

Parecer nº 02/95 - Claudia Costa Mansur

Contrato de trabalho. Suspensão. Efeitos. Alteração do pacto no curso da suspensão. Possibilidade. Hipóteses de nulidade de alteração consensual do contrato de trabalho. Princípio da autonomia da vontade no Direito do Trabalho. Limites. Inexistência no caso concreto de prejuízo certo e contemporâneo. Direito disponível do empregado. Validade da alteração. Incidência de prescrição.

Jorge Silva dos Anjos, atualmente investido no cargo de Técnico de Contabilidade, apresenta o requerimento de fls. 2/4, pretendendo seja anulada a alteração do contrato de trabalho que manteve com aquela autarquia através da qual passou do emprego de Oficial de Administração para o de Técnico de Contabilidade, em 20.12.78.

Sustenta que tal alteração é nula, porquanto se deu no momento em que estava o requerente exercendo função gratificada, estando seu contrato de trabalho suspenso, por força do Decreto nº 2.479, de 08.03.79 (Regulamento do Estatuto dos Funcionários Civis - RJ).

Alega ainda que, através do Decreto nº 11.940, de 26.02.88, a categoria funcional de Oficial de Administração foi incluída no Quadro Permanente do Plano de Cargos do Estado do Rio de Janeiro como atividade de nível superior, ficando estabelecido que somente os ocupantes daquele cargo na data de 02.02.79 fariam jus ao enquadramento ou retificação decorrente daquela norma, com o que pleiteia o requerente a declaração de nulidade da alteração procedida através do termo aditivo de fls. 8, restabelecendo-se seu emprego de Oficial de Administração, com a sua **"respectiva efetivação no cargo de Oficial de Administração, com os benefícios do Decreto nº 11.940, de 26.09.88"**.

A Assessoria Jurídica do DETRAN/RJ opinou no sentido do deferimento do pedido, em parecer cuja ementa é a que segue:

"Alteração contratual ocorrida por ocasião em que empregado celetista exercia a extinta função gratificada. Impossibilidade. Ato nulo. Estando o contrato de trabalho suspenso, por imposição legal, não pode ser alterado. Necessidade de ser acolhido pedido que postula a decretação de sua nulidade, ainda que o servidor tenha contribuído para esse fim, ao assinar Termo Aditivo, em se tratando de ato nulo de pleno direito, em relação ao qual não se opera a prescrição."

Inicialmente, ressalto que entendo ser a matéria de competência desta Especializada, porquanto, muito embora o reclamante atualmente ocupe cargo público, o pedido diz respeito exclusivamente ao período em que seu

contrato de trabalho ainda estava em vigor, inserindo-se sua análise no âmbito do Direito do Trabalho, à luz do qual, ao meu ver, poderá ser decidido.

Torna-se necessário, nesse passo, fazer um breve relato dos fatos, com base nos documentos acostados aos autos do presente processo, apresentando-os cronologicamente:

1) em 01.03.66, o requerente passou a ocupar o emprego de Oficial de Administração;

2) em 30.03.77, foi designado para o exercício da função gratificada de Chefe do Serviço de Escrituração, Símbolo CAI-6;

3) em 01.08.78, foi firmado entre o DETRAN/RJ e o requerente o "termo aditivo" de fls. 8, transformando seu emprego de Oficial de Administração para Técnico de Contabilidade;

4) em 08.04.80, foi o requerente dispensado da função gratificada referida no item 2º e nomeado para o cargo em comissão de Diretor da Divisão de Contabilidade, Símbolo DAS-6;

5) em 03.11.80, foi investido no cargo de Técnico de Contabilidade, com base no art. 10 da Lei nº 307, de 13.03.70 e de acordo com o disposto nos arts. 1º e 2º do Decreto nº 3.496, de 13.10.80;

6) em 03.09.81, foi exonerado do cargo em comissão mencionado no item 4º.

7) em 26.09.88, foi editado o Decreto nº 11.940, acima referido, que alterou o nível do cargo de Oficial de Administração no Plano de Cargos do Estado.

