

CONSULTORIA TRABALHISTA SÜSSEKIND

ARNALDO SÜSSEKIND - CONSULTOR
LUIZ INÁCIO B. CARVALHO - ASSESSOR

Vantagens extra-legais. Substituição

PARECER

de sistemas. Pretensão acumulada

sobre consulta formulada pela **TELECOMUNICAÇÕES DO PARANÁ**

SOCIEDADE ANÔNIMA - TELEPAR

SUMÁRIO:

| | |
|---|------------|
| I - DA CONSULTA..... | §§ 01 a 05 |
| II - DAS VANTAGENS EXTRA-LEGAIS..... | §§ 06 a 13 |
| III - DA ALTERAÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO..... | §§ 14 a 19 |
| IV - DA COMPLEMENTAÇÃO DA APOSENTADORIA..... | §§ 20 a 25 |
| V - DO INCENTIVO À APOSENTADORIA..... | §§ 26 a 31 |
| VI - DO PRÊMIO APOSENTADORIA..... | §§ 32 a 34 |
| VII - DOS QUESTIONAMENTOS JUDICIAIS..... | §§ 35 a 46 |
| VIII - DAS CONCLUSÕES..... | § 47 |

Rio de Janeiro

1994

PARECER

I - DA CONSULTA

1. A TELECOMUNICAÇÕES DO PARANÁ S.A - TELEPAR dirigiu-nos consulta, acompanhada de volumosa documentação, da qual extraímos o seguinte trecho:

"Em 26 de junho de 1970, através de termo aditivo, foi introduzido, no acordo coletivo firmado em 1969, o direito a um abono de aposentadoria. Este abono consistia no pagamento de um valor adicional aos proventos da aposentadoria oficial de maneira a manter, para o empregado, o mesmo nível do salário padrão percebido quando em atividade na empresa. Para o referido abono não havia contraprestação pecuniária por parte do empregado beneficiado, ficando, todavia, restrito às seguintes situações:

- a) aposentadoria por velhice quando o empregado deveria contar, pelo menos, 25 anos de trabalho na Consulente; ou*
- b) aposentadoria por tempo de serviço quando o empregado deveria contar, pelo menos, com 35 anos de trabalho na Consulente, para os homens, ou 30 anos, para as mulheres.*

No acordo coletivo relativo ao ano de 1983, alterou-se a denominação de abono de aposentadoria para complementação de aposentadoria, mantendo-se os critérios anteriores e criando-se, alternativamente, um critério proporcional, assim especificado (cláusula quarta - Item II):

a) para os homens:

30 anos de empresa - 80% da complementação;

31 anos de empresa - 84% da complementação;

32 anos de empresa - 88% da complementação;

33 anos de empresa - 92% da complementação;

34 anos de empresa - 96% da complementação.

b) para mulheres telefonistas (aposentadoria especial):

25 anos de empresa - 95% da complementação;

26 anos de empresa - 96% da complementação;

27 anos de empresa - 97% da complementação;

28 anos de empresa - 98% da complementação;

29 anos de empresa - 99% da complementação.

Além disso, as obrigações da Consulente no que pertine à complementação de aposentadoria, decorrentes do mencionado Instrumento coletivo, bem como do acordo coletivo de 1969, com o aditamento de 1970, ficaram restritas aos empregados admitidos na empresa até 31 de dezembro de 1982 (conforme acordo coletivo firmado em 31.12.82, referente à data-base de 1°.01.83 - Item III da cláusula quarta - e confirmada no acordo coletivo firmado em 28.12.87, relativo à data-base de 1°.01.88 - cláusula 18ª). Tal limitação, devidamente acordada com a entidade sindical profissional, foi estabelecida em face da possibilidade de filiação, através de adesão voluntária por parte dos empregados, ao sistema da Fundação Telebrás de Seguridade Social - SISTEL, entidade de previdência privada.

A Consulente aderiu ao sistema de previdência privada (SISTEL) por decisão da Assembléia Geral Extraordinária realizada em 31.08.77. Nessa oportunidade, diante da equivalência de obrigações, ficou deliberada a revogação da cláusula do acordo coletivo que estabelecia a complementação da aposentadoria paga diretamente pela empresa TELEPAR, respeltando-se, contudo, aos empregados admitidos até esta data, o direito de opção pelo sistema mais benéfico.

