

Successão trabalhista. Empresa extinta e absorvida pela controladora - empresa mater do grupo econômico. Empregados despedidos daquela e aproveitados na sucessora. Direito à contagem do tempo de serviço anterior para efeito das vantagens regulamentares concedidas pela CVRD. CT-05/86 Inaplicação da Súmula TST-20 em face do art. 9º da CCT.

P A R E C E R
= = = = =

1. Versa a Consulta sobre os eventuais direitos de empregados da extinta Rio Doce Engenharia e Planejamento S.A. - RDEP, que foram em seguida admitidos na CVRD.

2. Ao encaminhar o processo à SUJUR, o Sr. GISOA acentuou:

"Em análise relativa ao pessoal da RDEP, constatamos que alguns empregados tiveram seus contratos rescindidos por iniciativa do empregador, recebendo as indenizações legais de empregado optante, enquanto outros tiveram suas rescisões efetuadas por própria iniciativa - por pedido de dispensa, conforme quadro demonstrativo em anexo".

3. Em resposta aos quesitos que formulamos, o Sr. SUCON informa que a RDEP foi extinta por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária dessa sociedade, realizada em 08 de fevereiro de 1979. E esclarece:

"A RDEP trabalhava quase que exclusivamente para a CVRD e as suas atividades passaram a ser exercidas pela Companhia;

Todas as rescisões de empregados em 28/02/79, data-limite para rescisão dos contratos de trabalho, foram efetuadas SEM JUSTA CAUSA, conforme estabelecido pela DCA/RDEP-011/79 e AGE de 08/02/79;

As rescisões com PEDIDO DE DISPENSA foram efetuadas dentro da rotina normal da empresa, por iniciativa do empregado, antes da decisão da CVRD em dissolver a sociedade".

4. Se as atividades empreendidas pela RDEP passaram a ser exercidas pela CVRD, é inquestionável que, in casu, se configurou a sucessão nas obrigações trabalhistas. A hipótese jurídica em foco não deve, portanto, ser examinada sob o prisma da solidariedade passiva entre empresas do mesmo grupo econômico (objeto do nosso Parecer CT-10/85), mas à luz da responsabilidade trabalhista da empresa sucessora no tocante às relações de trabalho estabelecidas com a sucedida.

5. Prescreve o art. 448 da CLT:

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

6. Essa norma legal consubstancia o princípio segundo o qual o contrato de trabalho, embora seja intuitu personae em relação ao empregado, não o é com referência ao empregador. Este pode ser substituído por outra pessoa física ou jurídica sem que essa novação afete os contratos de trabalho dos empregados pertencentes à empresa, estabelecimento ou setor de atividade sucedido. A sucessão se opera ope legis, respondendo o sucessor pelo tempo de serviço anterior e por todas as obrigações pretéritas, porque a relação de emprego não sofre solução de continuidade.

7. Conforme assinalamos nos pareceres CT-10/79 e CT-12/79, concernentes à absorção da AMZA pela CVRD os atos e fatos correlacionados com os respectivos contratos de trabalho,

"verificados antes da sucessão, se irradiam, - sem solução de continuidade, na fase de execução dos contratos sob a responsabilidade da CVRD".

8. Destarte, é o mesmo contrato de trabalho que deve continuar a ser executado. E, se o novo empregador possuir normas regulamentares que concedam vantagens aos empregados -

com base no tempo de serviço, certo é que essas prestações se rão devidas aos empregados da empresa sucedida, a partir da sucessão, computado, porém, o período alusivo ao contrato de trabalho que, por força de lei, passou à responsabilidade da empresa sucessora.

9. Daí termos sempre desaconselhado a despedida - sem justa causa dos empregados da empresa sucedida, seguida de admissão na empresa sucessora. Se desse procedimento resultar prejuízo certo, atual ou futuro, para os empregados, nulas se rão as resilições, com fundamento nos arts. 9º e 468 da CLT.

10. Comentando esses dispositivos, escrevemos:

"Se a empresa prossegue em sua atividade econômica em mãos de novo titular, ou se determinado estabelecimento passa a integrar outra organização, cumpre ao Estado assegurar a sucessão do empregador nas obrigações atinentes aos respectivos contratos de trabalho. O princípio da continuidade da empresa se aplica, portanto, não só quando ocorre a transferência de toda a organização, como também, quando se verifica a cessão de um estabelecimento" ("Comentários à CLT e à Legislação Complementar", Rio, Freitas Bastos, vol. III, 1964, pág. 243).

E, reproduzimos a seguir a lição de PIETRO GASPARI:

"o mesmo deve dizer-se para a hipótese em que a organização cedida perca a própria individualidade, absorvendo-se noutra mais vasta, sempre que não perca o próprio caráter técnico" (Grifamos. Ob., vol. e pág. cits).