Primeiramente, observo que o requerente teve, de fato, seu contrato de trabalho suspenso ao aceitar designação para exercício de função gratificada. Isto se deu, todavia, não por força do Decreto nº 2.479, de 08.03.79, que é posterior à Portaria - DG - nº 457, de 30.03.77 (fls. 31), através da qual foi o requerente designado para exercer tal função, mas como decorrência do que dispunha à época o Decreto-lei nº 147, de 26.06.75, cujos arts. 1º e 3º estabeleciam que:

"Art. 1º - O exercício de cargos em comissão e de funções gratificadas, em órgãos das estruturas da Administração Direta e das Autarquias, por servidores contratados, regidos pela Legislação Trabalhista, será regulado pelas normas do regime estatutário dos funcionários públicos civis do Estado e, em especial, pelas disposições deste decreto-lei.

.....
Art. 3º - O servidor contratado que aceitar nomeação para cargo em comissão ou designação para função gratificada da estrutura da Administração Direta ou das Autarquias terá suspenso seu contrato

de trabalho, enquanto durar o exercício do cargo em comissão ou da função gratificada."

A primeira conclusão a que se pode chegar, pois, é a de que o contrato de trabalho em questão foi, realmente, alterado no curso de sua suspensão, o que nos leva a indagar se esta alteração, perante nosso ordenamento jurídico, faz-se possível.

Para que se possa chegar à exata conceituação da suspensão do contrato de trabalho e seus efeitos jurídicos, é necessário ter-se presente que este instituto surgiu como instrumento de manutenção do contrato de trabalho, que, por ser de trato sucessivo, está sujeito às vicissitudes inerentes aos pactos desta natureza. A ordem jurídica, portanto, criou uma forma de conciliar estas situações acidentais ocorridas no curso do contrato à permanência do vínculo de emprego, o que, aliás, se coaduna perfeitamente com os próprios fins do Direito do Trabalho.

Visando tais objetivos, o ordenamento jurídico regulou a suspensão do contrato de trabalho como uma paralisação temporária de seus efeitos em decorrência da vontade das partes contratantes ou por imposição legal.

Com efeito, a unanimidade dos doutrinadores pátrios entende que a suspensão do contrato não implica no rompimento do vínculo empregatício, que permanece íntegro, valendo trazer a lição de Orlando Gomes e Elson Gottschalk sobre o tema:

"A relação de emprego pode ser paralisada sem a dissolução do vínculo contratual que o informa. A essa paralisação se denomina tecnicamente suspensão do contrato de trabalho."

(In *Curso de Direito do Trabalho*, 14ª ed., Ed. Forense, 1995, p. 343.)

Ainda sobre os efeitos da suspensão, asseveram mais adiante que:

"São anormalidades no curso da relação que, todavia, não implicam dissolução do contrato, que não acarretam a cessação de seus efeitos, mas simplesmente os suspendem."

Não discrepa deste entendimento a posição de Arnaldo Süssekind, **verbis**:

"A doutrina e a maioria das legislações estabelecem nítida distinção entre a cessação e a suspensão do contrato de trabalho, eis que na primeira a relação jurídica se extingue, enquanto que na segunda ocorre apenas a paralisação temporária da execução do contrato." (In *Instituições de Direito do Trabalho*, 15ª ed., vol. 1, Ed. L. Tr., 1995, p. 472.)

Logo se vê, portanto, que a suspensão do contrato de trabalho, tal qual delineada em nosso ordenamento jurídico, relaciona-se diretamente com os efeitos advindos deste acordo de vontades, não tendo, portanto, qualquer repercussão sobre a sua existência e validade jurídicas, sustentando apenas a eficácia do ato, assim mesmo de forma parcial.

Lembre-se que algumas das obrigações inerentes ao contrato de trabalho se mantêm. Aponte-se, à guisa de exemplo, aquelas relativas ao respeito e lealdade que se devem reciprocamente empregado e empregador. Ainda que suspenso o contrato, o descumprimento de qualquer destas obrigações configuraria justa causa, ensejadora da rescisão contratual.

Acresça-se a isto o próprio direito do empregado de retornar ao emprego, cessada a suspensão, o que por si só já pressupõe a não dissolução do vínculo.

Conclui-se, pois, que o contrato de trabalho permanece íntegro, consubstanciando um ato jurídico, pelo que sua alteração obedece ao regramento legal a que todos os atos jurídicos encontram-se submetidos.

Com efeito, para que um ato jurídico possa ser validamente alterado faz-se mister que estejam presentes os requisitos impostos por lei para sua constituição, quais sejam: capacidade das partes, objeto lícito e forma prescrita ou não defesa em lei (art. 82, do Código Civil).