Em função desse quadro fático, existem atualmente na TELEPAR:

a) 852 empregados com expectativa de complementação de aposentadoria a ser paga diretamente pela empresa, tendo

em vista que tais empregados não se vincularam à entidade de previdência privada (SISTEL); e

- b) 2656 empregados que, por terem sido admitidos até 31.12.82 e terem aderido ao sistema da entidade de previdência privada (SISTEL), têm possibilidade de optar entre este sistema, ou à complementação concedida diretamente pela empresa. Na hipótese de optarem pelo sistema da empresa, teriam devolvidas as contribuições efetivadas à entidade de previdência privada.

Paralelamente à complementação de aposentadoria até aqui referida, a empresa decidiu instituir, em 1978, através de ato interno, um incentivo à aposentadoria, que consistia em pagamento único entre 2,70 a 12,55 salários, conforme o tempo de vinculação do empregado ou empregada à previdência social. A finalidade de tal incentivo consistia em estimular as aposentadorias, sem espera do tempo de serviço na empresa suficiente a gerar o direito à complementação. O direito ao referido incentivo não se acumulava com o da complementação de aposentadoria. O empregado, conforme a situação e opção voluntária, receberia ou um ou outro, jamais os dois de forma cumulativa.

Tal benefício perdurou até 1983, quando, através de negociação coletiva, foi instituído o direito à proporcionalidade na complementação da aposentadoria, deixando, desse modo, de existir a razão do mesmo (benefício da gratificação de aposentadoria antecipada), já que sempre mais benéfica a complementação proporcional e o recebimento da complementação excluía o direito a gratificação da aposentadoria antecipada. Por esta razão, a empresa resolveu extinguir o referido benefício.

Por fim, a empresa instituiu, em 1987, também através da negociação coletiva, um prêmio aposentadoria para os

empregados que se aposentassem no ano de 1987, que consistia em 10% do salário nominal do mesmo, multiplicado por ano de serviço na empresa, limitado em qualquer hipótese a 3,5 salários.

No acordo coletivo de 1988 foi o referido prêmio aposentadoria, instituído inicialmente para as situações de aposentadoria no exercício de 1987, foi estendido para os empregados admitidos na Consulente até 27 de agosto de 1987, independente do momento da respectiva aposentadoria. E, no acordo coletivo de 1992, foi ele ampliado para alcançar todos os empregados da Consulente."

2. Por derradeiro, informa a Consulente que alguns empregados acionaram a Justiça do Trabalho postulando o recebimento de algumas dessas vantagens de forma cumulativa, contrariando, via de consequência, os limites e termos de instituição das mesmas. Como exemplo, menciona processo sobre situação de ex-empregada, que se aposentando em 30.01.87, com 19 anos de empresa, tendo recebido o prêmio aposentadoria de 1,9 salários, postulou o pagamento da gratificação de aposentadoria antecipada de 12,55 salários. O pedido foi julgado procedente para reconhecer direito a 10,65 salários (12,55 menos 1,9 salários), sob o argumento de direito adquirido à referida gratificação, considerando também que houve alteração ilícita do contrato de trabalho em face de infringência do art. 468 da CLT.

3. Outro exemplo se refere a processo no qual o empregado, aposentado por tempo de serviço após 26 anos e 1 mês de serviço na Consulente, obteve a complementação de aposentadoria da TELEPAR. Nesse oportunidade também percebeu o prêmio à aposentadoria de 2,6 salários conforme a regulamentação interna desse benefício. Apesar disso, a Justiça do Trabalho condenou a Consulente a pagar ao referido empregado a gratificação de aposentadoria antecipada de 7,31 salários (9,91 menos 2,6 salários que haviam sido recebidos a título de prêmio a aposentadoria), também sob o argumento do direito adquirido e vulneração do art. 468 da CLT. Informa, ainda, a Consulente

que a jurisprudência tem se revelado contraditória já que, em outras oportunidades, a Justiça do Trabalho concluiu por acatar a tese empresarial, mencionando como exemplo o acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Processo RO-5561/94, 1ª Turma).

