

Cessão de empregados à Cooperativa. Categoria  
profissional dos cedidos.

PARECER

de

ARNALDO SUSSEKIND e DELIO MARANHÃO

à CONSULTA formulada pela  
FEDERAÇÃO LESTE MERIDIONAL DAS COOPERATIVAS  
DE CRÉDITO MÚTUO

SUMÁRIO

Consulta

PARECER

- |     |                                                          |               |
|-----|----------------------------------------------------------|---------------|
| I   | - Legitimidade da cessão de empregados às Cooperativas.. | itens 1 a 9   |
| II  | - Incidência da gratificação de função .....             | itens 10 a 12 |
| III | - Categoria profissional dos empregados cedidos.....     | itens 13 a 26 |
| IV  | - Contribuição sindical da Cooperativa.....              | itens 27 e 28 |
| V   | - Conclusões.....                                        | item 29       |

RIO DE JANEIRO

1976

Faz-nos a FEDERAÇÃO LESTE MERIDIONAL DAS COOPERATIVAS DE ECONOMIA E CRÉDITO MÚTUO a seguinte

CONSULTA:

"As Cooperativas filiadas à Consulente exercem suas atividades com seus próprios empregados, com estes e com pessoal cedido ou, apenas, com empregados cedidos pelas respectivas empresas. O pessoal cedido é remunerado pela empresa cedente, inclusive quando participa da diretoria da Cooperativa. Esta, em alguns casos, reembolsa a empresa cedente das despesas relativas às obrigações trabalhistas. Em virtude de resolução da Comissão de Enquadramento Sindical, as Cooperativas integram a categoria econômica representada pelo Sindicato dos Bancos, integrando seus empregados a categoria profissional dos bancários.

Pergunta-se:

- A) É legítima a cessão de empregado à Cooperativa para exercer cargo de confiança, percebendo da Cooperativa a gratificação de função, ou para exercer cargo comum, pagando a Cooperativa as horas extraordinárias?
- B) Sobre que salário incide a gratificação de que trata o § 2º do art. 224 da C.L.T.?
- C) Qual a categoria profissional dos empregados cedidos?
- D) A Cooperativa deve recolher sua contribuição sindical ao Sindicato dos Bancos quando operar exclusivamente com pessoal cedido?

P A R E C E R

I - LEGITIMIDADE DA CESSÃO DE EMPREGADOS  
ÀS COOPERATIVAS

1. A cessão de empregado de uma empresa a outra importa, obviamente, alteração das condições de trabalho ajustadas entre a empresa cedente e o empregado cedido. A legitimidade da cessão, por via de consequência, dependerá da legitimidade daquela alteração.
2. Ora, nos termos do art. 468 da C.L.T., somente será válida a alteração das condições de trabalho quando:
  - a) resultar de acordo.
  - b) não acarretar, direta ou indiretamente, prejuízo ao empregado.
3. Quanto ao primeiro requisito, cumpre ressaltar que, como está no art. 442 da C.L.T.,

o próprio contrato de trabalho pode ser tacitamente  
celebrado.
4. Se, portanto, o próprio contrato pode resultar de um acordo tácito, a fortiori não há porque exigir acordo expreso no caso de alteração das condições contratadas.
5. Se o empregado aceita a cessão e passa a trabalhar para a Cooperativa, configurar-se-á, tacitamente, o novo acordo a que se refere o art. 468 da C.L.T.

6. Mas, como se viu, na medida em que a cessão traduz alteração das condições ajustadas, sua legitimidade não ficará, apenas, na dependência da aceitação do empregado. O art. 468 da C.L.T. é claro e incisivo. Depois de dizer que a alteração das condições de trabalho só será lícita "por mútuo consentimento", enfatiza:

...e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado .

7. Não basta, pois, que o empregado concorde em ser cedido para que a cessão se considere juridicamente válida. Mister se faz, para que a cessão seja legítima, que desse fato não resultem

prejuízos ao empregado.

