

PODER NORMATIVO DO EMPREGADOR — LIMITES DENTRO DO DIREITO FRANCÊS

**GISELA RODRIGUES MAGALHÃES
DE ARAÚJO E MORAES(*)**

Dentro dos diversos temas estudados, os quais serviram de base a conferências e debates, um dos mais empolgantes e interessantes abordou a problemática situação do poder normativo do empregador, mais precisamente, os limites desse seu discricionário poder.

O direito francês reconhecia, até 1978, um poder unilateral ao empregador de elaborar regras de caráter geral impostas aos empregados, exercido por via de regulamentos internos, circulares e notas de serviço, contendo as mais diversas obrigações.

Com a mudança parlamentar ocorrida em 1981, uma nova reforma foi adotada, onde Governo e Parlamento se viram frente a uma escolha essencialmente importante aos trabalhadores: suprimir o poder normativo dos patrões ou amenizá-lo?

A conclusão foi a de impor, a esse poder, certos limites, tais como precisar seu objeto, fixando as condições de elaboração dessas normas e organizando um duplo controle: administrativo e judiciário.

O poder normativo do empregador é exercido quando da elaboração do regimento interno da empresa, bem como quando da confecção de notas de serviço e circulares.

Começaremos a estudar os limites impostos ao patrão no tocante ao regulamento interno.

(*) Juíza Presidente da JCC de Itanhaém.

Dentro dos regulamentos internos, o empregador não pode mais introduzir todas as disposições que julgue necessárias ao bom funcionamento da empresa. Seu poder normativo, neste ponto, conhece grandes limitações.

O regulamento interno é um documento pelo qual o empregador fixa exclusivamente:

1) medidas em matéria de higiene e segurança dentro da empresa ou estabelecimento;

2) regras gerais e permanentes relativas à disciplina, notadamente a natureza e escala de sanções que podem ser aplicadas pelo empregador (art. L. 122-34)⁽¹⁾,

3) disposições relativas aos direitos de defesa dos empregados (art. L. 122-34)⁽²⁾.

A grande discussão gera em torno de sabermos se essas cláusulas relativas à higiene, segurança, disciplina e direitos de defesa devem ser obrigatoriamente inseridas nos regulamentos internos.

Duas correntes existem neste particular: a primeira, que sustenta serem tais cláusulas facultativas, não acarretando, sua omissão, nenhuma consequência desfavorável ao empregador; por outro lado, existem aqueles que entendem serem essas cláusulas dotadas de caráter obrigatório e sua omissão acarreta ao patrão consequências não só no campo civil, como pessoalmente.

Se bem que a interpretação do citado artigo L. 122-34 do Código do Trabalho francês seja ambígua, a maioria dos autores entende que tais cláusulas devem ser obrigatórias, caso contrário teríamos um regulamento vazio de efeito e fraco de conteúdo.

A limitação quanto ao poder normativo do empregador continua quando, aos artigos L. 122-35 e L. 122-37 encontramos a proibição de inserir nos regulamentos internos cláusulas contrárias à lei e convenções coletivas, lhe sendo também vedado atentar contra os direitos dos empregados e suas liberdades individuais e coletivas. É vedado também ao empregador, usar de disposições lesivas ao empregado dentro de seu trabalho, em razão de seu sexo, opiniões e capacidade profissional.

No que diz respeito ao objeto das notas de serviço ou circulares, dispõe o artigo L. 122-39 que as mesmas ou outros documentos que portem disposições gerais e permanentes dentro das matérias mencionadas no artigo L. 122-34 são, desde que exista um regulamento interno na empresa, consideradas como adendos aos mencionados regulamentos.

(1) e (2) O Código do Trabalho Francês é composto de 3 partes: a primeira é feita de textos legais e começa pela letra "L"; a segunda é feita de regulamentos ("R") onde os três primeiros números correspondem ao artigo de lei aos quais se reportam; a terceira parte é composta de simples decretos ("D"), numerados segundo o mesmo sistema.

A interpretação literal deste texto comporta duas conseqüências: a primeira, que corresponde à vontade do legislador, é de submeter todo ato unilateral do empregador ao mesmo regime jurídico; a segunda, contrária à finalidade legal, é de fazer escapar às regras do regulamento interno, todo ato unilateral do empregador não relativo às matérias de disciplina, higiene e segurança. Assim, dentro de uma nota de serviço o empregador poderia fixar regras relativas ao período de experiência, aposentadoria etc. ...

Ora, tal interpretação deve ser de todo rejeitada, o que deriva de um raciocínio jurídico e lógico. Limitado o poder normativo do patrão, após a reforma havida, nas três matérias já vastamente mencionadas, incoerente é a inserção de outras regras, estranhas às matérias de disciplina, segurança e higiene, através de notas de serviço e circulares.

As matérias legais que compõem o regulamento da empresa são submetidas a um processo de elaboração. É o que veremos a seguir.

O artigo L. 122-33, do Código do Trabalho francês dispõe que a elaboração de um regulamento interno é obrigatória nos organismos privados que tenham, dentro do quadro de admissões, ao menos 20 empregados. Tal obrigação existe também dentro dos estabelecimentos públicos de caráter industrial e comercial.

Esclareça-se que, no caso da empresa ser composta de vários estabelecimentos, necessária a elaboração de tantos regulamentos quanto forem os estabelecimentos.

Para que o regulamento interno da empresa entre em vigor, dois pareceres são imprescindíveis: de um representante sindical e do Comitê de Higiene, Segurança e Condições de Trabalho (CHSCT).

Emitidos tais pareceres (e em havendo concordância de todos), o regulamento deve ser afixado em lugar visível e de fácil acesso e depositado junto ao Tribunal do Trabalho (*Conseil de Prud'hommes*).

É somente após esse depósito e feita a devida publicidade que o regulamento interno é tido como aplicável.

Para que o mesmo se faça respeitar, existem controles administrativo e judiciário. O estudo de tais controles compõe a última parte deste nosso trabalho.

O controle administrativo é feito por uma pessoa denominada "inspector do trabalho" o qual desempenha uma função fundamental no que diz respeito aos regulamentos internos, já que ele é o único a poder exigir do empregador a retirada ou modificação de cláusulas que julgue ilícitas ou ilegais. Em não sendo atendido pelo empregador, instaurará um processo verbal.

De sua decisão cabe recurso hierárquico ao Diretor Regional do Trabalho e Emprego (DRTE), sendo passível a decisão deste último, a recurso hierárquico ao Ministro do Trabalho ou recurso por excesso de poder frente ao Tribunal Administrativo.

O controle feito pelo Judiciário é perfeitamente compatível àquele exercido administrativamente. O primeiro se manifesta quanto à regularidade da elaboração do regulamento e licitude de seu conteúdo, no silêncio do órgão administrativo.

É bom lembrar que o Poder Judiciário não exerce nenhum tipo de controle sobre a decisão tomada administrativamente.

O acesso está livre ao controle do Judiciário no caso de inexistência de decisão administrativa.

Paris, julho de 1993