4. Após o relato cujos principais trechos estão transcritos acima, solicita nosso pronunciamento sobre os reais limites de cada obrigação assumida pela Consulente relativamente às referidas vantagens, bem como quanto à possibilidade de o empregado obter a complementação de aposentadoria de forma cumulada pelos dois sistemas (TELEPAR e SISTEL) ou receber complementação de aposentadoria pelo sistema TELEPAR cumulativamente com a gratificação pela aposentadoria antecipada, bem assim se existem direitos de os empregados admitidos após 31.12.82 perceberem a complementação de aposentadoria estabelecida no regulamento da Consulente. Por fim, pede que examinemos as decisões da Justiça do Trabalho que determinaram o pagamento da gratificação da aposentadoria antecipada em substituição ao prêmio de aposentadoria.

5. As questões sobre as quais é solicitado nosso exame dizem respeito à instituição de vantagens extra-legais no plano do Direito do Trabalho pela Consulente, bem como o alcance de cada benefício e sobre a possibilidade de sua posterior alteração, com exame de situações concretas, já apreciadas pelo Judiciário Trabalhista.

II - DAS VANTAGENS EXTRA-LEGAIS

6. O contrato individual do trabalho é disciplinado por um sistema de normas cogentes, que lhe formam a base legal, contra a qual não tem eficácia a autonomia da vontade dos contratantes. Daí a expressão, tantas vezes repetidas de que o Direito do Trabalho visa a assegurar um mínimo de garantias. Somente a partir desse patamar mínimo de garantias é livre a autonomia da vontade com a finalidade de conceder-se maiores vantagens ao empregado (art. 444 da CLT). Estas poderão ser estipuladas:

- a) por acordo expresso ou tácito dos contratantes, como tal se entendendo o ato do empregador ao qual adere o trabalhador;
- b) por convenção ou acordo coletivo de trabalho; e
- c) por sentença normativa da Justiça do Trabalho, proferida em dissídio coletivo.

7. Verifica-se, assim, que, uma vez respeitado o patamar legal mínimo, podem as partes, no ato de celebração do contrato de trabalho ou durante a sua execução, ajustar uma quantidade infindável de condições, seja através de cláusula específica, seja através de adesão às normas regulamentares emitidas pelo empregador.

8. Por outro lado, instituindo uma vantagem, pode o empregador estabelecer livremente as condições de fruição de tais vantagens, sendo certo que poderá constituir uma entidade com a finalidade de deferir ou conceder as correspondentes prestações.

9. Ponderemos que, uma vez instituída a vantagem, passa ela a integrar o contrato de trabalho do empregado, como se ali estivesse escrito, caracterizando-se como autêntica cláusula contratual. Sua revogação somente poderá ocorrer uma vez respeitados os requisitos do art. 468, conforme demonstraremos no item seguinte.

10. Entretanto, como se trata de vantagem extra-legal, pode ela não ser concedida para os novos empregados, ou seja, para aqueles admitidos após a revogação da norma expedida pela empresa. Dai o Enunciado nº 51 da Súmula de Jurisprudência do Eg. TST:

"As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento."

11. Como afirmado, instituindo vantagem acima do patamar imposto por lei ou instrumento normativo, pode o empregador estabelecer livremente as condições de fruição de tais vantagens. Pode e deve

fazê-lo. Este o reiterado entendimento jurisprudencial, como exemplificam os julgados abaixo:

"Atos de liberalidade Interpretam-se restritivamente. Para fazer jus à gratificação instituída pela empresa exige-se o implemento de todas as condições exigidas." (TST, PLENO, Proc. E-RR-6889/83; Rel. Min. BARATA SILVA; in Repertório de Jurisprudência Trabalhista, Ed. Freitas Bastos, RJ, 1987, vol. V, pág. 566, nº 2671).

"A Instituição de uma vantagem permite ao empregador que a efetiva o estabelecimento das condições à sua fruição" (TST, 1ª T., Proc. RR-5386/83; Rel. Min. ILDÉLIO MARTINS; in ob. citada, Pág. 566, nº 2672).

12. E no que pertine à complementação de aposentadoria, o entendimento jurisprudencial se acha, há algum tempo, sumulado:

"Instituída complementação de aposentadoria, por ato da empresa, expressamente dependente de sua regulamentação, as condições desta devem ser observadas como parte integrante da norma" (Enunciado/TST nº 97).

13. Assim, pode o empregador instituir vantagem acima dos direitos básicos definidos em lei e estabelecer as condições e restrições que julgar adequadas para o exercício do direito.

