

A C Ó R D ã O

(2ª Turma)

GMCB/lqr/hfb

RECURSO DE REVISTA. GRUPO ECONÔMICO. TEORIA DO EMPREGADOR ÚNICO. TRANSFERÊNCIA PARA O EXTERIOR. UNICIDADE CONTRATUAL. INEXISTÊNCIA DE SUSPENSÃO CONTRATUAL.

A figura do -grupo econômico-, prevista no artigo 2º, § 2º, da CLT, ao mesmo tempo em que faculta ao empregado a possibilidade de cobrar a integralidade do crédito trabalhista de qualquer dos componentes do grupo, permite que estes se valham do labor do obreiro sem que haja a necessidade de formalização de vários contratos de emprego.

Isso significa dizer que os membros do grupo econômico são, a um só tempo, empregadores e garantidores dos créditos trabalhistas decorrentes do contrato de trabalho firmado com um dos componentes do grupo. É o que a doutrina denominou de -Teoria do Empregador Único-, em que as empresas integrantes de um mesmo grupo econômico consubstanciam um único empregador em face dos contratos de trabalho por elas firmados.

Sendo assim, levando em consideração que a reclamada (SIEMENS LTDA.) e a SIEMENS ITÁLIA fazem parte do mesmo grupo econômico (premissa fática inconteste à luz da Súmula nº 126), o fato de o reclamante ter sido cedido temporariamente para trabalhar no exterior (para a SIEMENS ITÁLIA) não implica suspensão contratual, uma vez que esta pressupõe a cessação da prestação de serviços e da contraprestação pecuniária, a qual não restou caracterizada na hipótese dos autos, já que houve continuidade na prestação de serviços pelo reclamante perante outra empresa no exterior, integrante do mesmo grupo econômico da reclamada e, por conseguinte, também empregadora, segundo a -Teoria do Empregador Único-, com a correspondente contraprestação pecuniária.

Impõe-se, assim, o afastamento da suspensão do contrato de trabalho do reclamante, ante o reconhecimento da unicidade contratual pleiteada, e o retorno dos autos ao egrégio Tribunal de origem, para que reexamine os pedidos anteriormente negados sob o enfoque da existência de suspensão contratual.

Recurso de revista conhecido e provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista n° **TST-RR-823800-19.2007.5.09.0029**, em que é Recorrente **JERÔNIMO ABIMAEI DA COSTA** e Recorrido **NOKIA SIEMENS NETWORKS DO BRASIL SISTEMAS DE COMUNICAÇÕES LTDA..**

O egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por meio do acórdão de fls. 970/982 (numeração eletrônica), negou provimento ao recurso ordinário do reclamante, mantendo sentença que entendeu ter havido a suspensão do seu contrato de trabalho durante o período em que esteve cedido para trabalhar no exterior.

Opostos embargos de declaração às fls. 986/994 (numeração eletrônica), foi-lhes dado parcial provimento para prestar esclarecimentos constantes da fundamentação (fls. 998/1.000 - numeração eletrônica).

Inconformado, o reclamante interpõe recurso de revista (fls. 1.010/1.042 - numeração eletrônica), buscando a reforma do v. acórdão regional.

Decisão de admissibilidade às fls. 1.130/1.131 (numeração eletrônica).

Contrarrazões às fls. 1.136/1.172 (numeração eletrônica).

O d. Ministério Público do Trabalho não oficiou nos presentes autos.

É o relatório.

V O T O

1. CONHECIMENTO

1.1. PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

Presentes os pressupostos extrínsecos de admissibilidade recursal, considerados a tempestividade (fls. 1.002 e 1.010 - numeração eletrônica), a representação regular (fl. 54 - numeração eletrônica) e a isenção do preparo, passo ao exame dos pressupostos intrínsecos.

