



Acordo Coletivo não pode mitigar regra para prorrogação de jornada em atividade insalubre

A recorrente firmou um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com o recorrido, o Ministério Público do Trabalho, em 2014, limitando a prorrogação da jornada diária de trabalho dos motoristas a duas horas. Posteriormente, a Lei nº 13.103/2015 passou a permitir a prorrogação de até quatro horas mediante acordo ou convenção coletiva. A recorrente ajuizou ação anulatória e revisional do TAC para adequar a cláusula limitadora de horas extras à nova legislação. O Tribunal Regional do Trabalho modificou a cláusula do TAC para permitir a prorrogação de até quatro horas, com base na nova lei. O recorrido, insatisfeito, recorreu alegando violação ao princípio do ato jurídico perfeito.

Fundamentos

O acórdão reconhece a validade da ação anulatória e revisional na Justiça do Trabalho, com base nos arts. 966, § 4º, do CPC; 83, IV, da [Lei Complementar](#) nº 75/1993; e OJ 129 da SBDI-II, do TST. Destacou a constitucionalidade do art. 235-C, caput, da CLT, que autoriza a prorrogação da jornada de trabalho dos motoristas por até quatro horas mediante previsão em acordo ou convenção coletiva, conforme ADI nº 5322, do STF. O julgado diferencia normas imperativas de normas de flexibilização, sendo a cláusula limitadora de horas extras no TAC considerada norma de flexibilização. Nesse sentido, a natureza do negócio jurídico bilateral do TAC, constitui acordo de vontades orientado por concessões recíprocas. Assim, entendeu-se pela importância de se preservar o ato jurídico perfeito em face de modificações legislativas que criam meras faculdades contratuais.

Decisão

O recorrido, MPT, pediu o restabelecimento da cláusula original do TAC. O Tribunal Superior do Trabalho acolheu o recurso e, no mérito, decidiu por restabelecer a sentença que julgou totalmente improcedentes os pedidos da recorrente. Concluiu que a modificação da cláusula do TAC para ampliar a prorrogação da jornada de trabalho, em face da nova lei, violou o princípio do ato jurídico perfeito (art. 5º, XXXVI, da [Constituição Federal](#)).

Referências

TST- RR-10153-60.2020.5.15.0063. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 12 de novembro de 2024.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) ajuizou Ação Civil Pública contra a Câmara de Dirigentes Lojistas de Passo Fundo (CDL) por cobrar taxas de inscrição e agenciamento para vagas de trabalho. O juiz de primeiro grau declarou a incompetência da Justiça do



Acordo Coletivo não pode mitigar regra para prorrogação de jornada em atividade insalubre

Trabalho para julgar o caso, entendendo que a relação entre a CDL e os trabalhadores era de consumo, e não trabalhista. O Tribunal Regional do Trabalho manteve a decisão de primeiro grau, levando o MPT a interpor recurso de revista.

Fundamentos

O relator do recurso de revista no Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconheceu a competência da Justiça do Trabalho para julgar o caso, com base no art. 114, I, da [Constituição Federal](#), que atribui à Justiça do Trabalho a competência para processar e julgar ações oriundas das relações de trabalho.

O relator argumentou que a atividade das agências de emprego, como a CDL, impacta diretamente as relações de trabalho, pois facilita a comunicação entre trabalhadores e empregadores. O Ministro também destacou que a cobrança de taxas de inscrição e agenciamento para vagas de trabalho restringe o acesso ao trabalho, violando o direito ao trabalho previsto na Declaração Americana de Direitos Humanos e no Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

A decisão do TST se baseou em precedentes da Corte que reconhecem a competência da Justiça do Trabalho para julgar casos que envolvam a fase pré-contratual das relações de trabalho, como a inscrição e o cadastro de trabalhadores em agências de emprego.

Decisão

O MPT pediu que o TST reconhecesse a competência da Justiça do Trabalho para julgar o caso e determinasse o retorno dos autos à Vara do Trabalho de origem para julgamento. O TST, por unanimidade, deu provimento ao recurso de revista, reconhecendo a competência da Justiça do Trabalho para julgar o caso e determinando o retorno dos autos à Vara do Trabalho de origem para que o recurso ordinário interposto pela CDL fosse processado e julgado.

