

# EMBARGOS DE DECLARAÇÃO

## PRAZO PARA O RECURSO EXTRAORDINÁRIO

Tribunal

TST

### ALTERAÇÃO DE NORMA REGULAMENTAR — QUANDO PREJUDICA O EMPREGADO

#### RESUMO

- ... Sustenta o recorrente que é indevido o prêmio jubileu ao regulamentar que modificou o critério de pagamento deste prêmio operou-se antes dele implementar a condição tempo para fazer jus ao pagamento da vantagem. Aduz que foi lícita a alteração, porquanto, à época, o recorrido tinha apenas expectativa de direito. - De fato, o reclamante não havia ainda implementado as condições para obter o benefício, eis que lhe faltavam alguns anos para completar os 30 necessários ao pagamento da vantagem. - O empregador, sem dúvida, tem o direito de refazer o seu regulamento excluindo vantagens, porém sem ferir o direito adquirido do empregado que se achava em andamento. A revogação só poderia atingir os empregados admitidos a partir da alteração. - Entretanto, como aconteceu no presente caso, frustrou o direito do demandante de obter a vantagem cujo tempo de serviço necessário ele acabou por completar. - Assim, a alteração ocorrida foi prejudicial ao reclamante, o que é defeso em lei, através do art. 408 da CLT, devendo, por isso, ser reconhecido o direito do reclamante, como entendeu o Juízo da quo» . . . . Proc. TRT- 9.847/84, ac. de 15-5-1985 VENCIDO EM PARTE O JUIZ RELATOR Arquivo do Ementário Forense, TRT/386 EMFOR 447 EMENTA: - Se o empregado não deu causa ao seu desligamento da empresa ou para ele não concorreu, não pode ver-se privado da percepção da vantagem a que fez jus pelo seu trabalho. RESUMO DO ACÓRDÃO: - ... Na verdade, está correta a decisão da E. Turma, uma vez que observou o disposto no art. 115 do Código Civil, que preceitua: " São lícitas, em geral, todas as condições que a lei não vedar expressamente. Entre as condições defesas se incluem as que privarem de todo o efeito o ato, ou o sujeitarem ao arbítrio de uma das partes ". - Assim, como bem salientou o v. Acórdão embargado, o que se passou foi, exatamente, o previsto no citado artigo, uma vez que, a condição predeterminada, ou seja, a de estar o empregado em atividade na empresa, à data do pagamento do prêmio em questão, está ao livre arbítrio do empregador que assim poderá conceder a uns e não a outros - aqueles que demitir sem justa causa - impedindo, desta forma, segundo seu critério subjetivo, ainda que não encerre precipuamente esse objetivo, o recebimento da gratificação. - De outra parte, em se tratando de direito do trabalho, a questão não poderá deixar de ser encarada num plano direto, tendo em vista os objetivos sociais da tutela específica, desviando o exame da questão do ângulo estritamente privatista. Com efeito, não se poderá deixar de levar em consideração que o trabalhador fez a parte principal à aquisição do direito, isto é, a prestação do serviço no período estipulado e a gratificação prevista tem natureza nitidamente salarial. Assim, de qualquer forma, corresponde a uma retribuição, para cujo pagamento se estabeleceu uma determinada época. Ora, é intuitivo, "data venia", que não se poderá deixar o trabalhador sem essa retribuição se o período correspondente à prestação de serviços foi cumprido, tão somente porque o empregador, virtualmente, ou seja, sem justa causa, o impediu de alcançar a época própria de pagamento. Do ponto de vista da tutela específica do direito do trabalho, parece razoável admitir-se que o empregado que não deu causa ao seu desligamento da empresa ou para ele não concorreu, não se veja privado da gratificação a que fez jus pelo seu trabalho. - Assim, desnecessário, na hipótese, se perquirir sobre a existência ou não de malícia no ato do empregador, ao demitir o empregado, o que efetivamente, não foi questionado pela Turma, até porque é suficiente para constituir em uso de arbítrio a maneira potestativa em que foi estabelecido o prêmio. - Por tais fundamentos, rejeito os embargos, mantendo a decisão da turma. Proc. TST-RR-6.307/83, Ac. de 27-8-1987 Arquivo do EMFOR, TST/2.220 EMFOR 476

#### **EMENTA**

Existente a vantagem do Prêmio Jubileu no regulamento do empregador, pode este suprimi-la a qualquer momento, porém respeitando a expectativa de direito daquele empregado que vinha contando tempo para implementar as condições exigidas. A supressão só pode atingir os empregados admitidos após a ocorrência da mesma, sob pena de configurar-se a alteração contratual defesa em lei.