

Incorporação da AMZA pela CVRD
efeitos jurídicos. Sugestões re-
lativas a vantagens regulamenta-
res e quadros de pessoal.

C O N F I D E N C I A L

CT-12/79

P A R E C E R

I - Introdução

1. No Parecer CT-10/79, exarado em tese, examinamos alguns efeitos jurídico-trabalhistas resultantes da possível incorporação da AMZA pela CVRD.
2. Reportando-nos ao aludido parecer, cabe recordar, nesta oportunidade, as duas principais conclusões nele inseridas:
 - a) o fato de ser a AMZA uma das sociedades con-
troladas pela CVRD, integrante, portanto, do
mesmo grupo econômico, para os fins da rela-
ção de emprego (§ 2º do art. 2º da C.L.T.), não
constitui aspecto jurídico relevante do pro-
blema;
 - b) a questão deve ser analisada, fundamen-
talmente, em face das normas constantes dos arts. 10
e 448 da C.L.T., que tratam da sucessão do em-
pregador nas obrigações trabalhistas.
3. Por outro lado, cumpre ter em vista, ainda, a na-
tureza e a eficácia jurídica das disposições regulamentares edita-
das pelas duas empresas, entre as quais têm destaque os quadros de
pessoal e as vantagens complementares da legislação vigente.
4. Em virtude da sucessão que se configuraria ope
legis, algumas conclusões objetivas puderam, desde logo, ser enun-
ciadas no mencionado parecer:
 - "a) as unidades técnico-produtivas que operam a
atividade econômica atualmente empreendida pe

la AMZA passarão a constituir estabelecimentos da CVRD;

- b) a CVRD assumirá os direitos e obrigações pertinentes aos contratos de trabalho que não forem resiliados antes da sucessão e responderá pelas dívidas sociais-trabalhistas não solvidas pela AMZA, inclusive as decorrentes das resilições;
- c) os atos e fatos que repercutem nos contratos de trabalho, verificados antes da sucessão, se irradiam, sem solução de continuidade, na fase de execução dos contratos sob a responsabilidade da CVRD;
- d) as contas bancárias destinadas aos depósitos do FGTS, abertas pela AMZA, quer em nome dos seus empregados optantes, quer em nome da empresa, mas individualizadas em relação aos não optantes, não sofrerão, igualmente, solução de continuidade, ainda que a CVRD promova a transferência das mesmas para outro Banco depositário."

II - Elementos fáticos

5. Para aferição das vantagens a que estão sujeitos os empregados da CVRD e da AMZA e, bem assim, dos níveis salariais relativos aos quadros de pessoal da primeira e à tabela adotada pela segunda - solicitamos dados concretos a respeito.

6. Em reunião realizada em nosso gabinete, com a participação da Dra. Shirley Virgínia Coutinho, representando a AMZA, e dos Drs. José Alves de Paula e João de Lima Teixeira Filho, da SUPAD e do SUJUR da CVRD, respectivamente, foram prestadas as seguintes informações:

- a) para controle da execução do projeto de im-

plantação da infraestrutura da empresa, a cargo de empreiteiras de obras, e tarefas correlatas, a AMZA possui, na região da Amazônia, 420 empregados;

- b) esses empregados estão lotados em quatro estabelecimentos, situados em São Luiz, Marabá, Carajás e Belém, unidades às quais se vinculam diversos núcleos (canteiros de obras) organizados de acordo com o desenvolvimento dos trabalhos;
- c) na cidade do Rio de Janeiro, está sediada a administração central da AMZA e os correspondentes serviços, que contam com 240 empregados próprios e 14 cedidos da CVRD, além de 4 diretores;
- d) a AMZA não possui quadro de pessoal organizado em carreira. Adotou, porém, sem ato formal de aprovação, uma tabela única de salários, cujos níveis são atribuídos aos empregados na conformidade da avaliação feita com base na capacidade profissional dos contratados. Essa avaliação é precedida com maior profundidade, em relação aos empregados cujas funções devem ter continuidade após a fase de implantação;
- e) os níveis de salário da mencionada tabela correspondem, na unidade ano, aos valores atribuídas às classes 1 a E-6 nos quadros de pessoal da CVRD: os 13 salários anuais da AMZA equivalem aos 15,5 salários anuais da CVRD, com ligeiros arredondamentos para baixo;
- f) em consequência do critério revelado na alínea anterior, aos empregados da AMZA não foram assegurados os adicionais e as gratificações extra-legais, que vigoram na CVRD;