11. In casu, com exceção de três empregados da RDEP que pediram dispensa, todos os demais foram despedidos - sem justa causa. Mas tanto estes, como aqueles, foram admiti

dos na CVRD: dezoito no dia seguinte ao da cessação formal dos seus contratos de trabalho e quatro com interregno de dias ou meses.

12. Consolidando, em novembro de 1970, a jurisprudência a respeito firmada, o Tribunal Superior do Trabalho - aprovou a Súmula nº 20, do teor que se segue:

"Não obstante o pagamento da indenização de antiguidade, presume-se em fraude à lei a rescisão contratual se o empregado permaneceu prestando serviço ou tiver sido, em curto prazo, readmitido".

13. É certo que esse enunciado não se aplica, em princípio, à sucessão de contratos de trabalho sujeitos ao regime jurídico do FGTS. Entretanto, como sublinhamos no parecer CT-10/85, essa regra é modus in rebus; comporta exceção esta da no art. 9º da CLT.

14. Por isso mesmo, tratando da aplicação da precitada Súmula TST-20, escrevemos, com a co-autoria de DÉLIO MARANHÃO:

"Não há dúvida de que a Justiça do Trabalho pode vislumbrar fraude à lei e proclamar a nulidades dos atos, quando a despedida do empregado, seguida de sua readmissão, sob o regime do FGTS, reduzir os salários ou as vantagens incorporadas ao contrato de trabalho rescindido" ("Direito do Trabalho e Previdência Social- Pareceres", S. Paulo, LTr., 1984, vol. V, pág. 48).

15. Nesse sentido se manifesta a jurisprudência:

[Handwritten signature]

5.

"Vedada alteração lesiva de cláusula salarial em transposição de empregado, de uma para outra empresa do mesmo grupo, para prestar os mesmos serviços, no interesse do grupo inteiro". (Ac. do TST, 2ª T.; no RR-4.870/77; Min. ORLANDO COUTINHO, rel., D.J. 11.12/78);

"Aplicação da S-20, do C-TST no caso de empregado despedido pelo patrão e readmitido dias após com rebaixamento de função" (Ac. do TRT da 1ª R., 3ª T., no RO-2.803/80; Juiz MOACYR DA SILVA, rel.; in "Repertório" cit., vol. I, pág. 786);

"Configura-se como fraudulenta e, portanto, nula e de nenhum efeito, a dispensa imotivada do empregado, seguida de sua readmissão no mesmo cargo, com as mesmas atribuições, mas com salários reduzidos" (Ac. do TRT da 3ª T., no RO-1.913/79; Juiz NEY PROENÇA DOYLE, rel.; in "Repertório" cit., vol. I, pág. 786);

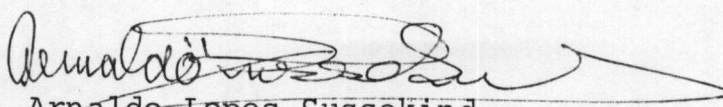
"Configurada a existência de grupo empresarial, aplica-se a Súmula nº 20 do TST, quando o empregado despedido de uma das empresas é imediatamente admitido em outra, em condições desfavoráveis" (Ac. do TRT da 12ª R., no RO-424/82; Juiz UMBERTO GRILLO, rel.; "Repertório" cit. vol.II, pág. 399).

16. Entendemos, em face do exposto, que o sistema legal vigente ampara a solicitação da AVAL no sentido de ser o tempo de serviço prestado à RDEP computado para os efeitos da

concessão de vantagens instituídas por normas regulamentares da CVRD, embora as respectivas prestações tenham se tornado devidas somente a partir da sucessão.

S.M.J., é o que nos parece

Rio de Janeiro, 10 de junho de 1986



Arnaldo Lopes Sussekind

Consultor Trabalhista



CVRD

Correspondência Interna

em 1981

Local e Data: Rio de Janeiro, 16 de setembro de 1981 2.19

Código de Referência: DCA/SUPAD-SUJUR-164/81 Código do Assunto: ~~900~~ cc. 1-6

SUJUR	
Reg. n.º	1804
Rec. em	12.09
N.º Anexos	3

De: SEGEP

Para: SUPAD - SUJUR

Assunto: Proposta de Organização da Superintendência de Implantação do Projeto Carajás (SUCAR)

Ref.: Parecer DEDR/DEJP-24/81, de 31.08.81.
Carta SEGEP/VPHB-477.A/81, de 08.09.81.
Parecer verbal do Sr. VPHB.

