado referindo à situação das empresas congêneres (menciona a TV GLOBO e a TV BANDEIRANTES). Em seguida, relata os procedimentos que foi obrigada a adotar no que concerne à política de recursos humanos. E encerra afirmando literalmente:

“As medidas já foram tomadas e fizemos o possível para sermos justos, dispensando pessoal de todas as áreas; trabalho penoso de cada chefe, que se sentiu tão triste quanto aqueles que tiveram de deixar a nossa organização.

Felizmente, tudo terminou e, por determinação do sr. Silvio Santos, qualquer demissão no Teatro, na Camarés, na Vila Guilherme, só será permitida se for por justa causa.

Vamos continuar trabalhando com a mesma fibra, e com muito mais tranqüilidade! ”

19. *Deduz-se inegável e clara intenção da Consulente no sentido de tranqüilizar o seu quadro funcional, o que pode ser resumido na seguinte sentença:*

AS DEMISSÕES ESTRUTURAIS ACABARAM.

20. *Como se infere, o Consulente não comunicou que as despedidas, a partir de então, só seriam praticadas nos casos de falta grave ou força maior, que são, na legislação brasileira, os atos ou fatos ensejadores da resolução do contrato de trabalho do empregado estável (art. 492 da CLT). O comunicado faz referência à justa causa que tem hoje conceito mais amplo, porque visa a evitar as despedidas arbitrárias. Aliás, o art. 7º da Constituição de 1988, no seu inciso I, refere “relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa”, o que amplia o conceito desta como fato determinante da despedida do empregado. E, ainda que configurada, não proíbe a rescisão, exigindo apenas que o trabalhador receba “indenização compensatória”. E foi o que se verificou a partir de então.*

21. *Hoje, a **Justa causa**” nem sempre significa ato faltoso do empregado conforme a dicção do art. 482 da CLT. Conforme leciona Arion Romita o termo **“justa causa”** consignado no mencionado dispositivo constitucional não se confunde com aquele constante do art. 482 da CLT, possuindo conotação muito mais ampla:*

“A expressão – despedida arbitrária ou sem justa causa – suscita entendimentos conflitantes. Doutrinariamente, é inegável que a despedida arbitrária abrange as hipóteses em que não há justa causa; só não é arbitrária a despedida que se der por justa causa, entendendo-se a última expressão em sentido amplo, aplicável à falta disciplinar cometida pelo empregado e bem assim aos casos em que o empregador é levado, ainda que muitas vezes a contragosto, a despedir o empregado por exigências tecnológicas, econômicas ou financeiras.”

(“Os Direitos Sociais na Constituição e Outros Estudos”, Ed. LTr, São Paulo, 1991, pág. 139; grifamos).

22. *A análise integral e serena dos termos do comunicado não pode levar à conclusão de que o Consulente pretendeu abdicar-se do direito potestativo de resilir contratos de trabalho quando necessário. O comunicado faz expressa referência à justa causa e não a falta grave.*

23. *Será que uma **única palavra** tem o efeito de prevalecer sobre todo um conjunto de elementos que conduzem precisamente em direção oposta? Se todo o conjunto de idéias e intenções consignadas no comunicado direciona no sentido de apenas e tão-somente tranquilizar a massa trabalhadora no que refere às demissões de ajuste, pode a mera referência isolada à **justa causa**, e não à falta grave, traduzir renúncia ao direito de resilir os contratos de trabalho, conseqüência da estabilidade que se sustenta?*

24. *Determina a adequada hermenêutica que na análise da regra jurídica há de prevalecer o método finalístico ou teleológico de interpretação. Consoante a sempre atual lição de Carlos Maximiliano, a interpretação do Direito*

“há de ser, na essência, teleológica. O hermeneuta sempre terá em vista o fim da lei, o resultado que a mesma precisa atingir em sua atuação prática”.

E, com base no ensinamento de Ferrara, enfatiza que a norma deve ser interpretada de modo a que

“assegure plenamente a tutela de interesses para a qual foi redigida”,

advertindo que

“o apego às palavras é um desses fenômenos que, no Direito, como em tudo o mais, caracterizam a falta de maturidade de desenvolvimento intelectual” (“Hermenêutica e Aplicação do Direito”, Rio, Freitas Bastos, 3ª ed., 1941, págs. 189 e 153).