8. A existência, ou não, desses prejuízos constituirá a pedra de toque para que se possa concluir pela legitimidade, ou não, de cessão de empregado às Cooperativas.

9. Posta, assim, a questão, é evidente que pouco importa que se trate de empregado cedido para exercer cargo de confiança, percebendo da Cooperativa a gratificação de função, ou de empregado que vai exercer cargo comum, pagando-lhe a Cooperativa as horas extraordinárias. Em qualquer dessas hipóteses, como é evidente também, o empregado

não é prejudicado.

## II - INCIDÊNCIA DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

10. A matéria não oferece a menor dificuldade e não dá margem a dúvida. Diz o § 2º do art. 224 da C.L.T.:

"As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia ou equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo .

11. O empregado cedido é remunerado pela empresa cedente. Desta percebe o respectivo salário como se para ela prosseguisse trabalhando. Tal salário, por conseguinte, é o salário de seu

cargo efetivo.

12. Sobre esse salário incidirá, assim, a gratificação a que alude o § 2º do art. 224 da C.L.T.

### III - CATEGORIA PROFISSIONAL DOS EMPREGADOS CEDIDOS

13. Salvo quando se trate de categoria profissional diferenciada (e não é o caso), a categoria profissional do empregado, no sistema sindical brasileiro, se caracteriza em função da categoria econômica do respectivo empregador. Nesse paralelismo baseia-se o Quadro a que alude o art. 577 da C.L.T., ou seja, o enquadramento sindical.

14. No caso da cessão de empregado subsiste o vínculo empregatício entre o cedido e a empresa cedente, sendo de notar que, no caso, continua a pagar a seu empregado cedido o salário a que este faz jus.

15. Não há, pois, em tal caso, relação de emprego entre o empregado cedido e a Cooperativa para qual, durante a cessão, passa a

prestar serviços e da qual recebe, apenas, a gratificação de função ou as horas extras por ventura trabalhadas.

16. Mutatis mutandis é o que se verifica na hipótese, prevista em lei (art. 15, alínea "d" da Lei nº 3.115, de 1957) de servidor público cedido a uma empresa de direito privado: subsiste a relação jurídica estatutária, de direito público, entre o funcionário cedido e o Estado, embora, enquanto perdurar a cessão, venha a prestar serviços a empresa cujos empregados estão, como tais, sujeitos a regime jurídico diverso, ou seja, contratual, de direito privado.

17. Fixado, pois, que - no caso de cessão - a relação de emprego entre o empregado cedido e seu empregador permanece, íntegra, cabe, aqui, uma observação de suma relevância.

18. Se não se configura uma relação de emprego entre o empregado cedido e a Cooperativa, durante o período da cessão, eis que essa relação existe, apenas, entre o cedido e a empresa cedente, não há negar que da situação de fato resultante da prestação de serviços à Cooperativa decorrem certas consequências jurídicas: o empregado cedido sujeita-se à mesma disciplina e ao mesmo regime de trabalho a que se subordinam os empregados das Cooperativas,

19. Uma coisa, porém, é a categoria profissional do empregado que, nos termos da lei, corresponde à categoria econômica do empregador. Outra, o regime de trabalho durante e enquanto perdurar a cessão. A primeira encontra seu fundamento na relação de emprego que, apesar da cessão, subsiste entre o cedido e a empresa cedente. A segunda decorre, pura e simplesmente, de uma situação de

fato: trabalho prestado à Cooperativa.

20. Vindo a trabalhar - durante a cessão - para uma Cooperativa, cujos empregados são bancários, vem, igualmente, o cedido a subordinar-se ao regime de trabalho do bancário: jornada de seis horas. A situação de fato da prestação de serviços a uma Cooperativa, cujos empregados são bancários, impõe uma uniformidade quanto à disciplina e ao regime de trabalho, tal como ocorre na hipótese lembrada de funcionário público cedido: embora inexista contrato de trabalho entre este e a empresa de direito privado para a qual passa a trabalhar, o funcionário - sem perder sua condição jurídica - vai prestar serviços de acordo com a disciplina e o regime de trabalho atinentes aos empregados da empresa à qual foi cedido.