Comunico a V.Sa. que o Conselho de Administração, em reunião extraordinária de 14 do corrente, apreciando a matéria em epígrafe, que fora objeto de exame preliminar da Diretoria, com parecer favorável, em 31.08.81, deliberou:

- 1 - aprovar, nos termos do Parecer DEDR/DEJP-24/81 e respectivos anexos, a estrutura organizacional e o efetivo de pessoal da Superintendência de Implantação do Projeto Carajás (SUCAR);
- 2 - aprovar, conforme proposto no aludido Parecer DEDR/DEJP-24/81, que os atuais empregados lotados na SUCAR poderão optar entre:
 - a) continuar integrando a relação de pessoal extra-quadro, com tabela salarial e regulamento próprios, e recebendo seus salários normais mais a gratificação natalina, ou
 - b) passar a integrar o quadro de pessoal da CVRD, com os direitos e vantagens decorrentes de suas normas regulamentares, fazendo jus ao mesmo montante anual, decomposto em salários normais, gratificação natalina, gratificações semestrais e gratificação de férias;
- 3 - aprovar as demais normas e regras contidas no Parecer DEDR/DEJP-24/81, nos capítulos "Regime de Pessoal" e "Estrutura Orgânica e Efetivo de Pessoal", bem como a proposição feita no capítulo "Benefícios", do mesmo documento.

Ao deliberar sobre o assunto, o Conselho de Administração recomendou que nas eventuais progressões — a serem examinadas pela Área



código de referência

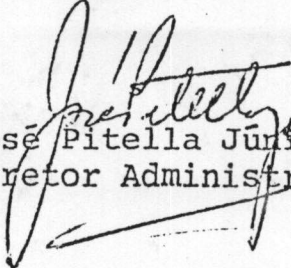
código do assunto

DCA/SUPAD-SUJUR-164/81

2.

Administrativa da Companhia — necessárias ao preenchimento de cargos na SUCAR, em função de designação de empregados para cargos previstos na estrutura e no efetivo de pessoal aprovado, deverá, sempre que possível, ser utilizado o instituto do Regime de Adaptação Funcional (RAF).

Saudações

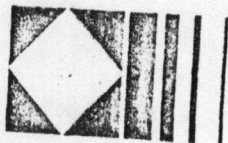


José Pitella Júnior
Diretor Administrativo

cc: Srs. Vice-Presidentes
Diretores
SUCAR
SUNOR
SUCON
COPAN
DICAP
SUFIN
SUMAT
SUSIS



- b) passar a integrar o quadro de pessoal da CVRD, com os direitos e vantagens decorrentes de suas normas regulamentares, fazendo jus ao mesmo montante anual, decomposto em salários normais, gratificação natalina, gratificações semestrais e gratificação de férias.
- 6.4 - O prazo para o exercício da opção referida no item anterior será de 30 dias contados a partir da data que vier a ser fixada pela esfera executiva.
- 6.5 - A relação de pessoal extra-quadro será reduzida na medida em que forem cessando os contratos de trabalho dos empregados que vierem a optar por essa situação.
- 6.6 - Ao empregado que optar por integrar o quadro de pessoal da CVRD, fazendo jus aos direitos e vantagens previstos nos regulamentos da empresa, serão aplicadas as seguintes disposições transitórias:
- 6.6.1 - Computar-se-á o tempo de serviço prestado à ex-AMZA, bem como o prestado diretamente à CVRD durante a fase de transição referida no item 2, para os efeitos da concessão, a partir da opção, de adicional por tempo de serviço, licença-prêmio, gratificação de férias e gratificações semestrais, da seguinte forma:
- a) quanto ao adicional por tempo de serviço e gratificação de férias, será computado de acordo com os regulamentos internos da CVRD;
- b) quanto à gratificação semestral, na primeira que vier a ser concedida, seu valor será proporcional ao tempo decorrido entre a opção feita pelo empregado e a concessão da gratificação semestral; nas subsequentes, aplicar-se-á a regra geral vigente para todos os empregados;



c) quanto à licença-prêmio, se o tempo que vier a ser contado, na forma regulamentar, for superior a cinco anos, reconhecer-se-á o direito ao gozo, ou ao pagamento da licença-prêmio vencida, que — se convertida em dinheiro — será calculada pelo nível salarial constante da tabela em que o empregado for enquadrado, nível este vigente na data de opção.

6.7 - O enquadramento do empregado na tabela salarial da CVRD far-se-á em função das atribuições do cargo que passará a ocupar e de acordo com o que estabelece o Regulamento de Cargos e Salários vigente, podendo sua remuneração mensal ser composta das seguintes parcelas:

6.7.1 - salário do cargo efetivo; e

6.7.2 - gratificação por cargo de confiança, ou em comissão, se for o caso.

6.8 - Quando o total da remuneração prevista para o cargo que o empregado vier a ocupar for inferior ao montante que deverá receber, anualmente, o excesso ser-lhe-á pago sob o título "diferença de opção", a qual estará sujeita aos reajustamentos compulsórios, nos termos da Lei 6.886, e não será compensada nas promoções do empregado, sendo, porém, absorvida na hipótese de reclassificação ou progressão.

6.9 - Quanto ao denominado "adicional de transferência" que vinha sendo pago pela ex-AMZA, a partir de julho/80, a determinados empregados lotados na Região Norte, continuará sendo pago como parcela individualizada, apenas aos empregados que atualmente já o percebem e enquanto permanecerem prestando serviços na região do Projeto-Ferro Carajás; este adicional será absorvido em qualquer outra

N ✓