

Sucessão. Quadro especial como  
opção para o geral. Art. 468 da CLT.

CT - 01/06

## PARECER

### I - DA CONSULTA

1. Trata a consulta do regime jurídico aplicável aos empregados da FERROVIA CENTRO ATLÂNTICA (FCA) que anteriormente trabalhavam na FERROBAN, no sub-trecho "Araguari - Boa Vista", cuja concessão de operação ferroviária foi transferida para aquela.

2. Não se discute a configuração da sucessão trabalhista. O problema surgiu do fato de serem os ferroviários da Ferroban representados pelo Sindicato dos Trabalhadores na Zona Mogiana, cujo acordo coletivo, com termo fixado em 31.12.2005 (em renegociação), vigorava quando da transferência definitiva da concessão (01.12.2005), enquanto que os empregados da FCA estão sujeitos ao acordo coletivo celebrado com vários sindicatos, inclusive o da Zona Mogiana, com vigência prevista para o período de 01.09.2005 a 31.08.2006.

3. Os precitados acordos coletivos estipulam direitos e obrigações distintas, tal como ocorre com certas normas regulamentares empresariais, tornando inviável, sob o prisma da gestão empresarial, a aplicação simultânea dos dois regimes jurídicos aos empregados recebidos da FERROBAN. Por seu turno, geraria, em alguns casos, o direito dos empregados da FCA de pleitear os mesmos direitos, invocando o princípio da isonomia - situação que teria de acarretar a elevação das tarifas de transporte de cargas, com evidentes reflexos na inflação de custos.

4. Em face do exposto, a FCA, visando a preservar os direitos dos ferroviários que serviram na FERROBAN, criou um quadro especial para enquadrá-los, facultando-lhes a opção para o seu quadro geral, tal como descrito na carta enviada pessoalmente aos interessados.

5. Paralelamente, a FCA convidou o Sindicato da Mogiana para negociar novo acordo coletivo de trabalho. Este entretanto, por entender que a referida consulta teria de ser promovida por intermédio dele, que assumiria o papel de mediador, ajuizou medida cautelar, distribuída à 2ª. Vara do Trabalho de Paulínea (SP), a qual concedeu tutela antecipada determinando que seja suspensa a consulta individual aos empregados (obrigação de não fazer), sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00.

6. Daí os quesitos formulados pela Consulente FCA:

- a) Tratando-se de sucessão de uma atividade, e conseqüentemente, dos contratos de trabalho dos empregados que realizam esta atividade, qual seriam as normas aplicáveis? As normas coletivas e regulamentares firmadas pela Ferrobán ou as normas coletivas e regulamentares aplicáveis aos empregados da FCA?
- b) A opção ofertada aos empregados que lhes possibilite analisar o conjunto de normas que lhe são mais favoráveis é juridicamente legítima? Pode ser feita individualmente por cada empregado?

## **II – DO ACORDO COLETIVO E DA ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.**

7. A CLT define a convenção coletiva do trabalho como

“o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias

econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho” (art.611 da CLT, com a redação dada pelo DL nº 229/67).

8. Por sua vez, preceitua que os sindicatos representativos de categorias profissionais poderão celebrar acordo coletivo

“com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis, no âmbito da empresa ou das empresas acordantes, às respectivas relações de trabalho” (§ 1º do art. cit.).

9. No regime de monopólio de representação da categoria econômica ou profissional, mantido pela Constituição de 1988 (art. 8º), as disposições desses instrumentos jurídicos da negociação coletiva são aplicáveis a todos os integrantes das partes que os firmaram. Sublinhe-se, porém, que somente as cláusulas dotadas de normatividade abstrata aderem aos contratos de trabalho em vigor ou celebrados no curso de sua vigência.

10. Constituem, portanto, fontes formais de direito, hierarquicamente abaixo da lei. Em regra, só podem dispor para o futuro, mas o art. 7º da Constituição faculta à convenção ou ao acordo coletivo flexibilizar condições de trabalho em curso no atinente a salário (inciso VI) e jornada de trabalho (incisos XIII e XIV). O que significa que, no tocante a outros aspectos da relação de emprego, essa excepcional faculdade não pode ser exercida.