1.2. PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

1.2.1. GRUPO ECONÔMICO. TRANSFERÊNCIA PARA O EXTERIOR. UNICIDADE CONTRATUAL. INEXISTÊNCIA DE SUSPENSÃO CONTRATUAL.

A egrégia Corte Regional assim decidiu sobre o tema:

-UNICIDADE CONTRATUAL - GARANTIA DE EMPREGO - PAGAMENTO DE SALÁRIOS - VERBAS RESCISÓRIAS

O autor pede a reforma da sentença para que seja reconhecido seu direito à garantia de emprego até 31.8.2007 e, como consequência, seja declarada a nulidade da dispensa realizada em 30.9.2006 e do termo de rescisão contratual, determinada a retificação de sua CTPS quanto à data de desligamento e condenada a ré ao pagamento das diferenças entre os salários devidos em euros e recebidos em reais para os meses de agosto e setembro de 2006, bem como dos salários integrais para o restante do período de garantia de emprego, acrescido do aviso prévio. Reconhecida ou não a garantia de emprego, pede que as verbas rescisórias sejam calculadas com base na maior remuneração recebida, praticada na Itália.

A pretensão funda-se na cessão do empregado pela ré - então denominada simplesmente Siemens Ltda. - à Siemens Itália para o período de 01.9.2004 a 31.8.2007. **A cláusula referente à duração da permanência do contrato de cessão dispunha que a cessão terminaria em 31.8.2007 e que a empresa se reservaria o direito de encurtá-la a qualquer momento mediante aviso prévio de três meses e deveria repatriar o empregado** (original em inglês à fl. 34 e traduzido ao português à fl. 31), condições que o autor afirma desrespeitadas pela empresa. O autor afirma ter sido avisado informalmente durante o mês de junho de 2006 de que a cessão terminaria já no mês seguinte (alegação da inicial, à fl. 8, não impugnada pela ré), sendo formalizada em 31.7.2006 (original em italiano à fl. 290 e traduzido ao português à fl. 288), e, repatriado, foi mantido no quadro de empregados da ré por dois meses, tendo recebido o aviso prévio em 01.9.2006 (fl. 250) e dispensado em 30.9.2006 (fl. 249).

A exemplo do Juízo de origem, **considero que a referida cláusula contratual não assegurou ao empregado uma garantia de emprego, tampouco, por seus termos, pode-se afirmar que essa foi a intenção do empregador. A cláusula estabelece apenas um período estimado para a cessão, que, inclusive, poderia ser encurtado a critério do empregador - a condição contratual não é puramente potestativa, como afirma o autor, mas, com respaldo na legislação trabalhista, em especial o artigo 444 da CLT, insere-se no poder diretivo do empregador**, não havendo que se falar, portanto, em violação ao disposto no artigo 122 do CCB.

Nesse contexto, em que não havia garantia de emprego até 31.8.2007, quando muito uma de expectativa de manutenção da cessão do empregado até essa data, **não considero inválida a dispensa do empregado logo após sua repatriação. Após repatriá-lo, a partir de 01.8.2006 - a isso estava obrigada por contrato a fazê-lo -, da empresa não mais se exigia a manutenção do contrato de trabalho com o autor.** Assente-se que a ré trouxe o autor novamente à Pátria e reativou seu contrato de trabalho, ainda que não o tenha lotado em algum cargo específico - segundo o preposto

da ré, a cujo depoimento reporta-se o autor, a empresa "não possuía colocação ou cargo para o autor ocupar", sendo que "no período de um mês até a rescisão contratual aqui no Brasil, o autor apenas participou de reuniões para tratar de sua colocação no Brasil, bem como cuidou da sua instalação no país" (fl. 780). Após a repatriação do autor, nada obstava à empresa a sua dispensa imotivada, por mais duradouros e relevantes serviços que lhe tenha prestado.