III - DA ALTERAÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

14. O contrato individual de trabalho é de trato sucessivo e, quase sempre, celebrado por prazo indeterminado. É que um dos objetivos primordiais do Direito do Trabalho é a continuidade da relação, visando à segurança sócio-econômica do trabalhador. Essa continuidade da relação de emprego torna geralmente, impossível a inalterabilidade de todas as condições inicialmente ajustadas. Daí dispor o art. 468 da CLT:

"Nos contratos Individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento e, ainda assim, desde que não contravenham, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia."

15. A validade da alteração das condições do contrato de trabalho contratualmente estabelecidas depende, portanto, nos termos da lei, de dois requisitos:

- a) novo acordo; e
- b) inexistência de prejuízo para o empregado.

16. Quanto ao primeiro requisito - novo acordo - cabe lembrar que o contrato de trabalho, por definição, é consensual (art. 443 da CLT), não exigindo manifestação expressa. Assim, a alteração de qualquer de suas cláusulas pode, também, ser tacitamente acordada.

17. No que se refere ao segundo requisito - inexistência de prejuízo ao empregado - pretendeu o legislador impedir que o empregador pudesse, abusivamente, alterar as condições de trabalho, obtendo por meio de variadas formas de coação, o consentimento do empregado. Daí a nulidade da alteração contratual que acarrete prejuízo para o empregado ainda que por este consentida.

18. Comentando o mencionado artigo da CLT, afirmou o 1º Signatário deste parecer:

"Pressupondo que somente coagido ou induzido a erro poderá o trabalhador concordar com modificação contratual em seu prejuízo, timbrou o caráter Intervencionista da legislação de proteção ao trabalho, ao prescrever a nulidade plena da alteração, ainda que formalmente ajustada pelos contratantes, sempre que dela 'resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado'. De conseguinte, frente ao direito positivo

brasileiro, nula será a alteração da condição contratual não autorizada por lei, que:

a) for imposta por ato unilateral do empregador, mesmo que dela não resulte prejuízos ao empregado;

b) acarretar prejuízos ao empregado, ainda que este tenha manifestado, expressa ou tacitamente, sua concordância."

("Comentários à Consolidação da Leis do Trabalho e à Legislação Complementar", Ed. Freitas Bastos, RJ, 1964, vol. III, pág. 423/424).

19. Definidas essa premissas, cabe examinar o objetivo e os limites da vantagens estabelecidas pela Consulente.

IV - DA COMPLEMENTAÇÃO DA APOSENTADORIA

20. Como demonstrado na Seção I deste parecer, a Consulente instituiu, através de instrumento coletivo, uma vantagem denominada inicialmente de abono de aposentadoria **"a fim de suplementar a aposentadoria concedida pelo Instituto Nacional de Previdência Social"** dos respectivos empregados, estabelecendo que o mesmo seria concedido somente ao **"empregado que perfizer as condições de aposentadoria, por tempo de serviço e por idade, junto ao I.N.P.S."**. Para os casos de aposentadoria por idade convencionou, como condição, a implementação mínima de 25 anos de tempo de serviço na Empresa; e, quando o jubramento se desse por tempo de serviço, o pagamento do referido abono ficaria condicionado ao tempo mínimo de prestação de serviço na empresa em 35 anos para os homens e 30 anos para as mulheres. Tal abono consistia em **"uma importância mensal que, adicionada aos proventos de aposentadoria estabelecidos pelo I.N.P.S., corresponderá a igual quantia que o empregado perceberia se estivesse trabalhando, a título de SALÁRIO PADRÃO, inclusive o ABONO PERMANÊNCIA"** (Cláusula 3ª do Termo Aditivo firmado em 26.06.70).

21. Posteriormente, no acordo coletivo relativo ao ano de 1983, foi alterada a denominação de abono para complementação de

aposentadoria, ampliando-se, todavia, o seu alcance, para permitir a sua percepção proporcional, conforme o tempo de serviço na Consulente, ficando, assim, alterada a condição inicial que somente gerava o direito ao abono quando havia 35 anos de serviço na empresa, para homens ou 30 anos para mulheres, limitando-se, entretanto, o direito aos empregados da empresa admitidos até aquela data, rigorosamente em observância ao Enunciado/TST nº 51, já transcrito (cláusula quarta do referido acordo coletivo, posteriormente confirmada no Acordo Coletivo relativo à data-base de 1988 - cláusula 18ª). A restrição aos empregados admitidos na empresa até aquela data devia-se ao fato de a Consulente estar em vias de ingressar na entidade de previdência privada da Fundação Telebrás de Seguridade Social, que tinha por objetivo conceder benefício idêntico àquele anteriormente instituído pela Consulente. O ingresso da Consulente na Fundação se deu posteriormente, sendo, todavia, permitido aos empregados beneficiários do sistema estabelecido pela própria empresa, optar livremente por este ou pelo sistema da entidade de previdência privada.