- g) ao contrário do que ocorre na CVRD, são raríssimos os cargos exercidos em comissão;
- h) por contingências do mercado, os engenheiros especializados, na região amazônica, percebem salários altos, sendo que, em certos casos, se igualizam aos dos gerentes de departamento;
- i) o horário normal de trabalho (flexível nos escritórios) corresponde à duração semanal de 40 horas no Rio de Janeiro e em Belém, de 44 horas em São Luiz e de 48 horas nos demais locais de trabalho;
- j) normas regulamentares adotadas pela AMZA garantem as seguintes vantagens aos seus empregados:
- I - assistência médica, com plano similar ao da CVRD;
 - II - alimentação aos que trabalham em condições especiais nas frentes de trabalho;
 - III - nos locais inacessíveis, um dia de folga remunerada para cada domingo ou feriado passado no canteiro de obras, ainda que sem prestação de serviços;
 - IV - seguro de acidentes pessoais para empregados sujeitos a riscos especiais ou viagens constantes (atinge, atualmente, a cerca de 250 empregados);
- k) a AMZA reembolsa as despesas de viagem dos seus empregados, ao invés de pagar-lhes diárias, como ocorre na CVRD;
- l) as ajudas de custo concedidas pela AMZA são

inferiores às vigentes na CVRD;

- m) a AMZA não suplementa o salário-família instituído por lei, tal como se verifica na CVRD;
- n) a fase operacional da AMZA terá início antes de completadas as obras, sendo provável a criação do segundo turno de trabalho, mediante escala de revezamento.

7. Segundo a representante da AMZA na precitada reunião, se efetivada a incorporação, ora em estudo:

- a) os serviços administrativos no Rio de Janeiro poderão ser absorvidos pelos correspondentes órgãos da CVRD;
- b) o serviço de engenharia poderá se manter como unidade especializada da CVRD, no Rio de Janeiro, ou se integrar na Superintendência de Engenharia, em Vitória;
- c) é provável que, no futuro, iniciada a fase de produção, seja aconselhável, ou até indispensável, a transferência, para a região amazônica, de técnicos e trabalhadores qualificados integrantes dos atuais quadros de pessoal da CVRD.

III - Considerações jurídicas sobre vantagens instituídas em regulamento de empresa e quadros de pessoal

8. O empregador brasileiro não está obrigado a elaborar Regulamento de Empresa; e, se o faz, esteiado no seu poder de comando, pode alterá-lo ou até revogá-lo.

9. Embora expedido por ato unilateral do emprega -

dor, as disposições do regulamento referentes a condições de trabalho e vantagens resultantes dos contratos de trabalho, a estes aderem, desde que não importem em prejuízo para os respectivos empregados. É que a eficácia da norma editada pelo empregador depende do consentimento do trabalhador, que pode ser presumido quando visa a beneficiá-lo.

10. A natureza jurídica de norma regulamentar independe do título do diploma no qual se insere: Regulamento de Empresa, Manual de Pessoal, Regulamento de Cargos e Salários etc. E pode corresponder ao conjunto de atos e resoluções expedidos, isolada e sucessivamente, sobre as questões alusivas ao seu objeto.

11. O regulamento pode ter por objeto:

- a) direitos e obrigações decorrentes da execução do contrato de trabalho, com o fim de suplementar o mínimo garantido pela lei e preencher as eventuais lacunas;
- b) a organização técnico-administrativa e o funcionamento da empresa.

12. As regras de que trata o item b supra não se incorporam aos contratos de trabalho, constituindo manifestações puras do poder de comando. Daí a jurisprudência no sentido de que

"O regulamento da empresa é jurídico quando declara os direitos das partes e é técnico no que tangue às regras sobre a forma de prestação do trabalho. O segundo admite modificação unilateral necessária aos fins da empresa". (Ac. do TST, Pleno, nos E-RR-2.130/73; Min. COQUEIJO COSTA, rel. D.J. de 16.10.74).

E, relativamente às disposições referidas no item a, que, em virtude de adesão, expressa ou tácita, dos empregados, se incorporam aos seus contratos de trabalho, vigora a Súmula nº 51, do egrégio TST, do seguinte teor:

"As cláusulas regulamentares, que revogam ou alteram vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração."

