

Prêmio aposentadoria, natureza jurídica.

P A R E C E R

Considerações preliminares sobre a natureza jurídica do prêmio-aposentadoria concedido, em determinadas oportunidades, pela CVRD.

1. Conforme se vê nos documentos que nos foram encaminhados, o Diretor da Divisão Administrativa desta empresa propos, em 17 de julho de 1959, a adoção de várias medidas tendentes ao rejuvenescimento dos respectivos quadros de pessoal. Visou, assim, à movimentação desses quadros, mediante promoções em todas as classes funcionais, o que constitui salutar política de pessoal, recomendável, sobretudo, para as empresas de grande porte, como esta Companhia Vale do Rio Doce.
2. Entre as providências sugeridas, incluía-se o estímulo às aposentadorias por tempo de serviço e por velhice, cuja adoção, pela Diretoria da empresa, haveria de subordinar-se aos critérios de possibilidade, conveniência e oportunidade (Poder de administração).
3. Somente a 6 de julho de 1960 resolveu a Diretoria conceder um prêmio-aposentadoria aos empregados que, possuindo, pelo menos, 30 anos de serviço, requeressem sua aposentadoria definitiva no prazo de 40 dias contados de 20 de julho e obtivessem o benefício previdenciário dentro de 60 dias da data do requerimento. O valor do prêmio-aposentadoria foi fixado em doze meses de salário.
4. Em 24 de maio de 1965 a Diretoria da empresa, sentindo novamente

a necessidade de dinamizar os seus quadros de pessoal, aprovou determinada verba para indenizar, mediante distrato firmado perante a Justiça do Trabalho, na base de até quinze meses de salário, os empregados que, no próprio exercício, requeressem a aposentadoria por tempo de serviço, por terem 35 anos de serviço, ou a aposentadoria por velhice.

5. Em 26 de maio de 1967 voltou a conceder um prêmio-aposentadoria, no valor de meio mês de salário por ano de serviço, àqueles que se aposentassem, em caráter definitivo, até 28 de fevereiro de 1968.

6. Em 22 de agosto de 1969 a Diretoria aprovou nova verba para a concessão de prêmio-aposentadoria, no valor de quinze dias de salário por ano de serviço, àqueles que se desligassem da empresa até 31 de dezembro do mesmo ano, estipulando, nas respectivas Instruções, que

''9 - Os pedidos serão atendidos na seguinte ordem de preferência:

- a. - *Interesse da Empresa na aposentadoria do empregado, dar-se-á tratamento especial;*
- b. - *Empregados com maior tempo de efetivo serviço prestado à Companhia;*
- c. - *Empregados mais idosos.''*

Mas o número de pretendentes foi tanto que, em 22 de maio de 1970, a Diretoria aprovou nova verba *''para atender às despesas com prêmios de aposentadoria''* e alterou as Instruções anteriores. Das novas Instruções cumpre destacar as seguintes disposições:

''2. - Devem ser considerados todos os requerimentos que derem entrada nos diversos órgãos administrativos da CVRD, não podendo o atendimento dos mesmos, entretanto, ultrapassar a verba aprovada, para o exercício, cabendo o controle aos órgãos supracitados.

.....

9. - Os pedidos serão atendidos na seguinte ordem:

- a. - Pessoal cuja saída seja de interesse da CVRD.
- b. - Pela data de entrada do requerimento, desde que não haja necessidade de substituto.
- c. - Pessoal com necessidade de substituto, já solicitado, à medida que forem sendo admitidos, após a respectiva autorização.
- d. - Pessoal cujo substituto não tenha sido solicitado e que seja necessário''. (grifos nossos).

7. Finalmente, em 31 de maio de 1972 foi aprovada nova verba para a concessão de prêmio-aposentadoria, no valor de meio mês de remuneração por ano de serviço, aos empregados aposentados em caráter definitivo até o término do exercício, desde que o requeressem na forma das novas Instruções, então expedidas. Estas acentuaram que o deferimento do prêmio seria uma faculdade da empresa (item 1); mantiveram os critérios de preferência para o atendimento dos pedidos constantes das Instruções anteriores (item 6); estenderam o prêmio à viúva ou aos dependentes do empregado falecido, que houvesse requerido o

prêmio ou a aposentadoria, desde que preenchidas determinadas condições (item 5.2) e reiteraram que

"8. - Os prêmios-aposentadoria são poderão ser concedidos até o limite da verba aprovada." (grifos nossos).

8. Desde então a Diretoria da empresa não mais cogitou da concessão de prêmio-aposentadoria, mesmo porque foi instituída a "Fundação Vale do Rio Doce de Seguridade Social - VALIA", que garante aos empregados da CVRD, de suas subsidiárias e das fundações por ela criadas, que se inscreverem como seus membros-contribuintes, o direito de perceberem a suplementação das prestações que lhes forem deferidas pelo Instituto Nacional de Previdência Social (INPS). Já agora, ao invés da expectativa de poderem ser beneficiados por prêmio-aposentadoria, concedido sob as condições e limitações impostas pelo poder de administração da Diretoria da empresa, possuem os empregados o direito a prestações muito mais amplas e benéficas; a suplementação, enquanto perdurar o benefício previdenciário, de todos os tipos de aposentadoria, do auxílio-doença, do auxílio-reclusão e da pensão (Art. 17 do Regulamento da VALIA).