25. *Constata-se, assim, que o termo justa causa foi empregado no seu novo conceito e não para impedir despedidas exigidas por conjunturas econômicas e aperfeiçoamento tecnológico. A intenção que aflora no comunicado é, efetivamente, a de que não haveriam despedidas arbitrárias para os empregados que permaneceram na TV.*

26. *Tanto isto é verdade que o comportamento das partes, sobretudo do sindicato profissional, reforça essa conclusão, porque não consta que em nenhum momento tenha questionado a Consulente pelas vias legais. Ao contrário, segundo nos informa a empresa, as rescisões contratuais foram normalmente homologadas sem qualquer restrição ou ressalva. É crível que a entidade sindical assim procedesse sabendo que o seu assistido e representado possuía a estabilidade assegurada por norma do empregador?*

27. *Nesse aspecto, importante é ressaltar que um dos métodos relevantes de interpretação de condições contratuais estipuladas é o comportamento das partes interessadas.*

28. *Aliás, cumpre enfatizar que depois do comunicado esclarecedor e interpretativo de 26 de abril de 1984, se dúvida sobreexistisse a respeito da pretendida estabilidade absoluta resultante do comunicado anterior, o Sindicato representativo da categoria deveria ter ajuizado ação declaratória na Justiça do Trabalho, com o objetivo de dirimir a questão.*

29. *O Código Civil Brasileiro, por seu turno, no que se refere ao ato que possa produzir conseqüências no mundo jurídico, esclarece, no seu art. 85, que*

“nas declarações de vontade se atenderá mais a sua intenção que ao sentido literal da linguagem.”

30. *Ora, é inquestionável que a Consulente, no comunicado de outubro de 1983, manifestou apenas a intenção de assegurar que*

AS DEMISSÕES ESTRUTURAIS ACABARAM.

31. *Analisando o princípio consagrado no art. 85 do Código Civil, ensina Carvalho Santos:*

“A redação do art. 85 não deixa dúvida de que o legislador manda tomar em consideração não só a vontade como também as palavras . que a traduzem. Eis a prova: o Código manda atender mais a intenção, pressupondo, por conseguinte, que se atenda também, embora menos, às palavras com que ela foi declarada.

.....
Vedando a interpretação literal com prejuízo do verdadeiro sentido da vontade manifestada, claro está que o Código não quer que prevaleçam os erros, os lapsos, os descuidos, as palavras impropriamente empregadas.” (“Código Civil Brasileiro Interpretado”, Freitas Bastos, Rio de Janeiro, 1964, 9ª ed., vol. II, pág. 285, grifamos).

V – DA JURISPRUDÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

32. *Acresça-se que a estabilidade, que significa a renúncia ao direito potestivo de resilir o contrato de trabalho, ante o seu inegável peso na relação havida entre empregado e empregador, há de resultar de manifestação inquestionável, não se revelando adequado juridicamente que decorra de mera presunção. Nesse sentido têm decidido os Tribunais do Trabalho. A começar pela mais alta Corte Trabalhista em nosso País:*

“Empresa Brasileira de Notícias. Regulamento. Art. 47, § 3º. Alcance. Não se divisa estabilidade de norma regulamentar que disciplina a despedida por justa causa, traçando, cautelosamente, para tal hipótese, a diretriz de apurar os fatos que a determinam. Estabilidade não se presume: há de resultar inequívoca e expressa a auto-limitação do direito potestativo de rescisão contratual.” (TST, SBDI-1, Proc. ERR 77478/93.5, Rel. Min. João Oreste Dalazen; in Diário da Justiça de 21.02.1997, pág. 3009; grifamos).

“DATAPREV. NORMA INTERNA. AUSÊNCIA DE PREVISÃO DE ESTABILIDADE. A norma interna da DATAPREV não estabelece, expressamente, garantia de emprego a seus funcionários. Trata-se, na verdade, de regra de caráter procedimental, dirigida à administração da

Ré, cuja inobservância não tem o condão de garantir estabilidade no emprego, mas, tão-somente, a aplicação, à chefia que a descumpriu, das sanções previstas em regulamento. Assim sendo, por estabelecer procedimento a ser adotado pela administração, quando da efetivação das dispensas sem justa causa, a citada norma não adere aos contratos individuais de trabalho celebrados.

A estabilidade, enquanto limitação ao direito potestativo à rescisão imotivada do contrato individual de trabalho, não pode ser presumida, devendo resultar, inequivocamente, da vontade do empregador, o que inocorreu, na hipótese sob exame. (TST, 2ª T., Proc. RR 538027/99, Rel. Juiz Convocado Alberto Luiz Bresciani Pereira; in Diário da Justiça de 14.05.2001, pág. 1307; grifamos).