13. O quadro de pessoal da empresa e as normas sobre sua dinâmica (promoção, acesso, transferência etc) constam expressão de Regulamento de Empresa (Cf. ORLANDO GOMES e ELSON GOTTSCHALK, "Curso de Direito do Trabalho"; Rio, 4a. ed., 1971, pag. 61; LUIZ JOSÉ DE MESQUITA, "Direito Disciplinar do Trabalho", S.Paulo, 1950, pags. 285/6). Por isso mesmo é expedido por manifestação unilateral da vontade do empregador, convertendo-se suas disposições em cláusulas contratuais pela adesão, expressa ou tácita, dos empregados. E, por óbvia consequência, a precitada Súmula nº 51 se aplica aos quadros de pessoal e às regras que os complementam. Aliás, a própria lei afirma a nulidade da alteração do contrato em prejuízo, direto ou indireto, do empregado (Art. 468 da C.L.T.).

14. O art. 461 da Consolidação, que preceitua a equiparação salarial por trabalho de igual valor, na mesma localidade, entre empregados cuja diferença de tempo de serviço na função seja inferior a dois anos - estabelece:

"§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.

§ 3º No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional."

15. Ainda no tocante a quadro de pessoal, a Súmula nº 6, do TST, proclama:

"Para os fins do § 2º do art. 461 da C.L.T., só é válido o quadro de pessoal organizado em car

reira, quando homologado pelo Ministério do Trabalho."

Segundo interpretação "construtiva", decidiu o TST, diversas vezes, que as empresas sujeitas ao Conselho Nacional de Política Salarial podem ter os seus quadros de pessoal aprovados por esse órgão, que funciona no Ministério do Trabalho e é presidido pelo Ministro de Estado. Mas, recentemente, aquele Tribunal se pronunciou em sentido contrário, porque, na verdade, a Lei nº 5.617, de 1970, não inclui a aprovação de quadros de pessoal no elenco da competência do aludido Conselho.

16. Releva ponderar, ainda, que uma empresa pode ter mais de um quadro, como ocorre na CVRD, e possuir pessoal extra-quadro, desde que não sejam tratados diversamente empregados exercentes de idênticas funções, em igual localidade e que ingressaram na empresa na vigência das mesmas normas regulamentares.

IV - Interpretação das normas do Regulamento da Empresa

17. Ao instituir vantagens em favor dos empregados, a que não estava obrigado por norma jurídica, o empregador poderá estabelecer os valores, termos e condições que julgar convenientes.

18. Embora a regra criadora de vantagem extra-legal, em favor do empregado, ganhe feição contratual, certo é que nasce de um ato de liberalidade do empregador. Por isso, tem plena aplicação à hipótese o art. 1.090 do Código Civil:

"Os contratos benéficos interpretar-se-ão estritamente."

Isto é:

"Compreendem, exclusivamente, aquilo a que o devedor de modo expresso se obrigou" (WASHINGTON DE BARROS MONTEIRO, "Curso de Direito Civil, S. Paulo, 12a. ed., 1977, Vol. V, pág. 39).

19.

Em consequência, como ensina CARLOS MAXIMILIANO,

"Quando as regras enunciadas não bastam para solver as dúvidas, interpreta-se a cláusula obscura ou ambígua:

- a) contra aquele em benefício do qual foi feita a estipulação;*
- b) a favor de quem a mesma obriga e, portanto, em prol do devedor ou promitente" ("Hermenêutica e Aplicação do Direito", Rio, 3a. ed., 1941, págs. 412/3).*

20.

Daí porque, acolhendo as lições da doutrina, firmou-se a jurisprudência da Justiça do Trabalho no sentido de que:

"Tratando-se de vantagem não prevista na legislação trabalhista e concedida espontaneamente pelo empregador, deve ser aplicada nos limites de sua instituição" (Ac. do TST, Pleno, nos E-RR-396/76; Min. R. SOUZA MOURA, rel.; D.J. de 7.4.78);

"As vantagens outorgadas pelo empregador não podem ser estendidas além do ato espontâneo, de seus estritos termos e condições" (Ac. do TST, Pleno, nos E-RR-2.837/76; Min. PINHO PEDREIRA, rel.; D.J. de 13.10.78);

"Não cabe ao judiciário ampliar, ainda que indiretamente, vantagens concedidas acima do mínimo legal, pelo empregador, pois o regulamento empresarial comporta interpretação restritiva" (Ac. do TST, Pleno, nos E-RR-4.139/74; Min. ELIAS BUFÃIÇAL, rel.; D.J. de 14.6.76);

"O benefício específico e voluntariamente instituído pela empresa há de ter interpretação restritiva" (Ac. do TST, Pleno, nos E-RR-2.890/74; Min. COQUEIJO COSTA, rel.; D.J. de 6.7.76).

