

Contrato de trabalho sob condição  
resolutiva. Renovação



## PARECER

sobre consulta formulada pelo

DESEMBARGADOR FEDERAL  
DOUTOR NEY MAGNO VALADARES

### SUMÁRIO:

I - DA CONSULTA.....	§§ 01 e 03
II - DO CONTRATO DE TRABALHO E DA SUA ALTERAÇÃO.....	§§ 04 a 15
III - DA FUNÇÃO DE CONFIANÇA.....	§§ 16 a 19
IV - DAS CONCLUSÕES.....	§ 20

Rio de Janeiro  
2001

## PARECER

### I - DA CONSULTA

1. O Excelentíssimo Desembargador Federal **NEY MAGNO VALADARES** dirigiu-nos consulta da qual extraímos os seguintes trechos:

*"Em 15/07/1999, o CONSULENTE celebrou com a PETROBRÁS DISTRIBUIDORA S.A. – BR, sociedade de economia mista, sujeita ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações trabalhistas (art. 173, § 1º, II, da CF) um CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO, por prazo indeterminado, para exercer a FUNÇÃO DE CONFIANÇA (Função Gerencial) de ASSISTENTE DO PRESIDENTE ANTONIO VIANA, com atribuições de consultoria jurídica, contrato esse subordinado às seguintes condições resolutivas:*

- a) dispensa da função de ASSISTENTE DO PRESIDENTE LUIZ ANTONIO VIANA; ou*
- b) término do mandato do PRESIDENTE LUIZ ANTÔNIO VIANA, eleito para o triênio de abril/99 a abril/02.*

*Ocorre que, 01/10/2001, o PRESIDENTE LUIZ ANTÔNIO VIANA renunciou ao mandato, tendo sido substituído pelo Dr. JÚLIO CESAR CARMO BUENO, este eleito para completar o triênio de seu antecessor.*

*Empossado, o PRESIDENTE DA BR, Dr. JULIO CESAR CARMO BUENO, confirmou o CONSULENTE na função de confiança de ASSISTENTE, tendo o CONSULENTE firmado TERMO ADITIVO ao contrato originário, cuja vigência foi prorrogada, mantida as demais condições, até o TÉRMINO DO MANDATO do novo PRESIDENTE ou a cessação da investidura do CONSULENTE na função de ASSISTENTE, o que vier a ocorrer primeiro.*

*Embora já confirmado na FUNÇÃO GERENCIAL, o CONSULENTE foi informado de que a GERÊNCIA JURÍDICA DA PETROBRÁS DISTRIBUIDORA está questionando a legalidade da prorrogação da vigência do contrato do CONSULENTE, alegando que*

**tal contrato foi rescindido e que a recontração do CONSULENTE somente poderia ocorrer após o interstício de 6 (seis) meses.**

**Como esse questionamento da área jurídica da COMPANHIA cria um constrangimento de natureza moral para o CONSULENTE, este deseja ver esclarecida a sua situação jurídica, seja para a rescisão do contrato, seja para dar respaldo jurídico à sua prorrogação, a exclusivo critério do PRESIDENTE JÚLIO CESAR CARMO BUENO."**

2. Após a exposição, o Consulente submete a nosso exame os seguintes questionamentos:

- a) desde que atendidos, a exclusivo critério do PRESIDENTE DA BR, os requisitos de conveniência e oportunidade da manutenção do CONSULENTE no exercício da FUNÇÃO DE CONFIANÇA (FUNÇÃO GERENCIAL) de ASSISTENTE, existe óbice jurídico à prorrogação da vigência do contrato regido, desde o início pelas normas aplicáveis aos contratos por prazo determinado, até o término do mandato do sucessor do Presidente LUIZ ANTÔNIO VIANA, Dr. JÚLIO CESAR CARMO BUENO?
- b) Em se tratando de FUNÇÃO DE CONFIANÇA, o ato de designação do CONSULENTE é de competência exclusiva do empregador, ou depende do implemento de requisitos, como a exigência do interstício de 6 (seis) meses para a sua recontração para o exercício da mesma função?
- c) a prorrogação da vigência do contrato do CONSULENTE gera para este quaisquer outros direitos e deveres a não serem os previstos no contrato originário, ressalvadas as alterações expressamente estipuladas no TERMO ADITIVO?