“ESTABILIDADE. REGULAMENTO DE PESSOAL DO BNCC. O art. 122 do Regulamento de Pessoal do BNCC não retirou do empregador o poder potestativo de rescisão contratual. Assegurou, porém, ao empregado com mais de dez anos de efetivo serviço, o direito à ampla defesa por meio de apuração de falta em inquérito especial. No caso aplica-se, por analogia, o E. nº 345 do TST, que cristalizou o entendimento, ao examinar matéria similar, de que tal garantia não conferia estabilidade ao empregado. Por tratar-se de regulamento empresarial, não há o condão de se elastecer a interpretação do mesmo.” (TST, 3ª T., Proc. RR 381340/97, Rel. Juiz Convocado Horácio R. de Senna Pires; in Diário da Justiça de 23.02.2001, pág. 726; grifamos). Idem no Proc. RR 483262/98, da mesma Turma, Rel. Min. Carlos Alberto Reis de Paula, in Diário da Justiça de 17.11.2000, pág. 648).

33. O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região adota idêntico entendimento quando analisa o conteúdo de circular expedida pelo Banco Meridional:

“REGULAMENTO INTERNO. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. Hipótese em que a norma regulamentar interna não estabelece qualquer forma de estabilidade no emprego, mas fixa critérios a serem administrativamente observados para a despedida. Do contrário, se

estaria cerceando o direito potestativo do empregador de rescisão contratual. Recurso adesivo do reclamante desprovido, no tópico.

.....
Inexiste qualquer previsão de estabilidade contratual, não se podendo dar interpretação tão abrangente como almejado, já que a estabilidade no emprego, no Direito do Trabalho Brasileiro, é instituto de caráter excepcional, sendo regra a denúncia vazia do pacto laboral, devendo ser interpretados de forma restritiva os preceitos que dispõem sobre a matéria. Não consta da referida Circular a renúncia do direito das partes de romper o contrato de trabalho imotivadamente; ao contrário, este é expressamente previsto. Além da faculdade de rescindir imotivadamente o contrato de trabalho (condição implícita a qualquer contrato de trabalho, tirante as hipóteses de estabilidade), foi estabelecido na Circular hipótese de rescisão de acordo com as normas internas do Meridional e legislação vigente, numa evidente ociosidade. (TRT, 4ª Reg., 3ª T., Proc. RO nº 00569.023/97-1, Rel. Juiz Denis Marcelo de Lima Molarinho, julgado em 22.11.2000; grifamos).

34. *Constata-se, assim, que a conclusão de maior consistência jurídica se coloca no sentido de que o comunicado formulado pela Consulente, em outubro de 1983, não autoriza deduzir que este pretendeu ou mesmo estipulou a estabilidade dos respectivos empregados.*

35. *Portanto, ainda que, contrariando as regras elementares da consistente hermenêutica, queira se considerar isoladamente o termo "**justa causa**", constante do penúltimo parágrafo do comunicado da Consulente, não se pode afirmar que esta pretendeu se referir ao art. 482 da CLT, muito menos que objetivou gerar renúncia ao direito potestivo de rescisão do contrato de trabalho dos seus empregados, assegurando-lhes a estabilidade que só permite a despedida em caso de falta grave ou força maior.*

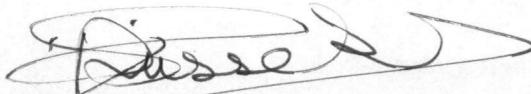
VI – DAS CONCLUSÕES

36. *Considerando os fundamentos acima, respondendo objetivamente à indagação formulada pelo Consulente, podemos aduzir as seguintes conclusões:*

- a) a instituição do direito à estabilidade contratual porque representa renúncia a um direito potestativo do empregador deve resultar de manifestação objetiva e incontroversa deste, não podendo ser presumida;
- b) o comunicado formulado pelo Consulente em outubro de 1983, segundo a adequada exegese, não autoriza deduzir que ele pretendeu ou mesmo estipulou a estabilidade dos respectivos empregados, eis que não limitou a faculdade de despedir à configuração de falta grave praticada pelo empregado ou circunstância de força maior capaz de afetar substancialmente a empresa.

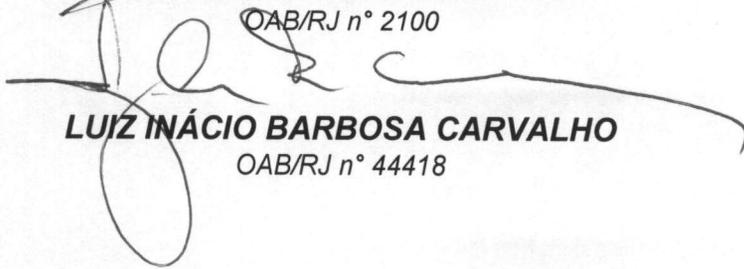
SMJ, é o nosso parecer.

Rio de Janeiro, 28 de junho de 2001



ARNALDO SÜSSEKIND

OAB/RJ n° 2100



LUIZ INÁCIO BARBOSA CARVALHO

OAB/RJ n° 44418