9

V - Considerações jurídicas sobre
as hipóteses equacionadas

21. Se concretizada a cogitada incorporação da AMZA pela CVRD, parece evidente que os empregados da primeira, que atualmente trabalham:

- a) na Amazônia, passariam a integrar estabelecimentos da CVRD nessa região, sem que os seus contratos de trabalho sofressem solução de continuidade em virtude da sucessão verificada;
- b) no Rio de Janeiro, seriam absorvidos, na medida da conveniência administrativa, nos órgãos da administração central da CVRD, podendo os engenheiros especializados constituir órgão próprio nessa administração ou ser transferidos para a Superintendência de Engenharia, em Vitória.

22. As duas situações devem ser enfocadas separadamente.

23. Quanto ao pessoal lotado nos estabelecimentos da AMZA em São Luiz, Marabá, Carajás e Belém e nos respectivos núcleos de trabalho, entendemos que, até o momento da pretendida incorporação, com a conseqüente sucessão nas obrigações trabalhistas, poderá esta Companhia baixar resolução estatuinto que:

- a) os empregados da Amazônia, lotados na Superintendência ou Departamento/s da empresa nessa região, continuarão com os mesmos direitos, condições de trabalho, vantagens e obrigações resultantes dos seus contratos com a AMZA;
- b) enquanto convier aos interesses da CVRD, esses empregados não integrarão os quadros de pessoal organizados em carreira, que abrangem os setores localizados nos Estados do Rio de

Janeiro, Espírito Santo e Minas Gerais;

- c) somente serão estendidas a esses empregados as normas regulamentares concernentes a ...
.....

24. Essas proposições decorrem da orientação doutrinária e jurisprudencial de que o empregador, ao instituir quadro de pessoal organizado em carreira, não está obrigado a dar-lhe a abrangência total, podendo, inclusive, criar quadros diversos para categorias administrativas ou técnicas distintas e, ao mesmo tempo, manter pessoal extra quadro (p. ex.: Petrobrás). O que não pode, frente ao princípio da isonomia, é dar tratamento diferente a empregados que, exercem, na mesma localidade, funções inerentes à mesma categoria.

25. Por seu turno, o empregador pode alterar, e até revogar, os seus atos referentes a vantagens extra-legais, embora, nesse caso, tenha de respeitar os contratos de trabalho aos quais se incorporaram as disposições dos correspondentes atos. Isso está afirmado, explicitamente, na Súmula TST-51, já transcrita.

26. Destarte, não há obstáculo jurídico que impeça a adoção das mencionadas proposições em relação aos estabelecimentos situados na Amazônia, porquanto os contratos de trabalho dos atuais empregados da AMZA não contêm cláusulas, explícitas ou implícitas, quanto às vantagens extra-legais vigentes na CVRD. E, inversamente, há vantagens especiais, justificadas pelas peculiaridades locais, que têm de ser preservadas pela empresa sucessora: alimentação gratuita aos que prestam serviços nas frentes de obras, folgas de campo, seguro de acidentes pessoais, etc. Demais disto, os 13 salários anuais dos empregados da AMZA equivalem aos 15,5 salários do pessoal da CVRD, apesar de não ter havido formal aprovação de tabela salarial, com essa advertência, nem referência expressa a respeito, quando da celebração dos contratos de trabalho daqueles. Donde a conclusão de que, se a eles forem estendidas as gratificações semestrais e de férias, passarão a perceber remuneração muito superior à dos atuais empregados da CVRD.

27. Como já sublinhamos, as normas regulamentares internas não se estendem às demais empresas componentes do mesmo grupo empregador, visto que o § 2º do art. 2º da C.L.T. apenas determina a responsabilidade solidária das unidades empresariais agrupadas. Daí a decisão do TST reconhecendo a

"Inviabilidade de equiparação salarial, quando o paradigma for de outra empresa, ainda que do mesmo grupo econômico" (Ac. da 2a.T., no RR-298/76; Min. RENATO MACHADO, rel.; D.J. de 12.11.76).

28. Complicar-se-á, entretanto, a questão, se ocorrerem transferências definitivas para a Amazônia de empregados a quem estão asseguradas todas as vantagens instituídas pelas normas regulamentares da CVRD. Nesse caso, o empregado transferido se integrará num dos estabelecimentos daquela região e poderá gerar reclamações fundadas no princípio da isonomia.

