



Justiça do Trabalho é competente para julgar ações de cobrança de taxas por agências de emprego

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



Justiça do Trabalho é competente para julgar ações de cobrança de taxas por agências de emprego

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



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.



Justiça do Trabalho é competente para julgar ações de cobrança de taxas por agências de emprego

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”.



Justiça do Trabalho é competente para julgar ações de cobrança de taxas por agências de emprego

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



Justiça do Trabalho é competente para julgar ações de cobrança de taxas por agências de emprego

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.



Justiça do Trabalho é competente para julgar ações de cobrança de taxas por agências de emprego

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.



Justiça do Trabalho é competente para julgar ações de cobrança de taxas por agências de emprego

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



Justiça do Trabalho é competente para julgar ações de cobrança de taxas por agências de emprego

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.