22. Verifica-se, portanto, que a modificação nos critérios de concessão da complementação de aposentadoria, porque realizada sob tutela sindical e benéfica aos destinatários, revelou-se juridicamente válida ante a total observância dos preceitos legais aplicáveis à hipótese, consoante Seção III deste parecer.

23. É importante ressaltar que, para o Direito do Trabalho, pouco importa a forma de concessão do benefício, podendo este ser concedido diretamente pelo empregador ou por entidade integrante do grupo econômico da Consulente. Tanto de uma forma, como de outra, a conclusão jurídica é a mesma, porque o destinatário final da medida é o trabalhador, alvo principal do conjunto de normas de proteção que regulam a intervenção do Estado na relação de trabalho. E foi com esse objetivo que a CLT afirmou a responsabilidade solidária das entidades integrantes do mesmo grupo econômico, quando estiverem sob a direção, administração ou controle da empresa-mater ou **holding** (art. 2º, § 2º). Tal como no caso em foco, como se lê nos Estatutos da Fundação TELEPAR.

24. Consoante escreveu o 1º signatário, juntamente com o renomado **DÉLIO MARANHÃO**, em parecer sobre caso idêntico (Caixa de Previdência e Assistência dos Funcionários do Banco da Amazônia - CAPAF), acolhido pela Justiça do Trabalho,

"Nem se diga que, tendo a Caixa personalidade jurídica própria, as vantagens que assegura a seus associados seriam, assim, obrigações dela e não do Banco. Tal 'argumento' não valeria mais que a pretensão de tapar o sol com a peneira. A Caixa foi criada pelo Banco, nasceu no próprio Banco e dele nunca se desligou senão sob o aspecto puramente formal da personalidade jurídica, 'peneira' incapaz de vedar a crua realidade dos fatos: o absoluto, total, controle do Banco cujos empregados, e tão somente estes integram, obrigatoriamente, o quadro social da Caixa. E a responsabilidade que o Banco, na verdade, assumiu, diretamente, nos termos de seus próprios Estatutos e que, apenas, passou a executar através da Caixa que, para tal fim, instituiu, seria, de qualquer sorte, um imposição legal (art. 2º, § 2º, da Consolidação)." ("Direito do Trabalho e Previdência Social - Pareceres", SP, LTr, vol. II, págs. 73/75).

25. Registre-se, ainda, que a jurisprudência se tornou iterativa no sentido de que a Fundação de Seguridade Social PETROS recebeu delegação da PETROBRÁS para conceder aos empregados desta, e a seus beneficiários, determinadas prestações de natureza assistencial ou de previdência complementar; mas, embora tal não ocorra na hipótese presente, é importante destacar que, na medida em que essas prestações tiverem valor inferior ao estipulado nas correspondentes normas regulamentares incorporadas aos contratos de trabalho, a empresa terá de completa-los. Neste sentido é explícito o Enunciado nº 87 da Súmula/TST:

"Se o empregado, ou seu beneficiário, já recebeu da Instituição previdenciária privada, criada pela empresa, vantagem

equivalente. é cabível a dedução do seu valor do benefício a que faz jus, por norma regulamentar anterior"

V- DO INCENTIVO À APOSENTADORIA

26. *Independente da complementação tratada na Seção anterior, a Consulente, em 1978, instituiu, unilateralmente, benefício denominado de gratificação por aposentadoria antecipada, destinada a todos os seus empregados que se aposentassem a partir de 30 anos de contribuição previdenciária ou 25 anos no caso da mulher. O objetivo da referida gratificação foi estimular a antecipação das aposentadorias, segundo a opção e conveniência de cada beneficiário, já que nessa época havia somente o abono condicionado ao tempo de efetivo serviço na empresa de no mínimo 35 anos para os homens e 30 para as mulheres.*