Volvendo à hipótese que nos foi submetida, podemos verificar que, no momento da celebração do termo aditivo de fls. 8, que alterou o contrato de trabalho do requerente, as partes que o firmaram possuíam plena capacidade jurídica e, quanto ao seu objeto, ou seja, a obrigação contratada, este não feria o ordenamento jurídico, sem que se possa perder de vista que a lei não prescreve forma especial para o contrato de trabalho, salvo em raríssimas exceções, entre as quais não se inclui o caso sob exame.

Ressalte-se, a esta altura, que, apesar do único argumento do requerente ser o de que a alteração do contrato se deu em meio à suspensão, donde haveria a nulidade alegada, parece necessário, ao meu ver, examinar as hipóteses de nulidade da alteração do contrato de trabalho, como previstas em lei, para espancar, em definitivo, a pretensão.

Prossiga-se, então: além de demandar a presença dos requisitos acima mencionados, o Código Civil prescreve ainda a nulidade do ato jurídico **"quando a lei taxativamente o declarar nulo ou lhe negar efeito"** (art. 145), donde conclui Arnaldo Süssekind (ob. cit., p. 208) que, no âmbito do direito do trabalho, **"será nulo o ato que tiver por fim obstar a aplicação de direito cogente (arts. 9º e 444 da CLT) ou do qual resultar alteração das condições pactuadas no campo do direito dispositivo, quando a modificação contratual implicar prejuízo direto ou indireto para o trabalhador (art. 468), salvo nos casos expressamente previstos pela própria lei trabalhista..."**

A possibilidade de alteração bilateral do contrato de trabalho, com efeito, surge como corolário do próprio princípio da autonomia da vontade, que, no âmbito do Direito do Trabalho, todavia, sofre restrições, que decorrem da própria função protetiva inerente a este ramo do Direito, como bem demonstram Oriando Gomes e Elson Gottschalk:

"Em tese, a alteração bilateral é permitida. A força criadora do vínculo a modifica por sua própria virtualidade. Quem pode o mais pode o menos. Este princípio, sem embargo, não se aplica em toda extensão no campo do Direito do Trabalho. Poderosas razões justificam a enérgica limitação que a lei impõe em nosso País. O empregado submerge-se em estado de subordinação, gerado em sua relação de emprego que, não raro, afeta, por sua própria natureza, a liberdade de consentir. Subordinado como se encontra ao empregador, não está, o mais das vezes, em condições de manifestar livremente sua vontade ... Daí resulta a sanção de nulidade para alteração bilateral que resulte, direta ou indiretamente, em prejuízo para o empregado. É para protegê-lo que se estabelece essa medida restritiva de sua liberdade contratual, restritiva da autonomia da vontade dos dois sujeitos da relação... Assim deve presumir-se que o consentimento foi viciado e negar-lhe eficácia (ob. cit., p. 325).

Tal entendimento encontra-se, aliás, em plena consonância com o art. 444 da CLT, no qual o princípio da autonomia da vontade encontra-se estampado, restringindo, porém, no que diz respeito aos acordos que impliquem em violação das normas imperativas de proteção ao trabalho.

Soa evidente, do exame dos autos, que o objeto da alteração levada a efeito através do documento de fls. 8 envolveu unicamente direito individual do empregado, não ferindo qualquer direito que lhe seja garantido por norma de caráter geral, tais como as que vedam a redução de salário, ou aquelas que impõem limite máximo de jornada de trabalho, pelo que **"tratando-se de condição pactuada no contrato de trabalho, não decorrente de norma imperativa, pode o empregado renunciar ao direito dela decorrente, desde que (...) disto não lhe advenham prejuízos"** (Arnaldo Süssekind, ob. cit., pp. 213-214), e se pode o empregado renunciar a tal direito é porque, evidentemente, deste direito pode dispor de qualquer outra forma.

Resta, portanto, perquirir se, diante da norma contida no art. 468, da CLT, o ato possui validade jurídica.

Eis o teor do referido dispositivo legal:

"Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia."

No caso proposto, a alteração do contrato se deu pela livre e espontânea vontade das partes contratantes, consoante se infere do documento de fls. 8, o que de resto é confirmado pelo próprio requerente na petição de fls. 2/4.

O requerente, todavia, pretende a anulação de tal alteração contratual, para se ver beneficiado pelo Decreto nº 11.940, editado em 26.02.88, ou seja, cerca de dez anos após a alteração de seu contrato de trabalho, pactuada em 20.12.78, quando a relação de emprego, inclusive, já havia cessado, por força de sua investidura no cargo público de Técnico de Contabilidade, ocorrida em 03.11.80.