Referências

TST-RR-20995-25.2018.5.04.0662. Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 12 de novembro de 2024.

O reclamante, um trabalhador que exercia atividade insalubre, interpôs recurso de revista contra decisão do Tribunal Regional do Trabalho que havia afastado a condenação da reclamada ao pagamento de horas extras. O TRT considerou válido um acordo coletivo que



Acordo Coletivo não pode mitigar regra para prorrogação de jornada em atividade insalubre

estendia a jornada de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento para além do limite constitucional de 8 horas diárias, sem a devida autorização da autoridade competente, conforme exigido pelo art. 60, da CLT.

Fundamentos

O Tribunal Superior do Trabalho acolheu o recurso de revista do reclamante, fundamentando sua decisão nos limites à negociação coletiva que, apesar de ser um importante instrumento de solução de conflitos, encontra limites na legislação, não podendo dispor sobre direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis.

O art. 7º, inc. XXII, da [Constituição Federal](#), garante a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, o que torna a saúde e a segurança do trabalhador direitos indisponíveis. O art. 60, da CLT, dispõe que a prorrogação da jornada em atividade insalubre só é permitida mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho. A Súmula 85, VI, do TST, alinhada com o entendimento do Supremo Tribunal Federal no Tema 1046 de Repercussão Geral, reforça a invalidade de acordo de compensação de jornada em atividade insalubre sem a devida autorização.

As normas de saúde e segurança do trabalho, por constituírem um patamar civilizatório mínimo, não podem ser mitigadas por negociação coletiva, sob pena de afronta à dignidade da pessoa humana.

Decisão

O reclamante requereu a reforma da decisão do TRT, para que fosse reconhecida a invalidade do acordo coletivo e deferido o pagamento de horas extras. O TST deu provimento ao recurso de revista do reclamante, condenando a reclamada ao pagamento das horas extras excedentes à 6ª hora diária e à 36ª semanal, com os reflexos legais e postulados, conforme apuração em liquidação de sentença.

Referências

TST-Ag-EDCiv- RRAg-11165-88.2017.5.15.0007. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 12 de novembro de 2024.

Trata-se de um agravo em agravo de instrumento em recurso de revista interposto pela Vale S.A. contra decisão que a condenou ao pagamento de indenização por dano moral “em



ricochete” à cunhada de uma trabalhadora falecida no rompimento da barragem da Mina do Córrego do Feijão, em Brumadinho/MG. A autora da ação, cunhada da vítima, pleiteou indenização por dano moral em decorrência do sofrimento e abalo psicológico causados pela perda do ente querido.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região reconheceu o direito da autora à indenização, arbitrando o valor em R\$ 80.000,00, com base na comprovação do estreito laço afetivo e de convivência entre a autora e a vítima. A Vale S.A., insatisfeita com a decisão, interpôs recurso de revista, o qual foi denegado, levando a empresa a interpor agravo de instrumento e, posteriormente, agravo em agravo de instrumento.

Fundamentos

O acórdão em exame aborda a questão do dano moral em ricochete, também conhecido como dano moral indireto ou reflexo, que ocorre quando um terceiro, ligado por laços afetivos à vítima direta de um evento danoso, sofre um prejuízo extrapatrimonial em decorrência do evento principal. No caso em tela, a autora, cunhada da vítima, pleiteou indenização por dano moral em ricochete, alegando ter sofrido abalo psicológico e sofrimento pela perda do ente querido.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), ao analisar o caso, reconheceu a possibilidade de indenização por dano moral em ricochete, desde que comprovada a existência de laços afetivos e de convivência entre o terceiro e a vítima direta. O TST destacou que a limitação subjetiva dos pretendentes à reparação do dano moral em ricochete é necessária para evitar que o dever de reparar se estenda a um número elevado de pessoas, tornando a obrigação do ofensor desproporcional.

No caso concreto, o TST entendeu que o Tribunal Regional, ao reconhecer o direito da autora à indenização, baseou-se na comprovação do estreito laço afetivo e de convivência entre a autora e a vítima, o que justifica a condenação da Vale S.A. ao pagamento de indenização por dano moral em ricochete.