O vínculo de emprego entre as partes manteve-se incólume desde a primeira admissão do autor, em 01.10.1973, até sua dispensa imotivada, em 30.9.2006 - a despeito da formalização de um segundo contrato de trabalho com a Siemens Ltda. em 01.02.1975 (fl. 788) e de novo contrato de trabalho com a Equitel Equipamentos e Sistemas de Telecomunicações Ltda (depois Equitel S/A Equipamentos e Sistemas de Telecomunicações) em 01.10.1979, empresa que teria substituído a Siemens Ltda. na industrialização de componentes e produtos de telefonia (fl. 272) e que foi por ela sucedida em suas obrigações contratuais em 01.02.1998 (fl. 829) -; **inegável, porém, que o contrato de trabalho permaneceu suspenso ao tempo da cessão do empregado para a Siemens Itália, o que, inclusive, foi expressamente avençado pelas partes no termo de cessão**, no item referente ao FGTS (fl. 33). O ajuste dessa natureza não é vedado por lei, tampouco o autor demonstrou vício de consentimento quanto ao objeto da pactuação.

Importante estabelecer que **a ré, então denominada Siemens Ltda., não é uma empresa multinacional, com sedes no Brasil e na Itália, como afirma o autor, senão mera subsidiária, ainda que indireta (por intermédio da Siemens), de uma empresa maior, International Holding B.V. a Siemens AG, esta sim uma companhia multinacional com ramificações em diversos países, inclusive Brasil e Itália, conforme se pode inferir da 24ª Alteração de Contrato Social (fls. 175/183). O autor foi admitido pela empresa subsidiária Siemens Ltda. e ajustou com ela e com outra empresa subsidiária, a Siemens Mobile Communications S.P.A., ou simplesmente Siemens Itália, sua transferência para esta que seria denominada "empresa hospedeira", segundo as Diretrizes de Delegação Internacional traçadas para as empresas do grupo (fls. 37/47). Não houve, portanto, a simples transferência do autor de uma sede para outra da mesma empresa, mas a efetiva cessão de uma empresa para outra, ainda que pertencentes, ambas, ao mesmo grupo econômico.**

Refutando a alegação inicial do autor de que teria sido transferido da sede brasileira para a sede italiana da mesma empresa, a ré mencionou em contestação a cessão do autor à Siemens Itália, que o teria contratado, assalariado e ressarcido os haveres rescisórios (fls. 226/227), reportou-se ao termo de cessão, trazido pelo autor, que, como visto, cita a suspensão do contrato de trabalho em sua cláusula relativa ao FGTS (fl. 33), e comprovou a formalização de novo contrato de trabalho na Itália (fls. 288/290). Eis porque o reconhecimento de que o contrato de trabalho firmado no Brasil esteve suspenso e de que houve novo contrato de trabalho no exterior não viola o disposto nos artigos 300 e 302 do CPC: **a ré alegou em contestação as razões de fato de sua defesa, e, se não citou expressamente a suspensão do contrato de trabalho, as alegações do autor (de que o contrato de trabalho foi único e de que não houve suspensão contratual) não se presumem verdadeiras justamente por encontrar-se em contradição com a defesa, considerada em seu conjunto, que confirma a**

suspensão do contrato original e a celebração de novo contrato diretamente com a Siemens Itália.

E se não houve - a despeito transferência de o documento denominado Diretrizes de Delegação Internacional, já mencionado, definir regras para a retransferência do empregado ao término da delegação (item 5 - fl. 47) -, mas, insisto, verdadeira cessão temporária do empregado para trabalhar em outra empresa no exterior, não há que se falar em violação ao disposto na Lei 7.064/82, que dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior.