3. O cerne da matéria diz respeito à natureza do cargo desempenhado pelo Consulente, bem como a possibilidade de as partes alterarem a condição resolutive estabelecida em contrato individual de trabalho.

## II – DO CONTRATO DE TRABALHO E DA SUA ALTERAÇÃO

4. No sistema legal brasileiro a regra é o contrato de trabalho sem prazo. A contratação por prazo determinado representa a exceção. Daí porque a CLT estabelece uma série de restrições e conseqüências ao contrato de trabalho por prazo determinado (situações expressamente prevista em lei, tempo máximo de dois anos, uma única prorrogação etc.)

5. O sistema legal não impede que o empregado e o empregador estabeleçam uma condição para resolução do contrato individual de trabalho. Nesse caso, a vigência do ajuste será sem tempo definido, embora sujeita a uma condição cujo momento é incerto. Como acentuou o saudoso Délio Maranhão:

**“É preciso não confundir contrato por tempo determinado com contrato por tempo indeterminado em que se inclui uma cláusula de garantia de duração mínima do ajuste. Semelhante cláusula, como ensina Valente Simi, ‘não transforma a natureza da relação que permanece por tempo indeterminado’”. (“Direito do Trabalho”, FGV, Rio de Janeiro, 1993, 17ª ed., pág. 175).**

6. Foi o que as partes pactuaram no caso em análise. Firmaram ajuste sem prazo, mas sujeito à condição resolutiva: exoneração da função de confiança ou término do mandato do então presidente – Dr. Luiz Antonio Viana.

7. Ocorre que extinto o mandato do Dr. Luiz Antonio Viana, o seu sucessor resolveu manter o Consulente na função. Cabe, portanto, verificar a conseqüência jurídica desse fato, considerando a condição anteriormente pactuada.

8. 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."**

9. 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.

10. 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. 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.

11. 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).

12. No caso presente, as partes resolveram alterar a condição antes ajustada, substituindo como condição resolutive o tempo de vigência do mandato do presidente anterior para o atual. Nada mais. As demais condições permanecem inalteradas. Constata-se, assim, que o fato de as partes deliberarem em prosseguir com o contrato, fazendo coincidir sua extinção com o termo do mandato do atual presidente, representa juridicamente mera alteração do ajuste nos precisos limites e condições estabelecidas no art. 468 da CLT. Nada mais.

13. Acentua o Consultente que o órgão jurídico da empresa teria recomendado o rompimento do contrato e, após o hiato de seis meses, a celebração de um novo ajuste. Certamente, assim recomendou ante o preceituado no art. 452 da CLT:

**“Art. 452. Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de seis meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.”**

14. Ocorre que o equívoco, por esta ou outra razão, a nosso ver e com as venias de estilo, se revela manifesto. O mencionado dispositivo busca evitar a fraude na celebração de sucessivos contratos de trabalho por prazo determinado, o que evidentemente não é a hipótese. Não se deve confundir contrato de trabalho sem prazo, sujeito a condição resolutive, com contrato a prazo. Como demonstrado, as situações não se confundem e são reguladas de modo distinto pela legislação do trabalho.

15. O que ocorreu foi mera alteração da condição resolutive licitamente pactuada pelas partes, com plena observância das condicionantes estabelecidas no art. 468 da CLT.

### **III – DA FUNÇÃO DE CONFIANÇA**

16. Embora não seja fundamental na controvérsia, mas visando atender à consulta, cumpre referir à natureza da função de confiança como instituto de Direito do Trabalho. Como se sabe, todo contrato de trabalho, independente do cargo ocupado pelo empregado, encerra um grau mínimo de confiança. Mas essa fidúcia lata, que se dilui entre todos os empregados e justifica a continuidade da relação de emprego, não gera efeitos jurídicos especiais.