Decisão

O Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conheceu do agravo e, no mérito, negou-lhe provimento, mantendo a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região que condenou a Vale S.A. ao pagamento de indenização por dano moral em ricochete à cunhada da trabalhadora falecida no rompimento da barragem da Mina do Córrego do Feijão.



A decisão do TST confirma a possibilidade de indenização por dano moral em ricochete, desde que comprovada a existência de laços afetivos e de convivência entre o terceiro e a vítima direta, e reforça a importância da limitação subjetiva dos pretendentes à reparação para evitar a desproporcionalidade da obrigação do ofensor.

Referências

TST- Ag-AIRR-0010750-36.2021.5.03.0028, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 27/11/2024.

Trata-se de um caso em que o reclamante interpôs Recurso de Revista com Agravo contra decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. O cerne da controvérsia reside em dois pontos principais: a validade dos cartões de ponto e a norma coletiva que condiciona o pagamento proporcional da Participação nos Lucros e Resultados (PLR) ao modo de desligamento do empregado.

Quanto aos cartões de ponto, o Tribunal Regional, com base na prova oral, considerou-os válidos, entendendo que o reclamante não se desincumbiu do ônus de demonstrar a fragilidade da jornada neles registrada. Em relação à PLR, o TRT9 julgou válida a cláusula coletiva que exclui o pagamento proporcional da PLR aos empregados desligados por pedido de demissão ou justa causa, fundamentando sua decisão na prevalência do negociado sobre o legislado, conforme o Tema 1046 de Repercussão Geral do STF.

Fundamentos

O relator, Ministro Alberto Bastos Balazeiro, no que tange aos cartões de ponto, negou provimento ao Agravo de Instrumento interposto pelo reclamante, concordando com o entendimento do Tribunal Regional de que a análise da validade dos cartões de ponto se baseia na prova oral. Sustentou que a revisão da decisão regional demandaria reanálise de fatos e provas, o que é inviável em sede de Recurso de Revista, conforme a Súmula nº 126 do TST.

No tocante à PLR, o Ministro Balazeiro conheceu do Recurso de Revista e deu-lhe provimento. Para tanto, analisou a validade da norma coletiva à luz do Tema 1046 de Repercussão Geral do STF, que trata da validade de normas coletivas que restringem direitos trabalhistas. O Ministro destacou que, embora o STF tenha reconhecido a constitucionalidade de acordos e convenções coletivas que limitem direitos trabalhistas, esses direitos não podem ser considerados “absolutamente indisponíveis”.



No caso em questão, o relator entendeu que a norma coletiva que impede o pagamento proporcional da PLR em caso de pedido de demissão ou dispensa por justa causa fere o direito constitucional à participação nos lucros, previsto no art. 7º, XI, da [Constituição Federal](#). Ademais, considerou que a cláusula afronta o princípio da isonomia, previsto no art. 5º, caput, da Constituição, bem como a Súmula nº 451 do TST, que garante o pagamento proporcional da PLR em caso de rescisão contratual antecipada.

Decisão

Diante do exposto, o Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conheceu do Agravo de Instrumento e negou-lhe provimento, e conheceu do Recurso de Revista, por contrariedade à Súmula nº 451 do TST, dando-lhe provimento para invalidar a norma coletiva que restringe o pagamento proporcional da PLR. O TST condenou o reclamado ao pagamento da PLR de forma proporcional ao período trabalhado pelo reclamante, em conformidade com a apuração em liquidação de sentença.

Referências

TST- RRAg-0000371-88.2022.5.09.0010, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 3/12/2024.

O Reclamante, admitido em 16/02/2004 pela Reclamada, teve seu contrato de trabalho suspenso em 02/03/2006 devido à aposentadoria por invalidez. Durante o período de vigência do contrato, o Reclamante e seus dependentes usufruíam de assistência médico-hospitalar, garantida por norma coletiva. No entanto, o Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2022, em sua cláusula 10ª, parágrafo 1º, excluiu os dependentes dos empregados aposentados por invalidez do plano de saúde, o que motivou a Reclamação Trabalhista.

