

Sucessão de setores de atividades da FVRD para a CVRD
feitos jurídicos. Inalterabilidade dos contratos
de trabalho. Alternativas para o enquadramento
dos empregados

Rio de Janeiro, 28 de janeiro de 1982

CT-02/82

P A R E C E R

1. O Sr. Superintendente de Administração solicita orientação sobre as questões jurídico-trabalhistas resultantes da absorção, pela CVRD, do setor de processamento do "Sistema de Reembolso de Despesas Médicas" da FVRD, com os respectivos empregados.
2. Consoante o quadro anexado ao SUPAD/SUJUR-19.138/81, dezenove empregados da FVRD passarão, em face dessa absorção, a trabalhar nesta empresa. Na referida Fundação, percebem eles treze salários anuais e não se beneficiam das vantagens previstas nas normas regulamentares da CVRD.
3. Trata-se de típica sucessão de empregador nas obrigações trabalhistas, regulada, basicamente, pelo art. 448 da CLT:

"A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados."

O que significa que o contrato de trabalho é intuitu personae em relação ao empregado, mas não o é com referência ao empregador. Este pode ser substituído por outra pessoa física ou jurídica na exploração da empresa, de um dos seus estabelecimentos ou de um dos setores de atividade, que essa alteração não afeta os contratos de trabalho: o novo empregador sucede o anterior, como um dos sujeitos dos respectivos contratos de trabalho, e responde pelo tempo de serviço anterior e todas as obrigações pretéritas, porquanto a relação de emprego não sofre solução de continuidade.

4. A sucessão, portanto, pode verificar-se

"a) na empresa, em sua integridade;

b) em um (ou mais) dos estabelecimentos ou setores de atividade da empresa" (Nossos "Comentários à CLT e à Legislação Complementar", Rio, vol. III, pág. 247)."

5. Da mesma forma se pronuncia EVARISTO DE MORAES FILHO, tal como os demais doutrinadores brasileiros; o complexo empresarial

"é modificável pela vontade do titular, que pode separar-lhe elementos....."

É o que ocorre, por exemplo, com a venda ou cessão de estabelecimentos componentes da empresa (fábrica, agência, etc) ou de setores a que correspondem as atividades empreendidas. Por isso, dispôs a CLT, expressamente, que essa alteração não afeta os direitos adquiridos (art. 10) e os respectivos contratos de trabalho (art. 448)" ("Sucessão nas Obrigações Trabalhistas e a Teoria da Empresa", vol II, págs. 243 e 246).

6. Nesse sentido é pacífica a jurisprudência dos nossos tribunais.

7. Destarte, absorvido, pela CVRD o mencionado setor da FVRD referente ao "Sistema de Reembolso de Despesas Médicas", a sucessão nas obrigações trabalhistas se opera ope legis, com os efeitos jurídicos pertinentes.

8. Por isso mesmo, afigura-se-nos impróprio e desaconselhável que a Fundação despeça os empregados lotados no precitado setor e, em seguida, a CVRD os admita nos seus quadro. Qualquer alteração das condições de trabalho daí resultante seria nula, ex-vi do art. 468 da CLT, por configurar fraude à lei o distrato seguido de novo contrato para a execução dos mesmos serviços no setor absorvido por esta empresa (art. 9º da CLT).

9. Em face do princípio da contratualidade da relação de emprego, a CLT proíbe qualquer alteração unilateral (ressalvado os casos do jus variandi decorrente do poder de comando do empregador) ou, mesmo bilateral quando, acarretar prejuízos ao empregado:

*"Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho sã
é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia."*

Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança."

10. A novação subjetiva do contrato de trabalho (troca de empregador) resultante da sucessão não constitui alteração, visto que o contrato passa, com todas as suas cláusulas explícitas ou incorporadas, à responsabilidade do novo empregador. Mas há que preservar o mínimo assegurado pelo contrato.

11. Para que sejam preservadas, ou até melhoradas, as condições contratuais dos desenove empregados que passam a vincular-se à CVRD, pode ser adotado um dos seguintes caminhos:

- a) posicionamento dos aludidos empregados no quadro de pessoal da CVRD, nos cargos correspondentes aos que exerciam na FVRD, em níveis cujos salários mensais não sejam inferiores aos que vêm percebendo. Nesta hipótese serão beneficiados com o recebimento de 15.5 salários por ano, ao invés de 13, além das demais vantagens disciplinadas em normas regulamentares da empresa;
- b) organização de uma tabela extra-quadro, constituída dos cargos e salários atuais dos referidos empregados, aos quais se estenderia, ou não, determinadas vantagens regulamentares. Os cargos constantes dessa tabela seriam extintos na medida em que se vagassem, inclusive mediante opção dos seus integrantes pelo quadro de pessoal, com todas as vantagens regulamentares, devendo, neste caso, os 15.5 salários percebidos em cada ano, corresponder aos 13 salários que ora recebem;
- c) manter a situação atual em tabelas extra-quadro, até que entre em vigor o novo quadro de pessoal da CVRD e respectiva regulamentação, com 14 prestações salariais por ano, o qual depende do pronunciamento do Conselho Nacional de Política Salarial. Nessa oportunidade, os citados empregados seriam enquadrados nos cargos e categorias

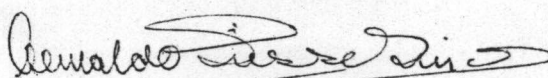
atinentes às suas atuais funções, sem redução dos salários mensais. Nessa hipótese, passariam a perceber mais um salário por ano e teriam as vantagens decorrentes das normas regulamentares da empresa.

12. A primeira solução não nos parece a mais indicada; a segunda é análoga à adotada em relação aos empregados da ex-AMSA, quando da incorporação dessa sociedade à CVRD; a terceira resulta da expectativa de que, em virtude de lei, o CNPS terá de manifestar-se sobre o projeto já apresentado por esta empresa (o novo sistema só se aplicará, mediante opção individual, aos atuais empregados da CVRD).

13. Qualquer que seja a solução, cumpre anotá-la na Carteira de Trabalho dos mencionados empregados e nas fichas de registro mantidos na empresa.

14. Quanto ao FGTS, cumpre assinalar que o princípio da continuidade do contrato de trabalho é respeitado, no caso de sucessão do empregador, no tocante aos correspondentes depósitos. Consoante estabelece o item 104 das Instruções aprovadas pela Ordem de Serviço POS nº 02/78, do Presidente do BNH, a conta aberta em nome do empregado, seja optante ou não, permanece inalterável, com o cômputo em seqüência dos juros e correção monetária, ainda que seja torcado o Banco depositário.

S.M.J., é o que nos parece.



~~Arnaldo Lopes~~ Sussekind

Consultor Trabalhista