

Vantagem decorrente de norma complementar.
Proventadoria honorária para decedido.

P A R E C E R

DE

ARNALDO SÜSSEKIND - DÉLIO MARANHÃO

sobre consulta formulada por JOSÉ CARLOS ANTÔNIO e FLÁVIO GORI

RIO DE JANEIRO

1979

P A R E C E R

1 . JOSÉ CARLOS ANTÔNIO e FLÁVIO GORI expõem-nos e perguntam-nos o seguinte:

"Ambos os consulentes são empregados do BANCO DO ESTADO DE SÃO PAULO S.A. O primeiro, admitido em 1^o de setembro de 1960, foi eleito Diretor em 1977, cargo que exerceu de 1^o de julho desse ano até 20 de março de 1979. O segundo, admitido em 7 de dezembro de 1965, foi eleito Membro do Conselho de Administração em 1^o de junho de 1977, cargo que exerceu até 20 de março de 1979. O Regulamento do Banco prevê a concessão de "aposentadoria honorária" (arts. 81 , 82, 83 e 86). Nos termos da redação do art. 81, vigente em 21 de julho de 1975, a aposentadoria honorária seria concedida ao empregado com o mínimo - de 15 anos de serviço efetivo, que tivesse exercido o cargo de Diretor por 24 meses consecutivos. Em 23 de maio de 1977, o citado art. 81 do Regulamento foi alterado, passando o Banco a exigir 25 anos de serviço e 24 meses de diretoria para a concessão da aposentadoria honorária. Em 23 de janeiro de 1979 , por resolução do Conselho de Administração, alterou-se, novamente, a redação do art. 81, ficando estabelecido que a mencionada aposentadoria seria concedida a quem tivesse 10 anos de serviço e 12 meses de exercício de mandato como Membro do Conselho de Administração ou de Diretor. Acontece que, em 5 de março de 1979, essa última resolução, de 23 de ja

neiro, foi revogada sob o fundamento de falta de homologação pelo Ministério do Trabalho. Daí perguntar-se:

a) a norma do art. 81, com a redação dada pela resolução de 23 de janeiro de 1979, passou a integrar os contratos dos consulentes?

b) por força dessa integração, fazem os consulentes jus à aposentadoria honorária prevista no Regulamento do Banco? "

2 . A relação de emprego resulta de um contrato: o contrato individual de trabalho. Esse contrato é disciplinado por um sistema de normas cogentes: o Direito do Trabalho. Normas essas que formam uma base legal de proteção ao empregado. Daí dizer-se que elas constituem um mínimo de garantias. Porque, a partir dessa base legal, é livre a autonomia da vontade no contrato de trabalho, ou seja, na direção em que a lei expressa a contratualidade da relação de emprego. Contratualmente, portanto, pode o empregado obter maiores vantagens do que as que lhe são garantidas por aquele mínimo legal (art. 444 da CLT).

3 . Tais vantagens, conseguintemente, ainda que originadas de ato unilateral do empregador, passam a integrar, como cláusulas, os contratos individuais de trabalho. Até porque, se o próprio contrato pode ser tacitamente ajustado (art. 442 da CLT), evidente a possibilidade de ajuste tácito para que se lhe insiram novas cláusulas, desde que favoráveis ao empregado. A manifestação expressa de vontade do empregador, pouco importando a forma de que se tenha revestido, vem somar-se, por adesão, a manifestação tácita do empregado. Em prejuízo deste é que a lei veda a alteração das condições contratuais de trabalho (art. 468 da CLT).

4 . Tudo isso constitui matéria pacífica. E, por isso mesmo, irrelevante a circunstância de se tratar de norma contida no Regulamento da empresa. Somente as disposições regulamentares de caráter estritamente técnico, inerentes à organização e funcionamento da atividade empresarial, é que não se incorporam aos contratos de trabalho, podendo o empregador alterá-las ou revogá-las no interesse da produção econômica.