27. *Portanto, uma vez completado o tempo para jubramento pela previdência social, sem o implemento do tempo mínimo exigido na empresa para percepção do abono de complementação, o empregado necessariamente teria de permanecer em serviço na empresa aguardando o decurso de tempo para ter jus ao citado abono. Daí o incentivo à aposentadoria antecipada, que visou a estimular a aposentadoria, mas não gerou direito ao abono de aposentadoria, que decorreria de condição ainda não implementada. Uma vantagem substituiu e eliminava a outra, não podendo determinar a cumulação dos dois benefícios.*

28. *Esse procedimento empresarial não se atrita com as normas protetoras da Legislação do Trabalho já que foi preservada a obrigação anteriormente assumida no que tange à complementação da aposentadoria e foi instituída nova vantagem - incentivo à aposentadoria - mediante novos termos e limitações, cabendo exclusivamente aos beneficiários optar entre um e outra dentro do critério da livre conveniência.*

29. *A referida gratificação variava de 2,70 a 12,55 salários do empregado, conforme o tempo de vinculação perante à previdência social:*

| TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO PARA O INPS HOMEM | MULHER | VALOR DA GRATIFICAÇÃO EM SALÁRIOS |
|--|-------------------|--------------------------------------|
| de 30 a 31 anos | de 25 a 26 anos | 12,55 |
| de 31 a 32 anos | de 26 a 27 anos | 9,91 |
| de 32 a 33 anos | de 27 a 28 anos | 7,16 |
| de 33 a 34 anos | de 28 a 29 anos | 4,16 |
| de 34 a 34,5 anos | de 29 a 29,5 anos | 2,70 |

30. Ocorre que em 1983, através de Acordo Coletivo, foi alterado o sistema de abono aposentadoria para admiti-lo também nas hipóteses de aposentadoria proporcional, o que eliminou o motivo que levou a empresa a instituir a gratificação por aposentadoria antecipada. Ora, revelou-se muito mais vantajoso para o empregado a percepção do abono, ainda que proporcional, mas contínuo, do que a referida gratificação, que se circunscrevia a pagamento único e afastava qualquer direito em relação àquela. Ante a substituição de uma vantagem pela outra, a empresa acertadamente revogou a concessão da gratificação de aposentadoria antecipada.

31. E não se pode falar, na hipótese, em alteração ilícita, já que a possibilidade de percepção da complementação em face da aposentadoria proporcional revelou-se mais benéfica que o pagamento de gratificação de aposentadoria antecipada. Inquestionável, pois, a sua legalidade.

VI - DO PRÊMIO APOSENTADORIA

32. Por fim, cabe analisar o prêmio aposentadoria instituído pela Consulente em 1987 através da negociação coletiva, restrito inicialmente aos empregados que se aposentassem no exercício de 1987 e, posteriormente, estendido para os anos seguintes até alcançar todos os empregados da empresa.

33. Tal prêmio consiste em 10% do salário nominal por ano de serviço na empresa a que tem jus o empregado que vier a se aposentar, limitado ao máximo de 3,5 salários.

34. A referida vantagem não representa novidade, vez que comumente concedida pelas grandes empresas, cabendo acrescer que, como

cláusula contratual, não pode mais ser revogada, salvo para os novos empregados, devendo ser respeitados os limites da respectiva instituição, conforme assinalado nas Seções II e III deste parecer.

VII - DOS QUESTIONAMENTOS JUDICIAIS

35. Indaga a Consulente quanto à consistência jurídica das decisões judiciais que a condenaram ao pagamento da gratificação estabelecida para incentivar a aposentadoria de ex-empregados que percebem a complementação da aposentadoria e ainda bem como perceberam o prêmio aposentadoria, por entenderem que a revogação da referida gratificação teria vulnerado o art. 468 da CLT e o direito adquirido, consagrado no Texto Fundamental.

36. Afigura-se-nos que tais decisões não encontram ressonância nos preceitos legais citados, por duas inarredáveis razões. Primeiro, porque a alteração levada a efeito pela Consulente não causou qualquer prejuízo aos seus empregados; ao contrário, trouxe-lhes benefícios, já que permitiu-lhes perceber a complementação de aposentadoria de modo proporcional, o que até então se revelava inviável. Depois, porque a percepção do referido incentivo, como demonstrado na Seção V deste parecer, afasta por inteiro qualquer direito à complementação de aposentadoria. E ao concluírem como o fizeram, as mencionadas decisões judiciais ampliaram vantagem extra-legal, o que é vedado pela assente doutrina e jurisprudência trabalhistas.