O contrato de trabalho manteve-se suspenso ao tempo em que o autor esteve cedido à empresa hospedeira, tal como ajustado no termo de cessão. **Na Itália, o autor celebrou novo contrato de trabalho com a Siemens Itália, que, ao rescindi-lo, descumpriu - esta sim, e não a ré Siemens Ltda. - a condição avençada no termo de cessão relativa aos três meses de aviso prévio.** Note-se que, segundo o termo trazido pelo autor (fl. 31), as condições para a cessão foram avençadas por ele e pelas duas empresas, inclusive a empresa dita hospedeira, que se obrigou por seus termos. Se a boa-fé negocial imposta no artigo 422 do CCB foi quebrada, como assevera o autor, não o foi pela ré Siemens Ltda., de quem não se poderia exigir a observância do período ajustado para a cessão e tampouco a concessão do aviso prévio ao empregado. Não houve violação, pela ré, ao disposto no indigitado artigo 422 do CPC. **Seja como for, embora não o tenha avisado com a antecedência necessária, a Siemens Itália pagou ao autor uma indenização correspondente ao valor de 4,8 salários quando do fim da cessão (fl. 288), donde considera-se indenizado o aviso prévio, inclusive em valor superior a três remunerações, como bem ponderou o Juízo de origem - ainda que, em verdade, tal circunstância (da indenização do aviso prévio) não tenha sido cogitada em contestação.** Mas não se repute por isso o julgado, visto que a conclusão dimanada da ultra petita livre apreciação da prova, em atenção aos fatos e circunstâncias constantes dos autos, ainda que não alegados pelas partes, na forma prevista no artigo 131 do CPC.

Diante de tudo quanto exposto, entendo que o autor não faz jus à garantia de emprego, sendo lícita sua dispensa imotivada e correta a data de desligamento aposta em sua CTPS (fl. 788), tampouco ao pagamento dos salários e demais vantagens relativos a esse período, quanto mais pelo montante salarial praticado na Itália. Tratando-se de dois contratos distintos, não há que se falar na aplicação da remuneração percebida durante o período de cessão na Itália quando do retorno do autor ao Brasil. E nem seria razoável que assim se determinasse, eis que a fixação daquele padrão salarial mais elevado tinha por intuito preservar o poder aquisitivo do empregado frente ao elevado custo de vida naquele país, e sua mera conversão para o real, para cálculo dos salários do período da postulada garantia de emprego, praticamente triplicaria o salário do autor - pela cotação da moeda europeia à época do término da cessão, segundo apurado em perícia judicial (fls. 718/719). Não por acaso, **nas já citadas Diretrizes de Delegação Internacional há previsão de que "No retorno do colaborador para o País de Origem, será mantida a base de salário mensal de quando de sua ida para o exterior. Durante todo o período da suspensão do seu contrato de trabalho deverão ser aplicados os aumentos concedidos aos demais colaboradores, de acordo com a política salarial e legislação em vigor. | A remuneração recebida pelo colaborador relativo a função durante o período de sua delegação, não terá nenhuma relação com a remuneração quando de sua volta ao**

seu País de Origem" (cláusula 1.10. Remuneração no Término da Delegação - fl. 42).

Pela mesma razão, não são devidas diferenças de verbas rescisórias, calculadas pela ré com base no maior salário auferido pelo empregado no Brasil nos últimos doze meses trabalhados, conforme destacou o perito judicial (fl. 718). O autor não apontou diferenças considerando a base de cálculo (correta) utilizada pela ré. As diferenças apontadas no recurso pressupõem o reconhecimento de um único contrato de trabalho e a maior remuneração auferida na Itália durante o período de cessão, ou ao menos a média dos últimos doze meses trabalhados naquele país, o que se mostra indevido.

Mantenho.- (fls. 972/978 - numeração eletrônica).

No recurso de revista, o reclamante afirma ser equivocada a v. decisão regional, uma vez que, apesar de ter reconhecido a formação do grupo econômico entre as empresas, não reconheceu a unicidade contratual. Suscita divergência jurisprudencial.

Aponta que, em um único vínculo de emprego e sempre através do mesmo contrato de trabalho, trabalhou em prol da sede brasileira e da sede italiana da primeira reclamada, não tendo esta contestado tais informações. Indica violação dos artigos 300 e 302 do CPC.