5 . Nesse sentido, decidiu o eg. Tribunal Superior do Trabalho:

"As normas regulamentares de cunho jurídico são as que declaram os direitos das partes contratantes . São, por isso, eminentemente contratuais e não podem ser unilateralmente alteradas pelo empregador. Só as normas regulamentares de caráter técnico admitem as modificações unilaterais necessárias" (Ac. do Tribunal Pleno nos E-RR 745/73, rel. Ministro - COQUEIJO COSTA; D.J. de 13.8.74).

6 . É que, como ensina CAMERLYNCK:

"Sem entrar na discussão doutrinária concernente à natureza quase regulamentar ou propriamente contratual do Regulamento de empresa, verificamos que a jurisprudência não estabelece qualquer diferença - quanto ao regime jurídico do contrato de trabalho, seja instituído pelo Regulamento ao qual o trabalhador se considera ter aderido, seja pelo contrato individual" ("Traité de Droit du Travail-Contrat de Travail", Paris, Dalloz, 1968, págs. 34/35).

7 . A jurisprudência de nossa Justiça do Trabalho a respeito é tranquila:

"O regulamento de empresa aprovado unilateralmente pelo empregador torna-se cláusula do contrato de trabalho por adesão do empregado" (Ac. do TST, 1a. T., RR 1.349/71, rel. Min. MOZART RUSSOMANO, in D. J. de 3.3.72; 2a. T., RR 244/70, rel. Min. HILDEBRANDO BISAGLIA, in "Ementário trabalhista", agosto de 1970; 3a. T., RR 3.869/72, rel. Min. BARATA DA SILVA, in D.J. de 9.4.73; Tribunal Pleno, E-RR nº 3.158/71, rel. Min. COQUEIJO COSTA, in D.J. de 14.2.73).

8 . Ainda que se trate de cláusula benéfica inserida em contrato oneroso, certo é que, traduzindo condição contratual, não poderá ser alterada ou suprimida por ato do empregador, em prejuízo do empregado (art. 468 da CLT). Mesmo quando ainda não verificados todos os requisitos para o deferimento da vantagem (o que não ocorre no caso), haverá, sempre, direito adquirido, não cabendo falar-se, aqui, em expectativa de direito. E' que este se baseia no contrato.

9 . Com efeito, nos termos do § 2º, do art. 6º, da Lei de Introdução ao Código Civil, consideram-se também adquiridos os direitos - cujo começo de exercício tenha

"condição preestabelecida inalterável a arbítrio de outrem".

10. Ora, se se trata de vantagem contratualmente assegurada ao empregado, ainda que subordinada a certa condição, sendo esta inalterável a arbítrio do empregador (art. 468 da CLT), configurar-se-á, inquestionavelmente, o direito adquirido do empregado, tanto para os que já tenham as condições de exercê-lo, como para aqueles em relação aos quais o exercício do direito se encontra suspenso.

11. Por via de consequência, qualquer alteração ou supressão - da vantagem contratual não poderá produzir efeitos senão para os

empregados admitidos após a alteração ou supressão,

os quais, obviamente, não poderiam considerar-se como tendo aderido a uma norma inexistente à data da admissão. A torrencial jurisprudência nesse sentido do eg. Tribunal Superior do Trabalho vem, hoje, expressa na Súmula nº 51:

"as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens anteriormente deferidas, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento".

12. Que se verifica no caso objeto da Consulta? O Conselho Administrativo do Banco, em 23 de janeiro de 1979, alterou o art. 81 do Regulamento de Pessoal para assegurar o direito à aposentadoria honorária ao empregado

"com um mínimo de 10 anos de serviço efetivo, que tenha exercido o cargo de Membro do Conselho de Administração ou de Diretor Executivo por 12 meses consecutivos".

13. Essa alteração, em confronto com a anterior redação do mesmo artigo, significou uma medida favorável aos empregados do Banco. Válida, portanto, para todos esses empregados (art. 444 e 468 da - CLT), passando a integrar, como cláusula garantidora de um direito, os respectivos contratos.