9. Em face do exposto, cumpre indagar: a concessão do prêmio-aposentadoria, em determinadas épocas, sob certas condições e limitações, com o objetivo de motivar a dinamização dos quadros de pessoal da empresa, dependendo sempre de atos da Diretoria, de vigência temporária, adotados em razão das possibilidades financeiras e da conveniência e oportunidade da medida, passou a constituir um direito dos empregados?

10. É sabido que o contrato de trabalho pode ser ajustado tácita ou expressamente (Art. 443 da CLT); mas, para que uma estipulação se integre no contrato, é imprescindível que tenha sido ajustada, ainda que tacitamente. Ora, não se poderá falar em ajuste, se a empresa não pretendeu conceder um prêmio

senão a determinados empregados, dentro de um certo prazo e observado o limite da verba aprovada, nem se conduziu de forma a evidenciar que esse prêmio passou a constituir um direito de todos os empregados, qualquer que fosse a data de sua aposentadoria.

11. Conforme ensina ORLANDO GOMES, o prêmio, embora aparentemente se confunda com a gratificação, desta difere

"no ponto em que depende de apreciação sýbjetiva do empregador, conservando, por isso, sua natureza de pagamento não compulsório". ("O Salário no Direito Brasileiro", Rio, 1947, Konfino, pag. 54).

Quando correspondem à sua verdadeira natureza jurídica, os prêmios constituem liberalidade patronal, isto é

"recompensa puramente subjetiva e a título de benevolência, por motivos não necessariamente ligados à prestação de trabalho" (DÉLIO MARANHÃO, "Direito do Trabalho", 3a. ed., Rio, 1974, F.G.V., pag. 202).

Por isso tem a jurisprudência salientado que os verdadeiros prêmios não possuem natureza salarial, não obrigando o empregador a repeti-los (Ac. do TST. sessão plena, nos Embs. in proc. 1.756/56, Ministro OLIVEIRA LIMA, rel.; D.J. de 14.2.58; Ac. do TRT da 1a. R. no R0-1.722/68, Juiz RODRIGUES AMORIM, rel., D.J. GB. de 13.2.70).

12. É certo que nem sempre os proventos pagos sob o título de prêmio correspondem à sua natureza jurídica. O prêmio-produção, por exemplo, representa

típica modalidade de salário-rendimento; o prêmio previsto no Regulamento da empresa para ser deferido a todo empregado que vier a preencher as condições nela prescritas, constitui legítima gratificação ajustada. Af a rotulação de "prêmio" não corresponde à natureza jurídica da prestação a que o empregador se obrigou.

13. Aliás, a doutrina e a jurisprudência já fixaram critérios para distinguir quando gratificações e outras vantagens são concedidas ao trabalhador como liberalidade patronal ou correspondem a obrigação decorrente de ajuste tácito.

14. Conforme expuzemos alhures ("Instituições de Direito do Trabalho", 6a. ed., Rio, 1974, Freitas Bastos, Vol. 1, pags. 266/68), dois são os critérios para a aferição do ajuste tácito. Pelo subjetivo, cumpre aferir-se qual a intenção do empregador. Se as gratificações são conferidas por ato arbitrário, com a característica de liberalidade, não será possível imprimir-lhe o caráter obrigacional contra a vontade de quem as concede. O que interessa aos adeptos dessa corrente, entre os quais se incluem BARASSI, RIVA SANSEVERINO, DE LITALA, ROAST e PREAU, é a vontade do empregador em obrigar-se com referência à uma prestação que lhe não impõe a lei. Segundo o saudoso professor milânês, o que nasce como liberalidade não se converte em obrigação pelo simples fato de repetir-se. Entre nós, filia-se a essa corrente, dentre outros, ORLANDO GOMES, para quem

"são há obrigação de pagar gratificação quando voluntariamente contraída Se o empregador não contrair a obrigação de gratificar, a gratificação será mero ato de liberalidade, ainda que se revista dos caracteres exteriores que lhe emprestam a aparência da obrigatoriedade." (Ob. cit., pag. 48).

15. Pelo critério objetivo, a que nos fillamos,

"a habitualidade, a periodicidade e a uniformidade com que são concedidas as gratificações estabelecem a presunção de que o patrão contraiu a obrigação de conferi-las, desde que configuradas as condições a que costuma subordinar o seu pagamento." (Instituições' cits., Vol. I, pag. 267).

São partidários desse critério, dentre outras, KASKEL e DERSCH, KROTOSCHIN, GÉRARD LYON-CAEN, PÉREZ BOTIJA, GALLART FOLCH, DE LA CUEVA, RAMIREZ GRONDA, JOAQUIM PIMENTA, EVARISTO DE MORAIS FILHO, DORVAL LACERDA e LUIS JOSÉ DE MESQUITA. Conforme esclarece este último jurista, em monografia sobre o tema,

"os partidários do critério objetivo também afirmam e não negam o valor da vontade patronal. Apenas eles sustentam que esse intuito ou vontade se traduz, não em si mesmo, mas pela manifestação de quem age como querendo significar, com sua ação, o seu intuito ou querer". (Das Gratificações no Direito do Trabalho, S. Paulo, 1957, Saraiva, pag. 65).