11. Tirante os preceitos adotados pelo poder constitucional originário, as demais fontes formais de direito dispõem para o futuro. Daí não se inserir no objeto da convenção ou do

acordo coletivo de trabalho a solução de casos concretos. Até porque, salvo nas mencionadas hipóteses autorizadas nos incisos VI, XIII e XIV da Carta Magna, esses instrumentos da negociação coletiva não têm o poder de revogar ou reduzir direitos incorporados ao patrimônio individual dos trabalhadores representados pelo sindicato negociador. A alteração de condições contratuais de trabalho, excluídas aquelas duas flexibilizações admitidas pela Constituição, é regida pelo art. 468 da CLT, com a participação pessoal do empregado, admitido o princípio da conglomeração.

12. É certo que o sindicato pode orientar os seus representados, quando convidados a adotar determinado procedimento a respeito de problemas decorrentes da transferência da concessão da exploração de determinado empreendimento econômico. Mas a alteração contratual não constituirá objeto do acordo coletivo no já citado no § 1º do artigo 611 da CLT.

13. A tutela antecipada foi concedida sem que a FCA tivesse tido a oportunidade de prestar informações e registrar fatos relevantes alusivos ao caso em foco. Afigura-se nos que os elementos fáticos agora revelados teriam ensejado, *data venia*, outra conclusão da MM. Juíza, de reconhecida competência, Daniela Macia Ferraz.

### III – DA TEMPORALIDADE DAS CLÁUSULAS NORMATIVAS DO ACORDO COLETIVO.

14. Questão jurídica de remarcadas conseqüências práticas é a que concerne à eficácia, após a vigência da convenção ou do acordo coletivo, da *norma incorporada aos contratos individuais de trabalho*. Se a norma for inserida no

instrumento formalizador da negociação coletiva com a expressa menção de que sua eficácia cessará em tal data ou com a implementação de certo fato, é evidente que a incorporação se dará sob condição resolutiva. Realizada a condição, não há que se falar em sobrevivência da respectiva disposição, seja na contratação coletiva, seja nos instrumentos individuais sobre os quais incidiu.

15. *Quid*, se a norma, traduzindo direito do empregado e obrigação do empregador, não consignar, como sói acontecer, termo ou condição ? É claro que estamos nos referindo às cláusulas de natureza normativa e não às meramente contratuais, que estabelecem obrigações diretas entre as partes contratantes.

16. A Constituição brasileira estatui que, no julgamento dos dissídios pode

“a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho”. (art. 114, § 2º )

17. Interpretando essa norma e considerando que uma convenção ou um acordo coletivo pode alterar ou revogar cláusulas do diploma anterior de igual hierarquia, sempre entendemos que

“a cláusula de caráter normativo, geradora de direito contratual do empregado, cessa sua vigência:

a) havendo condição resolutiva, inclusive termo previsto para a cláusula, explicitamente consagrada na convenção ou acordo coletivo que a estipulou;

b) quando sobrevier outra convenção ou acordo coletivo suprimindo o direito previsto na cláusula ou modificando a respectiva norma.”  
(*Direito Constitucional do Trabalho*, Rio, Ed. Renovar, 3ª edição, pág. 456).

18. Por conseguinte, o acordo coletivo firmado entre a FCA e os diversos sindicatos, inclusive o da Mogiana, com vigência até 31 de agosto deste ano, aplicável aos contratos de trabalho dos empregados da FERROBAN, objeto da sucessão em tela, poderá manter, alterar, revogar ou substituir todas ou algumas das cláusulas normativas do acordo incidente sobre os referidos contratos, desde que não correspondam a leis.