Fundamentos

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), ao analisar o Recurso de Revista, considerou inválida a cláusula 10ª, parágrafo 1º, do ACT 2020/2022, que excluía os dependentes dos empregados aposentados por invalidez do plano de saúde. A decisão baseou-se no entendimento de que tal exclusão configura discriminação, pois utiliza um critério injustamente desqualificante – a condição de saúde que determinou a aposentadoria – para negar um direito com importante impacto social, violando o princípio da não discriminação.

Além disso, a cláusula afronta a dignidade da pessoa humana, valor fundamental protegido pela [Constituição Federal](#), e impõe obstáculo ao direito à saúde, um direito social



fundamental. Por fim, a decisão do TST está em conformidade com a Súmula 440, que assegura a manutenção do plano de saúde ou assistência médica, mesmo quando o contrato de trabalho estiver suspenso por [auxílio-doença](#) acidentário ou aposentadoria por invalidez.

Decisão

O TST decidiu, por unanimidade, conhecer do Recurso de Revista e dar-lhe provimento, condenando a Reclamada a restabelecer o plano de saúde da dependente do Reclamante, com todos os benefícios concedidos aos demais empregados. A decisão determinou ainda a antecipação dos efeitos da tutela, com a obrigação da Reclamada de comprovar o restabelecimento do plano de saúde em 10 dias, sob pena de multa diária de R\$ 100,00.

Referências

TST- RR-0100180-64.2022.5.01.0401, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio José Godinho Delgado, julgado em 3/12/2024.

Uma trabalhadora, após um período de afastamento por [auxílio-doença](#) acidentário, foi considerada apta para o trabalho em exame médico realizado pela empresa. No entanto, a trabalhadora não retornou às suas atividades, alegando que ainda se encontrava incapacitada e que havia ajuizado ação contra o INSS para o restabelecimento do benefício previdenciário.

A empresa, por sua vez, não aceitou o atestado médico apresentado pela trabalhadora e, após diversas tentativas de contato e notificações, aplicou a pena de justa causa por [abandono](#) de emprego. A trabalhadora, então, ajuizou ação trabalhista buscando a reversão da justa causa e a reintegração ao emprego, alegando que sua ausência se justificava pela incapacidade laboral.

Fundamentos

O Tribunal Regional do Trabalho manteve a sentença de primeiro grau que confirmou a justa causa aplicada à trabalhadora, argumentando que ela estava apta para o trabalho e não havia apresentado justificativa válida para sua ausência. No entanto, após a interposição do recurso de revista, a trabalhadora apresentou um fato novo: um acórdão proferido pelo Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, em ação previdenciária ajuizada pela trabalhadora, que determinou o restabelecimento do auxílio-doença acidentário desde a data da primeira negativa, reconhecendo sua incapacidade laboral.



Diante desse fato superveniente, o Tribunal Superior do Trabalho conheceu do recurso de revista, com base na Súmula 394 do TST, que prevê a aplicação do artigo 493 do Código de Processo Civil de 2015 (art. 462 do CPC de 1973) aos processos trabalhistas, admitindo a alegação de fato superveniente à propositura da ação.

Decisão

O Tribunal Superior do Trabalho, considerando o acórdão do TJRS que reconheceu a incapacidade laboral da trabalhadora como um fato superveniente capaz de influenciar na solução da causa, deu provimento ao recurso de revista. A decisão determinou o retorno dos autos à Vara do Trabalho de origem para que o processo seja reanalisado à luz do fato novo, especialmente no que se refere à justa causa aplicada por abandono de emprego.

Referências

TST- Ag-RR-20117-55.2019.5.04.0019, 2ª Turma, rel. Min. Liana Chaib, julgado em 26/11/2024.

Trata-se de embargos de declaração opostos pela Reclamada em face de decisão que deferiu à Reclamante os reflexos de indenização substitutiva em 13º salários, férias acrescidas de 1/3 constitucional, parcelas de FGTS e indenização de 40%.

A Reclamante, em sede de embargos de declaração, alegou omissão no acórdão original, que não contemplou o pedido de reflexos salariais sobre a indenização substitutiva. O Tribunal acolheu os embargos, reconhecendo a necessidade de reparação integral pelos efeitos da demissão arbitrária, em face da conduta obstativa da Reclamada ao direito de estabilidade provisória da Reclamante como membro da CIPA.