37. Nesse aspecto, a par das considerações já expostas nos itens 11 e 12 deste parecer, cumpre aduzir novas observações, com o que ficará evidenciada a fragilidade jurídica das referidas decisões que impuseram a cumulação de vantagens extra-legais contra a expressa regulamentação sob a qual foram legitimamente instituídas pela Consulente.

38. É incontroverso que a obrigação tem a sua origem em normas regulamentares do Consulente, sendo, pois, contratual e não legal. E, se é contratual, somente poderá existir na medida e nos limites do que a respeito foi ajustado, porque acima do patamar de direitos assegurados pela

legislação protecionista. Trata-se, incontrovertidamente, de ato unilateral do empregador, de caráter benéfico, que se incorpora aos contratos de trabalho dos seus empregados e deve ser aplicado restritivamente aos casos e nos termos da estipulação. Como está no art. 1090 do Código Civil:

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

39. Vale dizer, na lição de **WASHINGTON DE BARROS MONTEIRO**:

"Compreendem, exclusivamente, aquilo a que o devedor de modo expresso se obrigou" ("Curso de Direito Civil", Saraiva, SP, 1971, vol. I, 2ª parte, pág. 39).

40. A interpretação de tais contratos, na ótica de **ORLANDO GOMES**:

"há de ser restritiva" ("Contratos", Forense, RJ, 1959, pág. 84).

41. **CARLOS MAXIMILIANO**, depois de recordar que

"interpretam-se estritamente os contratos benéficos",

esclarece,

"Quando as regras enunciadas não bastem 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 do promitente" ("Hermenêutica e Aplicação do Direito", RJ, Ed. Freitas Bastos; 3ª Ed., pág. 412/413).

42. Nesse sentido, aliás, como não poderia deixar de ser, tornou-se pacífica e iterativa a jurisprudência do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho a exemplo dos julgados já transcritos no item 11, acrescentando-se os seguintes:

"Tratando-se de previsão regulamentar que encerra ônus, a única interpretação cabível é a restrita, sob pena de desestímulo aos avanços no campo social. Decisão que assim

concluiu é mais do que razoável não importando em violência à literalidade de qualquer preceito de lei" (TST-PLENO, Proc. AG-E-RR nº 5398/84, Rel. Min. Marco Aurélio; "Repertório de Jurisprudência Trabalhista", Freitas Bastos, RJ, 1989, vol. VI, pág. 895, nº 3730; grifamos).

"A vedação ao processo de exegese ampliativa nas hipóteses de fixação dos limites de aplicação de cláusulas benéficas constitui previsão de caráter publicista (art. 1090 do Código Civil). A matéria não é de interpretação de texto de lei, mas de sua observância" (TST, 2ª T., Proc. RR-5846/84; Rel. Min. José Ajuricaba; Rep. citado, vol. V, pág. 860, nº 4155)

"Ato benéfico, cuja interpretação deve ajustar-se ao teor do art. 1090 do CC. Os atos benéficos são interpretados restritivamente" (TST, 2ª T., Proc. RR-643/85; Rel. Min. Marcelo Pimentel; Rep. citado, pág. 860, nº 4158)

43. Portanto, ao reconhecerem a incidência de vantagem em situação não contemplada pela respectiva norma instituidora, é incontroverso que as decisões em comento ampliaram a obrigação livremente estabelecida pela Consulente. Destarte, se alguma dúvida pudesse aflorar em relação à exegese das normas regulamentares aplicáveis - circunstância que referimos apenas para argumentar - certo é que ela teria de ser resolvida em favor do devedor da obrigação que instituiu por ato unilateral de caráter benéfico.

44. Não se diga que o contrato de trabalho por definição, é um contrato oneroso. Ninguém o contesta. Mas, como escreveu o 1º signatário deste parecer em parceria com o douto DÉLIO MARANHÃO:

"O fato de o contrato de trabalho - em seu todo - ser um contrato oneroso não impede que uma de suas cláusulas seja de natureza nitidamente benéfica. E esse é, fora de dúvida, o caso. Embora inserida no contrato de trabalho, a cláusula de complementação de aposentadoria, por sua peculiaridade tendo em vistas as obrigações recíprocas próprias desse

contrato, por sua origem (ato unilateral do empregador), por sua finalidade (assistencial), pela extensão de seus efeitos (após a cessação do contrato) constitui verdadeiro pacto adjecto traduzindo autêntica liberalidade do empregador ("Pareceres sobre Direito do Trabalho e Previdência Social", SP, LTr, Vol. III, pág. 236).