#### IV – DO QUADRO ESPECIAL ADOTADO PELA FCA.

19. O quadro de pessoal pode estipular carreiras assegurando, ou não, o direito a promoção alternadas por antiguidade ou merecimento. Na primeira hipótese, o quadro ele deve ser homologada pelo Ministério do Trabalho e Emprego ou, conforme o caso, por outro órgão da Administração Pública. Na segunda hipótese, o quadro de pessoal constitui manifestação exclusiva do poder de comando do empregador. Por ato unilateral ele pode aprovar, alterar ou extinguir o quadro, sujeitando-se apenas às restrições do já citado art. 468 da CLT e ao enunciado na Súmula nº 51, do TST.

20. Nada impede que uma empresa possua mais de um quadro de pessoal, desde que situações especiais as justifiquem. É o que ocorreu nas circunstâncias descritas na consulta em exame: o quadro especial manteve todos os direitos que os ferroviários transferidos possuíam na

empresa FERROBAN, facultando-lhes a opção para o quadro geral. Destarte, o quadro especial se esvaziará à medida que os respectivos contratos de trabalho forem se extinguindo e as opções manifestadas.

21. Vale assinalar, neste ensejo, que situação análoga foi resolvida com a adoção de quadro especial na absorção do Banco Nacional da Habilitação (BNH) pela Caixa Econômica Federal (CEF). E a Justiça do Trabalho, em reiteradas decisões acatou essa solução:

“Em face da extinção do BNH, a CEF instituiu o Quadro Suplementar de Pessoal para acolher provisoriamente os empregados oriundos daquele órgão (...)

A CEF não feriu qualquer direito adquirido dos ex-funcionários do extinto BNH. Apenas corrigiu distorções, mantendo a remuneração recebida pelos Autores.”(Ac.TST, 5ª. Turma, no RR 1793.904/95, rel. Ministro Nelson Daiha, DJ n. 231/97)

“O reajuste salarial concedido pela Reclamada – CEF – apenas para os seus funcionários, excluídos os provenientes do extinto BNH, ocorreu exatamente para corrigir a disparidade salarial constatada com a incorporação do pessoal do BNH que percebia salários bem superiores aos dos colegas da CEF. Ao contrário do afirmado pelo Regional, a medida não revela nenhuma discriminação, pois objetivou evitar inúmeros pedidos de equiparação salarial.” (Ac. TST, 3ª Turma, no RR.179.821/95, rel.Ministro José Luiz Vasconcelos, DJ n. 236/97).

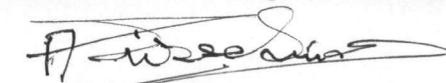
## V- DAS CONCLUSÕES.

22. Além das considerações e conclusões expostas no curso deste parecer, cumpre concluir que:

- a) as normas constantes do acordo coletivo e do regulamento de pessoal da FERROBAN, que se incorporaram aos contratos de trabalho dos seus empregados, devem ser respeitadas pela sucessora, que poderá celebrar novo acordo aplicável aos empregados que permanecerem no quadro especial.
- b) a transferência dos antigos empregados da FERROBAN, agora na FCA, do quadro especial para o quadro geral, deve ser feita por decisão individual dos mesmos, legitimando-se, nos termos do art. 468 da CLT, se não lhes forem prejudiciais, observado o princípio da conglomeração, iterativamente aceito pela jurisprudência trabalhista. O sindicato representativo desses ferroviários poderá aconselhá-los, mas a opção não pode ser objeto de acordo coletivo, porquanto essa associação não tem o poder de desconstituir ou alterar direitos incorporados ao patrimônio individual dos seus representados.
- c) somente para argumentar: se a MM. Juíza entender que os problemas surgidos com a mencionada transferência de empregados oriundos da FERROBAN pode ser objeto de negociação coletiva, parece-nos evidente que a Segunda Vara do Trabalho de Paulínea não terá competência para solucionar o litígio.

S.M.J., é o nosso parecer.

Rio de Janeiro, 17 de janeiro de 2006.



**Arnaldo Sússekind**

OAB-RJ nº 2.100