Aduz o reclamante que o que ocorreu com ele, para fins da legislação do trabalho, foi uma transferência e, não, uma suspensão contratual. Indica violação do artigo 2º da Lei nº 7.064/82.

Alega que -não há qualquer dúvida a respeito da manutenção do vínculo de emprego com a sede brasileira da 1ª Ré. A própria rescisão contratual é prova robusta de que se tratou de um só contrato de trabalho. O TRCT prova que a própria Ré considerou o dia 01.10.1979 como data de admissão e 01.09.2006 como data despedida (campos 22 e 23 do documento de fl. 28). Está, portanto, resolvida a unicidade contratual- (fl. 1.024 - numeração eletrônica).

Acrescenta que, -para efeitos de se assegurar direitos trabalhistas, deve ser aplicada a norma jurídica cogente, estampada nos artigos 9º, 10 e 448 da CLT, que levam à inarredável conclusão acerca da unicidade contratual- (fl. 1.026 - numeração eletrônica).

Requer, então, seja reformado o v. acórdão regional, para que seja atribuída a inexistência de suspensão contratual e reste caracterizada a unicidade contratual, devendo os autos retornar ao egrégio Tribunal de origem, para que examine os demais pedidos a partir das novas premissas fixadas.

O recurso alcança conhecimento por dissenso de teses, uma vez que o aresto colacionado à fl. 1.014

(numeração eletrônica), oriundo do egrégio Tribunal Regional da 2ª Região, traz tese diametralmente oposta à esposada nos presentes autos, no sentido de que -demonstrado o fato de que o reclamante, embora formalmente tenha prestado serviços a outros empregadores, em verdade, todos eles, inclusive nos Estados Unidos, compõem o mesmo grupo empresarial, liderado, no Brasil, pela empresa recorrente, não há falar em suspensão do contrato de trabalho durante o labor do obreiro no exterior- (fl. 1.014 - numeração eletrônica).

Conheço, pois, do recurso por divergência jurisprudencial.

2. MÉRITO

2.1. GRUPO ECONÔMICO. TEORIA DO EMPREGADOR ÚNICO. TRANSFERÊNCIA PARA O EXTERIOR. UNICIDADE CONTRATUAL. INEXISTÊNCIA DE SUSPENSÃO CONTRATUAL.

Primeiramente, torna-se necessário registrar a moldura fática dos presentes autos, para que, posteriormente, dê-se o seu correto enquadramento jurídico.

Depreende-se da leitura do v. acórdão regional que o reclamante foi admitido pela reclamada SIEMENS LTDA (do Brasil), tendo ajustado com esta e outra empresa subsidiária, a SIEMENS ITÁLIA, sua cessão temporária para trabalhar no exterior.

Restou ali consignado que o vínculo de emprego manteve-se incólume desde a admissão do reclamante, em 01.10.1973, até sua dispensa imotivada, em 30.09.2006, tendo ocorrido a suspensão do contrato de trabalho durante o período em que o obreiro ficou cedido para a SIEMENS ITÁLIA, o que teria sido expressamente avençado pelas partes no termo de cessão.

Ressalte-se, todavia, que a egrégia Corte Regional deixou expressamente registrado que as subsidiárias SIEMENS LTDA. e SIEMENS ITÁLIA fazem parte de um mesmo grupo econômico, conforme demonstrado no trecho abaixo transcrito:

-Importante estabelecer que a ré, então denominada Siemens Ltda., não é uma empresa multinacional, com sedes no Brasil e na Itália, como afirma o autor, senão mera subsidiária, ainda que indireta (por intermédio da Siemens), de uma empresa maior, International Holding B.V. a Siemens AG, esta sim uma companhia multinacional com ramificações em diversos países, inclusive Brasil e Itália, conforme se pode inferir da 24ª Alteração de Contrato Social (fls. 175/183). O autor foi admitido pela empresa subsidiária Siemens Ltda. e ajustou com ela e com outra empresa subsidiária, a Siemens Mobile Communications S.P.A., ou simplesmente Siemens Itália, sua transferência para esta que seria denominada "empresa hospedeira", segundo as Diretrizes de Delegação Internacional traçadas para as empresas do grupo (fls. 37/47).