45. Destarte, se - embora o contrato de trabalho, em seu todo, seja um contrato oneroso - nele se inclui uma cláusula pela qual o empregador, por ato espontâneo, assume uma obrigação que normalmente não lhe cabe e de sentido inquestionavelmente benéfico, como interpretar essa cláusula senão segundo a precitada regra de hermenêutica do Código Civil? Como sublinha **MESSINEO**, o que importa, em tais casos, é a **causa da obrigação**, e a causa da referida cláusula, obviamente, não se confunde, com a das demais obrigações do contrato ("Manual de Derecho Civil y Comercial", Buenos Aires, Ed. Jur. Europa-América, 1955, tomo IV, pág. 452).

46. Desse modo, ao determinarem o pagamento da gratificação pela aposentadoria antecipada em situação na qual o ex-empregado percebe a complementação de aposentadoria, as referidas decisões judiciais proferidas em Reclamatórias Trabalhistas ampliaram inegavelmente os limites sobre os quais se obrigou a Consulente, o que não encontra respaldo jurídico na doutrina e Jurisprudência trabalhistas.

VIII - DAS CONCLUSÕES

47. Ante as considerações acima aduzidas, podemos responder objetivamente aos quesitos formulados pela Consulente a seguir reproduzidos:

"a) considerando as normas que instituíram as vantagens, quais os reais limites de cada obrigação assumida pela Consulente, principalmente quanto

- à possibilidade de o empregado obter a complementação de aposentadoria de forma cumulada pelos dois sistemas (TELEPAR e SISTEL)?

- à possibilidade de o empregado receber complementação de aposentadoria pelo sistema TELEPAR cumulativamente com a gratificação pela aposentadoria antecipada? e

- se existem direitos de os empregados admitidos após 31.12.82 perceberem a complementação de aposentadoria estabelecida no regulamento da Consulente?"

Os limites de cada obrigação assumida pela Consulente foram analisados ao longo do presente parecer:

- **COMPLEMENTAÇÃO DA APOSENTADORIA** - itens 20 e 21;

- **INCENTIVO À APOSENTADORIA** - itens 26 a 29; e

- **PRÊMIO APOSENTADORIA** - itens 31 e 32.

Entendemos que a percepção, pelo empregado, da Complementação da Aposentadoria pelo sistema TELEPAR cumulada com a mesma vantagem oriunda da entidade da previdência privada (SISTEL), além de representar autêntico *bis In Idem*, já que ambas têm idênticos objetivos, amplia os limites das obrigações assumidas pela Consulente, o que não encontra guarida no sistema legal vigente, na posição majoritária da doutrina e jurisprudência trabalhista, como demonstrado na Seção II deste Parecer.

O mesmo ocorre com a percepção da Complementação da Aposentadoria pelo sistema TELEPAR acumulada com a gratificação pela aposentadoria antecipada, já que as normas que as instituíram são expressas em não admitir tal cumulação.

No que pertine à Complementação da Aposentadoria pelo sistema TELEPAR, que, através de acordos coletivos, ficou restrita aos empregados admitidos até 31.12.82, impõe a lógica jurídica que, em

face desses instrumentos normativos, não seja estendida aos empregados admitidos após essa data.

"b) são juridicamente corretas as decisões da Justiça do Trabalho determinando o pagamento da gratificação da aposentadoria antecipada em substituição ao prêmio de aposentadoria?"

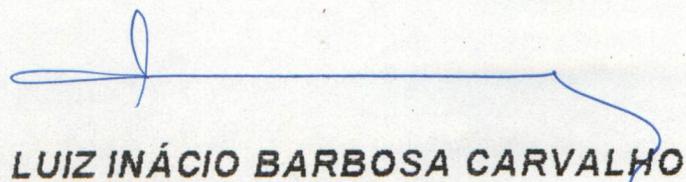
A resposta é negativa, porque tais decisões inegavelmente ampliaram os limites sobre os quais se obrigou a Consulente, o que não encontra esteio jurídico na doutrina e jurisprudência trabalhistas, como demonstrado na Seção VII deste Parecer.

SMJ, é o nosso parecer.

Rio de Janeiro, 14 de dezembro de 1994

ARNALDO SÜSSEKIND

OAB nº 2100



LUIZ INÁCIO BARBOSA CARVALHO

OAB nº 44418