

CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

CARTILHA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO

Tribunal

TST

REGULAMENTO EMPRESARIAL — QUANDO É INALTERÁVEL

RESUMO

- Como questão primeira, vale registrar que a doutrina e a jurisprudência vêm considerando o regulamento empresarial parte integrante do contrato de trabalho, inalterável unilateralmente, quando for a alteração prejudicial ao obreiro, assumindo os benefícios a característica de direito adquirido, cuja aferição pende de uma condição. - Admitido em 16.09.1992, era o recorrente beneficiário da aposentadoria móvel vitalícia, decorrente de normas regulamentares, do Banco recorrido, segundo critérios ali estabelecidos. "As cláusulas que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação do regulamento" (Enunciado da Súmula 51(*), do Colendo TST). " Instituída complementação de aposentadoria, por ato da empresa, expressamente dependente de sua regulamentação, as condições destas devem ser observadas, como parte integrante da norma" (Enunciado da Súmula 97, do Colendo TST). " A complementação dos proventos de aposentadoria é regida pelas normas em vigor na data de admissão do empregado, observando-se as alterações posteriores, desde que mais favoráveis ao beneficiário do direito" (Enunciado da Súmula 288 (*), do Colendo TST). - Logo, integrando as normas regulamentares o contrato de trabalho do empregado, serão inadmissíveis quaisquer alterações que lhe sejam prejudiciais. Ac. de 18-10-1995 Revista de Direito do Trabalho, 94 - pág. 256 EMFOR 590

EMENTA

Regulamento empresarial é parte integrante do contrato de trabalho, inalterável unilateralmente quando for a alteração prejudicial ao obreiro.