Não houve, portanto, a simples transferência do autor de uma sede para outra da mesma empresa, mas a efetiva cessão de uma empresa para outra, ainda que **pertencentes, ambas, ao mesmo grupo econômico**.- (fl. 975 - numeração eletrônica).

Ora, a figura do -grupo econômico-, prevista no artigo 2º, § 2º, da CLT, ao mesmo tempo em que faculta ao empregado a possibilidade de cobrar a integralidade do crédito trabalhista de qualquer dos componentes do grupo, permite que estes se valham do labor do obreiro sem que haja a necessidade de formalização de vários contratos de emprego.

Isso significa dizer que os membros do grupo econômico são, a um só tempo, empregadores e garantidores dos créditos trabalhistas decorrentes do contrato de trabalho firmado com um dos componentes do grupo. É o que a doutrina denominou de -Teoria do Empregador Único-, em que as empresas integrantes de um mesmo grupo econômico consubstanciam um único empregador em face dos contratos de trabalho por elas firmados.

Sendo assim, levando em consideração que a reclamada (SIEMENS LTDA.) e a SIEMENS ITÁLIA fazem parte do mesmo grupo econômico (premissa fática inconteste à luz da Súmula nº 126), o fato de o reclamante ter sido cedido temporariamente para trabalhar no exterior (para a SIEMENS ITÁLIA) não implica suspensão contratual, uma vez que esta pressupõe a cessação da prestação de serviços e da contraprestação pecuniária, a qual não restou caracterizada na hipótese dos autos, já que houve continuidade na prestação de serviços pelo reclamante perante outra empresa no exterior, integrante do mesmo grupo econômico da reclamada e, por conseguinte, também empregadora, segundo a -Teoria do Empregador Único-, com a correspondente contraprestação pecuniária.

Acrescente-se que o ajuste havido no sentido de que a cessão do reclamante para a empresa no exterior implicaria suspensão do contrato de trabalho não prevalece diante do princípio da primazia da realidade, sendo, pois, nulo de pleno direito, nos termos do artigo 9º da CLT.

Ante o exposto, **dou provimento** ao presente recurso, para, afastada a suspensão do contrato de trabalho do reclamante, declarar existente a unicidade contratual pleiteada e determinar o retorno dos autos ao egrégio Tribunal de origem, para que reexamine os pedidos daí decorrentes.

Ressalta-se, o provimento tem o fim de determinar que o egrégio Tribunal Regional proceda a nova análise dos pedidos sob o enfoque da unicidade contratual, o que não implica, por si só, no necessário julgamento de procedência

dos pedidos, que deverão ser analisados pela egrégia Corte Regional da forma que entender de direito, podendo ser negados por outros e eventuais jurídicos fundamentos. Prejudicado o exame dos demais temas.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso de revista por divergência jurisprudencial e, no mérito, dar-lhe provimento para, afastada a suspensão do contrato de trabalho do reclamante, declarar existente a unicidade contratual pleiteada e determinar o retorno dos autos ao egrégio Tribunal de origem, para que reexamine os pedidos daí decorrentes, como entender de direito. Prejudicado o exame dos demais temas.

Brasília, 23 de maio de 2012.

Firmado por assinatura digital (Lei nº 11.419/2006)

CAPUTO BASTOS

Ministro Relator

fls.

PROCESSO Nº TST-RR-823800-19.2007.5.09.0029

Firmado por assinatura digital em 25/05/2012 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, nos termos da Lei nº 11.419/2006, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.