A Reclamada, insatisfeita com o provimento dos embargos, opôs novos embargos de declaração, alegando contradição no acórdão, que ora deferia reflexos sobre férias e FGTS, ora sobre férias com 1/3 constitucional e FGTS com 40% de indenização.

Fundamentos

O Tribunal, ao analisar os embargos de declaração da Reclamada, rejeitou-os por entender que não havia omissão, contradição ou erro material a serem sanados, nos termos dos arts. 1.022 do CPC/2015 e 897-A da CLT, que delimitam o cabimento dos embargos para esclarecer obscuridade, eliminar contradição, suprir omissão ou corrigir erro material.



Quanto à alegada contradição, o Tribunal considerou que a utilização de diferentes expressões para se referir às mesmas verbas no acórdão não configurava inconsistência, pois o sentido e a abrangência das verbas deferidas eram claros e inequívocos. Além disso, destacou que a Reclamante pleiteou expressamente, em sua petição inicial, os reflexos da indenização substitutiva em 13º salários, férias + 1/3 e FGTS + 40%, tendo o Tribunal, ao sanar a omissão do acórdão original, limitando-se a deferi-los nos termos do pedido.

Por fim, ressaltou que os reflexos deferidos são consectários legais do direito à estabilidade provisória, garantido à Reclamante por sua condição de membro da CIPA, e que a Reclamada, ao obstar o exercício desse direito, violou a garantia de emprego, devendo indenizar a Reclamante pelos prejuízos decorrentes.

Decisão

Diante do exposto, o Tribunal decidiu rejeitar os embargos de declaração opostos pela Reclamada, mantendo a decisão que deferiu à Reclamante os reflexos da indenização substitutiva em 13º salários, férias acrescidas de 1/3 constitucional, parcelas de FGTS e indenização de 40%.

Referências

TST-E- ED-ED-RR-1351-89.2010.5.02.0482, SBDI-I, red. p/ acórdão Min. Katia Magalhães Arruda, julgado em 5/12/2024.



Em um caso analisado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), a trabalhadora, mãe de um filho com Síndrome de Down, pleiteou a redução de sua jornada de trabalho sem a correspondente redução salarial, com o objetivo de dedicar mais tempo aos cuidados especiais que seu filho demanda.

O juízo de primeira instância deferiu o pedido da trabalhadora, determinando a redução da jornada de 40 para 20 horas semanais, sem alteração no salário, até que o filho completasse 14 anos de idade. No entanto, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) reformou a decisão de primeira instância, entendendo que não seria possível aplicar, por analogia, o benefício previsto no art. 98, § 3º, da Lei 8.112/1990, que prevê horário especial para servidores públicos com dependentes com deficiência.

Fundamentos

O TST, ao analisar o caso, reformou a decisão do TRT e restabeleceu a sentença de primeira instância, reconhecendo o direito da trabalhadora à redução da jornada sem redução salarial. A Corte reconheceu que o filho da trabalhadora, por ser uma criança com Síndrome de Down, necessita de cuidados especiais e demanda um ônus maior da mãe em relação ao seu desenvolvimento. Aplicar a regra geral de redução salarial proporcional à redução da jornada, nesse caso, configuraria tratamento desigual em situações desiguais, ferindo o princípio da igualdade material.

O Tribunal também se baseou na Teoria da Adaptação Razoável, que prevê a adoção de medidas para garantir que as pessoas com deficiência possam gozar de seus direitos em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. No caso em questão, a redução da jornada sem redução salarial foi considerada uma adaptação razoável, já que permite à mãe conciliar o trabalho com os cuidados do filho com deficiência.

A CDPD, incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro com status de [emenda constitucional](#), prevê o direito das pessoas com deficiência à igualdade de oportunidades e à adaptação razoável. O TST aplicou a CDPD ao caso concreto, reconhecendo que a recusa à adaptação razoável, no caso a redução da jornada sem redução salarial, configuraria discriminação.

O TST também considerou o conceito de “The Cost of Caring”, que se refere ao ônus adicional que os cuidadores de pessoas com deficiência enfrentam. No caso, a redução da jornada sem redução salarial foi considerada uma forma de minimizar o impacto financeiro e emocional da trabalhadora no cuidado do filho com deficiência.