16. Também DÉLIO MARANHÃO, para quem

"as gratificações expressamente não ajustadas, ainda que habitualmente pagas, não perdem o caráter de liberalidade."

sublinha que, inexistindo essa ressalva,

"A habitualidade, a periodicidade e a uniformidade com que são concedidas induzem a existência de um ajuste tácito." (Ob. cit., pag. 198).

17. Na jurisprudência trabalhista brasileira prevalece, há muito tempo, o critério objetivo:

"A sentença de primeira instância, confirmada pelo acórdão regional, entendeu, com acerto, que a gratificação era habitual e uniforme, constituindo ajuste tácito." (Ac. do TST no proc. 6.431/53; Ministro DELFIM MOREIRA JR., rel.; D.J. de 2.9.55).

"O uso, a repetição e a habitualidade, sem dependência de fatores condicionados a lucros ou a merecimento de empregados, formam o acordo, não podendo a gratificação ser negada ou suprimida." (Ac. do TST, sessão plena, nos Embs. in proc. 2.079/57; Ministro MAURÍCIO LANGE, rel.; D.J. de 17.7.59).

"A habitualidade, periodicidade e razoável uniformidade na concessão da gratificação, abono ou qualquer vantagem pecuniária ao empregado, resulta em ajuste tácito, ainda que inicialmente revista do caráter de liberalidade a concessão da vantagem." (Ac. do TST, 3a. T., de 30-1-62, no RR-4.945/61; Ministro HILDEBRANDO BISAGLIA, rel.; Rev. TST, 1962-1966, Rio, 1967, pag. 274).

"Pelo critério objetivo, a habitualidade, uniformidade, generalidade e periodicidade conduzem desde logo à


gratificação-salário". (Ac. do TRT da 2a. R. no RO nº 35/70; Juiz MOURA DE MAGALHÃES GOMES, rel.; LTr, São Paulo, 1072, pág. 616).

18. Por esses fundamentos, fácil será concluir que, no caso em foco, não se integrou no contrato de trabalho dos empregados da CVRD suposta cláusula, resultante de ajuste tácito, em virtude da qual passariam eles a ter direito a um prêmio-aposentadoria no momento em que obtivessem aposentadoria definitiva.

19. Em quinze anos (a primeira proposta de rejuvenescimento dos quadros de pessoal data de 1959), esta empresa pagou: uma vez, prêmio-aposentadoria no valor de doze salários; uma vez, indenização de até quinze salários aos que se aposentaram; nas demais vezes, embora com critérios diversos, prêmio-aposentadoria de metade da remuneração, por ano de serviço. Mas, sempre, àqueles que obtivessem aposentadoria definitiva dentro dos prazos fixados nas respectivas resoluções da Diretoria e, ainda assim, desde que os pagamentos se contivessem nas verbas especificamente aprovadas para esse fim. Por isso mesmo, as instruções baixadas estabeleceram critérios de prioridade para o atendimento dos pedidos.

20. Onde, pois, a habitualidade, que há de ter caráter de generalidade, bem como a uniformidade e a periodicidade - elementos que, em conjunto, configuram o ajuste tácito?

21. Se, no caso retratado neste parecer, ocorreu ajuste tácito, a obrigação então contraída pela empresa estaria sujeita às seguintes condições restritivas e até suspensivas:



- a. - concessão do prêmio-aposentadoria sempre que a Diretoria entendesse, no uso do seu poder de administração, que deveria estimular o rejuvenescimento dos quadros de pessoal da empresa;
- b. - valor do prêmio-aposentadoria fixado pela Diretoria da empresa, dentro dos parâmetros estabelecidos pelas resoluções anteriores, que vigoraram por tempo determinado;
- c. - deferimento do prêmio aos empregados que o requeressem dentro do prazo estipulado pela Diretoria e obtivessem a aposentadoria em caráter definitivo, desde que o valor global dos deferimentos não ultrapassasse a verba para esse fim destinada pela diretoria (poder de administração);
- d. - adoção dos critérios de prioridade para atendimento dos pedidos, consubstanciados nas últimas instruções, sempre que o valor global dos requerimentos superasse a verba aprovada pela Diretoria.

22. Convenhamos que tal obrigação, que decorreria de um ajuste tácito, realmente inexistente, não seria obrigação nenhuma. Porque, em verdade, por se tratar de vantagem concedida por liberalidade, segundo os critérios de conveniência e oportunidade (necessidade de rejuvenescer os quadros de pessoal e possibilidades financeiras), sempre correspondeu, nas variadas formas com que episodicamente foi instituída, a ato pertinente ao poder de administração da empresa.

S.M.J., é o nosso parecer.

Rio de Janeiro, 9 de julho de 1974

Arnaldo Sussekind
Consultor Trabalhista

AS/Imag.