Logo se vê que a hipótese não se enquadra, vista sob qualquer aspecto, na norma do art. 468, acima transcrito, até porque o prejuízo a que se refere o texto legal deve ser certo e, portanto, determinável no momento em que o ato foi praticado, ainda que somente venha a se verificar no futuro.

Sobre o tema, nos ensina Délio Maranhão:

"O prejuízo que, na forma do citado art. 468, traz como consequência a nulidade da alteração contratual resultante do consenso das partes além de certo, como dissemos, deve corresponder à situação existente na data do ato: é o requisito da contemporaneidade entre a alteração e o prejuízo. Fatos posteriores ao acordo e dos quais possam advir prejuízos para o empregado não podem servir de pretexto para anular a alteração contratual com base no art. 468. Assim, por exemplo, a suscitação de um dissídio coletivo, posterior à alteração, não anula o ato, ainda que daí resulte deixar o empregado de obter determinado aumento normativo, que, não fora a alteração, o beneficiaria."

(In *Instituições de Direito do Trabalho*, vol. 1, p. 523.)

Não restando caracterizado, pois, no caso presente qualquer prejuízo advindo da alteração, muito menos prejuízo "certo" e "contemporâneo" ao termo aditivo de fls. 8, não se pode vislumbrar a sua nulidade, sendo certo que, à luz dos elementos constantes deste administrativo, a alteração contratual procedida, em verdade, resultou em um aumento significativo da remuneração do requerente, o que se pode facilmente aferir da análise da cláusula segunda do termo aditivo de fls. 8 e do item 4º da informação prestada às fls. 38, até porque, nos termos do art. 5º do Decreto-lei nº 147/75, antes mencionado, a remuneração percebida pelo requerente no exercício da função gratificada incluía uma gratificação suplementar temporária que correspondia ao valor do seu salário. Aliás, a matéria foi regulada de igual forma pelo Decreto nº 2.479/79, em que pretende o requerente embasar seu pleito.

Confira-se o teor do referido art. 5º:

"Art. 5º - A retribuição pelo exercício de função gratificada corresponderá ao valor do respectivo símbolo, a que se acrescentará

como gratificação suplementar temporária, o valor correspondente ao que o servidor vinha percebendo no exercício do contrato suspenso."

Apesar de desnecessária, uma última observação se impõe. É que tanto a jurisprudência quanto a doutrina pátrias têm entendido que o direito do empregado de anular o ato que alterou seu contrato de trabalho em desconformidade com a norma do art. 468 acima mencionado, desde que verse a alteração sobre direito disponível, está sujeito à prescrição, valendo trazer a opinião de João de Lima Teixeira Filho, aplicável à hipótese aqui versada:

"Sendo a nulidade relativa (prevalência de interesse individual), como no caso de condição contratual resultante da simples vontade das partes, o prazo de prescrição da ação para anular o ato começará a correr a partir da violação do direito. Nesse sentido a Súmula nº 294 do Tribunal Superior do Trabalho."

(In *Instituições de Direito do Trabalho*, vol. 2, p. 1307.)

No mesmo sentido a ementa que segue:

"Prescrição total. A nulidade decorrente de alteração contratual é relativa, não havendo que se falar em imprescritibilidade. Ac. (unânime) TRT 17ª Reg. (RO 5.579/91), Rel. Juiz Hélio Mario Arruda, proferido em 25.08.92."

(In *Dicionário de Decisões Trabalhistas*, B. Calheiros Bomfim e Silvério dos Santos, 24ª ed., Edições Trabalhistas, verbete 3501.)

Por essas razões, opino pelo indeferimento do pedido de fls. 2/4.

É o meu parecer, salvo melhor juízo.

Cláudia Costa Mansur
Procuradora do Estado

VISTO

Aprovo o Parecer 02/95, da ilustre Procuradora CLÁUDIA COSTA MANSUR, de fls. 58/68, referendado pela ilustre Chefia da Procuradoria Trabalhista (fls. 69), concluindo pela validade da alteração contratual em causa, que versa sobre direito disponível.

Ao Gabinete Civil, para o devido encaminhamento.;

Em 26 de dezembro de 1995.

Luiz Carlos Guimarães Castro
Subprocurador-Geral do Estado

Proc. nº E-04/687.896/94