29. O empregador, como já vimos, pode limitar o alcance das vantagens criadas no uso do seu poder de comando; pode reduzir ou revogar essas vantagens para os trabalhadores admitidos na empresa após o novo ato; mas essa decisão deve obedecer a critérios gerais, seja em face do tempo, seja em razão da atividade profissional do empregado ou da categoria administrativa a que pertence na empresa, seja em virtude do local de trabalho. Por isso, o risco será acentuado, se houver discriminação entre empregados do mesmo estabelecimento, que prestem iguais serviços.

30. Quanto ao pessoal lotado no estabelecimento da AMZA no Rio de Janeiro, todos os que conservarem a qualidade de empregado, na data em que se efetivar a pretendida incorporação da empresa à CVRD, serão por esta absorvidos. E porque trabalharão nos estabelecimentos do Rio de Janeiro e, talvez alguns, em Vitória, as vantagens asseguradas aos demais empregados se irradiarão, para alcançá-los.

31. Neste sentido se firmou a jurisprudência ao examinar questões oriundas da fusão ou da incorporação de Bancos:

"Na fusão de estabelecimentos bancários, a vantagem salarial de que se beneficiam empregados do estabelecimento fusionante estende-se aos provenientes do estabelecimento fusionado" (Ac. do TST, Pleno, nos E-RR-272/72; Min. REZENDE PUECH, rel.; D.J. de 25.9.73);

"A fusão de dois Bancos, determinando a criação de um só quadro, não permite desigualdade de tratamento, não se podendo invocar a situação anterior" (Ac. do TST, Pleno, nos E-RR-4.379/72; Min. RUDOR BLUMM, rel.; D.J. de 30.5.74);

"Após a encampação, não há que se cogitar de empregados egressos do estabelecimento encampado. Gozando estes de vantagens remuneratórias superiores às que vem sendo pagas aos empregados do estabelecimento encampador, estes passam a ter o mesmo direito. A ação correspondente não é a de equiparação salarial, mas de simples pedido fundado em discriminação salarial consequente à encampação do estabelecimento" (Ac. do TRT, da 3a. R, 2a. T., de 27.8.75, no proc. 357/75; Juiz ÁLFIO AMAURY DOS SANTOS, rel.; "Dicionário de Decisões Trabalhistas" de Calheiros Bomfim e Silvério dos Santos, Rio, 1977, pág. 172).

32. Poder-se-á considerar, ao ensejo da projetada incorporação, que a tabela de salários adotada pela AMZA englobou, nas treze prestações mensais devidas em cada ano, as gratificações semestrais e a de férias concedidas aos empregados da CVRD. Essa circunstância pode ser demonstrada pelo confronto entre os valores atribuídos nas duas empresas aos símbolos das mesmas classes. Mas é inquestionável que haverá o risco de ser o argumento refutado pela Justiça do Trabalho, por não ter havido menção expressa a esse fato por parte da AMZA, seja pela aprovação de uma tabela de salários com essa referência, seja na oportunidade da admissão dos seus empregados.

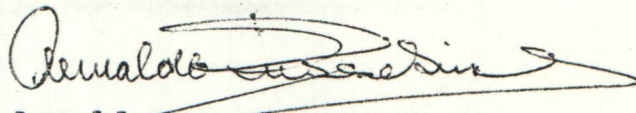
33. Há, porém, razoável justificativa para a adoção

de um quadro suplementar na CVRD, integrado pelos empregados da AMZA ora em exercício no Rio de Janeiro, aos quais se aplicariam as normas regulamentares instituidoras das vantagens extra-legais, com exceção das que disciplinam as gratificações semestrais e de férias, já englobadas nos treze salários anuais. E tais vantagens incidiriam sobre o valor atribuído, nos quadros normais da CVRD, à classe do empregado no suplementar. Por sua vez, os cargos constantes desse quadro especial seriam extintos, ocorrendo vagas, na base dos respectivos grupos ocupacionais, depois de realizadas as correspondentes promoções. Ressalte-se que as vantagens especiais criadas pela AMZA para parte dos empregados lotados na região amazônica não se estendem ao pessoal do Rio de Janeiro.

34. Haverá, sem dúvida, um risco; mas essa seria a solução mais equânime, que não colocaria os atuais empregados da CVRD em situação desvantajosa no que tange ao valor das vantagens pecuniárias previstas no Regulamento da Empresa, o que também configuraria um risco.

S.M.J., é o que nos parece.

Rio de Janeiro, 25 de setembro de 1979.


Arnaldo Lopes Sussekind
Consultor Trabalhista