14. Ambos os consulentes preenchem as condições, então estabelecidas, e adquiriram, portanto, desde logo, não apenas o direito à aposentadoria honorária, mas, também, evidentemente, a possibilidade de, desde logo, exercê-lo.

15. A posterior revogação, em 5 de março, da resolução de 23 de janeiro, somente poderia produzir efeitos em relação aos empregados admitidos após essa revogação (item 11 deste Parecer).

16. Saliente-se que a aludida revogação fundou-se

"na ausência de homologação no Ministério do Trabalho".

17. Ora, como está dito em Súmula do eg. Tribunal Superior do Trabalho, e decorre da lei, a homologação pelo Ministério do Trabalho prende-se, exclusivamente, ao quadro de carreira, e para o exclusivo efeito da equiparação salarial:

"Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho" (Súmula nº 6, do eg. TST).

18. O Conselho de Administração do Banco, em sua resolução de 23 de janeiro de 1979, depois de alterar a redação do art. 81 do Regulamento de Pessoal, determinou que a Assessoria Jurídica e o Departamento de Pessoal tomassem

as providências necessárias para que as alterações aprovadas fossem homologadas pelo Ministério do Trabalho.

19. Mas, de duas, uma. Ou a validade da alteração do art. 81 dependia ou não dependia da homologação ministerial. Como se viu, não dependia. Por isso mesmo, a resolução de 23 de maio de 1977, também não foi homologada. E, se não dependia, claro está que produziu imediatamente todos os efeitos jurídicos, não podendo o empregador fazer depender de ato de autoridade pública aquilo que, juridicamente, depende tão-somente de sua própria manifestação de vontade, modificando a natureza mesma do contrato de trabalho, que não é formal: solus consensus obligat.

20. Suponhamos, porém - e, apenas, para argumentar - que a validade da alteração do art. 81 dependesse de homologação pelo Ministério do Trabalho. Caberia, então, a pergunta: a homologação foi negada? Não. Simplesmente, deixou de ser requerida pelo Banco. Como, nesse caso, revogar um ato pela "ausência" de um requisito ocorrida por omissão do próprio Banco? Como justificar, juridicamente, que se possa, em prejuízo de outrem, tirar proveito da própria falta?

21. Aliás, se a resolução de 23 de janeiro de 1979 não fosse válida, não haveria revogação, mas anulação (HELY LOPES MEIRELLES, "Direito Administrativo Brasileiro", São Paulo, Rev. dos Trib., 1975, pág. 172). Nenhuma dúvida quanto à legitimidade e legalidade da re

ARNALDO SUSSEKIND - DÉLIO MARANHÃO

solução revogada. Sua validade independia totalmente da pretendida homologação pelo Ministério do Trabalho, que nem chegou a ser pedida e não teria o menor cabimento. E a revogação - já o sabemos - não pode atingir direitos, anterior e contratualmente adquiridos pelos empregados.

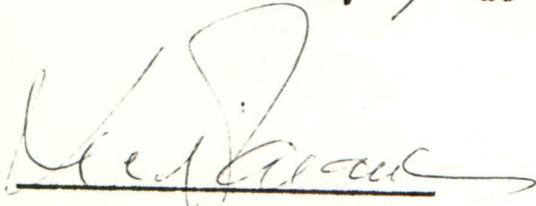
22. Em face do exposto, passamos a responder às perguntas formuladas na Consulta:

a) Sim. A norma do art. 81 do Regulamento do Banco, com a redação dada pela resolução de 23 de janeiro de 1979, passou a integrar os contratos dos consulentes;

b) Sim. Por força dessa integração, os consulentes fazem jus à aposentadoria honorária.

É o que nos parece, s.m.j.

Rio, 4 de dezembro de 1979



DELIO MARANHÃO
(OAB/RJ 2995)

ARNALDO SUSSEKIND
(OAB/RJ 2100)