17. Entretanto, nos chamados cargos de confiança esse elemento mínimo de *fidúcia* ganha uma característica especial que o difere dos demais cargos, assumindo *preponderância considerável*. E tal ocorre porque o proprietário do empreendimento não pode estar a todo momento em todas as suas instalações coordenando e supervisionando as atividades desenvolvidas por seus empregados, sobretudo nas empresas de grande porte. Daí a necessidade de distribuir parcela de mando e gestão pelos diferentes escalões administrativos, sob pena de a empresa estar condenada ao imobilismo.

Conforme acentuou o 1º signatário deste parecer,

**"Quando o Direito do Trabalho alude a empregados de confiança, se refere, sem dúvida:**

a) **tanto àqueles que exercem funções de gerente, administrador, superintendente e outros análogos, nas quais criam obrigações para a empresa em sua relações com terceiros ou possuam encargos cujo desempenho exija uma confiança incomum - cargos que os juristas qualificam como de confiança imediata do empregador;**

b) **como àqueles que, não se enquadrando na hipótese anterior, exercem por delegação do empregador, função diretiva nos vários setores em que se desdobra a empresa (p.ex.: supervisores ou chefes de departamentos, divisões ou serviços) ou que desempenham função de confiança direta de diretores, gerentes, administradores, superintendentes e análogos (p.ex.: chefe de gabinete ou secretário do presidente, dos diretores, dos superintendentes etc.) - cargos que os juristas qualificam como de confiança especial." (in "Direito do Trabalho e Previdência Social - Pareceres", SP, LTr, vol. VII, pág. 130; grifamos).**

18. Ocorre que o exercício da função de confiança se condiciona fundamentalmente ao elemento especial de *fidúcia*. Uma vez que essa confiança especial deixa de existir, pode o empregado ser exonerado do cargo respectivo, sem que se revista em alteração vedada por lei, tal como enuncia o parágrafo único do art. 468 da CLT. Se possuir na empresa cargo efetivo, retornará ao mesmo, se nele for estável (art. 499, § 1º, da CLT).

19. Sob esse aspecto, não se conhece qualquer dispositivo legal que imponha o interstício de seis meses ou qualquer outro prazo para

prorrogação do contrato individual de trabalho que vincule o empregado e o respectivo empregador.

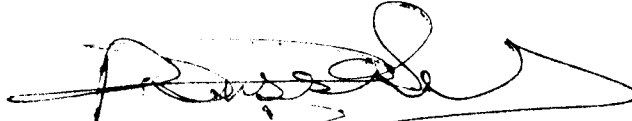
#### **IV – DAS CONCLUSÕES**

20. As considerações acima nos permitem aduzir as seguintes conclusões, objetivando responder aos quesitos formulados pelo Consulente:

- a) As normas de proteção ao trabalho não impõem qualquer óbice no sentido de as partes deliberarem em prosseguir com o contrato de trabalho, modificando a condição resolutiva anterior para o termo do mandato do atual presidente, aspecto que representa juridicamente mera alteração do ajuste nos precisos limites e condições estabelecidas no art. 468 da CLT;
- b) a permanência do empregado na função de confiança, porque condicionada à confiança especial de natureza subjetiva, sujeita-se à vontade do empregador, podendo o empregado ser exonerado unilateralmente do cargo respectivo, sem que se caracterize em alteração vedada por lei, tal como enuncia o parágrafo único do art. 468 da CLT; e
- c) a alteração da condição resolutiva, no caso em tela, não tem o efeito de modificar ou atingir as demais cláusulas do contrato, que permanecem integras, produzindo os respectivos efeitos jurídicos.

*SMJ, é o nosso parecer.*

Rio de Janeiro, 18 de outubro de 2001

  
**ARNALDO SÚSSEKIND**  
OAB/RJ n° 2100

  
**LUIZ INÁCIO BARBOSA CARVALHO**  
OAB/RJ n° 44418