O Supremo Tribunal Federal, em caso análogo, já havia se manifestado favoravelmente à aplicação do art. 98, § 3º, da Lei 8.112/1990, por analogia, a servidores públicos estaduais e municipais que necessitam de horário especial para cuidar de filhos com deficiência. O TST, acompanhando o entendimento do STF, aplicou a mesma lógica ao caso da trabalhadora, reconhecendo seu direito à redução da jornada sem redução salarial.

Decisão

Diante dos fundamentos apresentados, o TST decidiu por dar provimento ao recurso da trabalhadora, restabelecendo a sentença de primeira instância que havia deferido a redução da jornada de trabalho de 40 para 20 horas semanais, sem a correspondente redução salarial, até que o filho da trabalhadora complete 14 anos de idade.

Referências

TST- RR-658-38.2018.5.09.0092, 7ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 4/12/2024.

O presente caso versa sobre a controvérsia entre um ex-empregado e a instituição financeira acerca do pagamento de diferenças de adicional por tempo de serviço, conhecido como anuênio. O reclamante, admitido em 1988, recebia o adicional por tempo de serviço, inicialmente como quinquênio, a cada cinco anos, e posteriormente, a partir de 1983, como anuênio, anualmente. A partir de 1997, o adicional continuou sendo pago, mas deixou de ser computado para os empregados admitidos após 1996. Em 1999, o benefício foi suprimido, sob a alegação de que tinha origem em norma coletiva e que, com o término da vigência do acordo coletivo, não havia mais previsão para o pagamento do anuênio.

Fundamentos

O Tribunal Regional do Trabalho (TST), em sua decisão, reconheceu o direito do reclamante ao adicional por tempo de serviço. A corte entendeu que o adicional, inicialmente pago como quinquênio, já existia antes de ser incorporado aos acordos coletivos, fazendo parte do contrato de trabalho do reclamante desde sua admissão. O Tribunal considerou que a supressão do direito ao adicional por tempo de serviço configurou descumprimento do contrato de trabalho por parte da instituição financeira.

A instituição financeira recorreu da decisão, alegando que o acórdão regional teria contrariado a tese jurídica de repercussão geral correspondente ao Tema nº 1.046 do Supremo Tribunal Federal, visto não se tratarem os anuênios de direito absolutamente



indisponível. Sustentou ainda que houve má aplicação do item I da Súmula 51 do TST, pois a supressão do benefício teria ocorrido por norma coletiva e não por ato unilateral do empregador.

A Corte, ao analisar o caso, negou provimento ao agravo interposto pela instituição financeira, mantendo a decisão do Tribunal Regional do Trabalho. O TST concluiu que a matéria em discussão não se enquadrava no Tema nº 1.046 do Supremo Tribunal Federal, que trata de limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas. O TST entendeu que o adicional por tempo de serviço, no caso em questão, era um direito originariamente previsto em norma regulamentar e incorporado ao contrato de trabalho do reclamante, não podendo ser suprimido sem expressa autorização em norma coletiva.

O TST destacou que o regulamento da instituição financeira assegurava a seus empregados o direito ao adicional por tempo de serviço, inicialmente como quinquênios, e que os acordos coletivos posteriores apenas alteraram a periodicidade do benefício para anuênios, nunca o extinguindo. Dessa forma, o TST concluiu que a supressão do adicional por tempo de serviço configurou descumprimento do contrato de trabalho pela instituição financeira, uma vez que o direito ao adicional estava incorporado ao contrato de trabalho do reclamante.

Decisão

O Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, decidiu negar provimento ao agravo interposto pela instituição financeira, mantendo a decisão do Tribunal Regional do Trabalho que condenou o banco a pagar as diferenças de adicional por tempo de serviço ao reclamante. A decisão do TST confirmou o entendimento de que o adicional por tempo de serviço, no caso em questão, era um direito adquirido pelo reclamante e incorporado ao seu contrato de trabalho, não podendo ser suprimido sem expressa autorização em norma coletiva.

Referências

TST- Ag-ARR-1239-37.2016.5.22.0003, 8ª Turma, rel. Min. Sérgio Pinto Martins, julgado em 4/12/2024.