21. RIVERO e SAVATIER referem-se à aplicação, em parte, das normas trabalhistas, pela empresa cessionária, em decorrência da cessão de empregados, "na ausência de um contrato de trabalho" e por força de "situações não contratuais" (*Droit du travail* Paris, 1956, pág. 262).

22. A categoria profissional do cedido, já que subsiste a relação de emprego entre ele e a empresa cedente, do qual continua portanto, a ser empregado, não sofre, nem poderia sofrer, qualquer alteração como consequência da situação de fato da prestação de trabalho à Cooperativa durante a cessão. Até porque - do contrário - a cessão far-se-ia em prejuízo do empregado. Basta pensar nos reajustamentos salariais decorrentes de dissídios coletivos e na eleição para cargos de administração sindical.

23. O empregado cedido integra a categoria profissional a que

corresponde, de acordo com o nosso sistema sindical, a categoria econômica de seu empregador, que, como ficou visto, não é a Cooperativa à qual foi cedido, cessão que não lhe suspende o contrato de trabalho, por força do qual percebe de seu empregador o salário a que faz jus.

24. Aliás, a "contribuição sindical" do empregado é descontada pelo empregador, da folha de pagamento do salário (art. 582 da C. L.T.). E se os empregados cedidos às Cooperativas continuam a ser remunerados pelas empresas cedentes, a estas, nos termos da lei, caberá efetuar o aludido desconto. Em favor de que Sindicato? Claro está que do Sindicato representativo da categoria profissional de seus empregados, que não são contratados pela Cooperativa, mas, e apenas, postos à disposição desta,

25. E nada altera a questão a circunstância de o empregado ser cedido para compor a diretoria da Cooperativa. Diga-se, desde logo, que nada impede que o empregado de uma empresa seja diretor de outra. O empregado cedido a diretoria da Cooperativa assume com isso duas posições jurídicas perfeitamente compatíveis uma com a outra: empregado da empresa cedente, desta percebendo, como tal, o salário devido por força do contrato de trabalho, que subsiste, e representante da Cooperativa de que é diretor. Como empregado integra a categoria profissional correspondente à categoria econômica de seu empregador.

26. Da mesma sorte em nada o problema é alterado pelo fato da Cooperativa reembolsar a empresa cedente das despesas relativas às obrigações trabalhistas no que se referem ao empregado cedido. Trata-se de ajuste entre a empresa cedente e a Cooperativa: dele

não participa o empregado. Para este, tal ajuste constitui res inter alios acta.

#### IV - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL DA COOPERATIVA

27. Se a categoria profissional do empregado é definida pela categoria econômica do empregador, a recíproca não é verdadeira: a categoria econômica de quem exerce determinada atividade empresarial independe da circunstância de ter, ou não, empregados.
28. Em virtude de resolução da Comissão de Enquadramento Sindical, as Cooperativas filiadas à Consulente integram a categoria representada pelo Sindicato dos Bancos. Para este Sindicato, portanto, deve ser recolhida a contribuição das Cooperativas mesmo quando operem, exclusivamente, com pessoal cedido.

#### V - CONCLUSÕES

29. Em face do exposto, passamos a responder aos quesitos formulados pela Consulente:

- A) É legítima a cessão de empregado à Cooperativa desde que haja concordância do cedido e da cessão não lhe resultem prejuízos;
- B) A gratificação a que se refere o § 2º do art. 224 da C.L.T. incide sobre o salário do cargo efetivo, pago pela empresa cedente;
- C) O empregado cedido integra a categoria profissional correspondente à categoria econômica da empresa cedente;

D) Mesmo quando opere exclusivamente com pessoal cedido, a Cooperativa deve contribuir para o Sindicato dos Bancos.

É o que nos parece, s. m. j.

Rio de Janeiro, de agosto de 1976

-----  
DELIO MARANHÃO

-----  
ARNALDO SUSSEKIND