

DISSÍDIO COLETIVO

ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Recurso re -
Tribunal TST

QUANDO CABE COMO RESSARCIMENTO

RESUMO

- O julgado regional manteve a decisão de primeiro grau que converteu a licença-prêmio em pecúnia em decisão que assim está sedimentada: - Inconforma-se o demandado com o deferimento do pedido de conversão da licença - prêmio em pecúnia, sinalizando com a existência de ofensa ao princípio da legalidade, na medida em que o estatuto regulamentar não teria contemplado a obrigação imposta pela decisão guerreada. - O questionado benefício foi criado pelo Regulamento dos Funcionários do Banco América do Sul, em que seu artigo 25 estabeleceu, "in verbis": "O Banco concederá a título de prêmio, com todas as vantagens regulamentares, inclusive salário integral, licença de três meses para os primeiros 20 anos efetivamente trabalhados pelo funcionário". - Admitido em 01.09.77, o reclamante, a partir de 01.09.97 adquiriu o direito à licença remunerada, o qual não foi não usufruído até a data da extinção do contrato de trabalho. Em face desse contexto, entendeu o vindicante ser devida a conversão da obrigação de fazer em pagar o montante correspondente, posicionamento com o qual comungo. - O princípio basilar, esteio das relações jurídicas, é o da legalidade, segundo o qual ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa, senão em virtude da lei (CF, art. 5º, II). - As relações contratuais dinamizam-se por meio da convergência de vontades, as quais possuem a lei como norte a ser observado. - Frente a tal contexto, repulsa o ordenamento pátrio a imposição de obrigação que não encontrar balizamento legal. - Os regulamentos empresariais, quando concessivos de vantagens, aderem aos contratos de trabalho, assumindo a natureza de obrigação contratual. - Eventual alteração há que se submeter ao crivo do artigo 468, da CLT. - Promovidas essas ligeiras considerações, extrai do texto regulamentar empresarial que o reclamante, ao vencer vinte anos de trabalho, adquiriu direito ao gozo de licença-prêmio com duração de três meses. - Dos contornos assumidos pela norma regulamentar, infere-se que ao empregador restou a obrigação de conceder licença-prêmio àqueles que trabalharam por mais de vinte anos à instituição, independentemente de requerimento do empregado. É o que se observa da redação constante do dispositivo regulamentar, que não condiciona o deferimento do benefício a qualquer manifestação do empregado. "Mutatis mutandis" é o que se verifica em relação à concessão das férias, que se constitui em obrigação legal independente da vontade do empregado. - A concessão do direito, portanto, submeteu-se ao exclusivo arbítrio do empregador, condição que, todavia, não se coaduna com o ordenamento pátrio, merecendo deste absoluta repulsa (CCB, art.115). - Decerto que a norma regulamentar não previu a hipótese de conversão da obrigação de fazer em obrigação de pagar quantia certa. Mas, ao resilir unilateralmente o contrato de trabalho, o empregador obsteu o exercício de um direito já adquirido pelo empregado, causando-lhe prejuízo, cuja reparação, ao contrário do que entende o demandado, encontra previsão legal (CCB, art.879, parte final, c/c CLT, art. 8º). - Sob outra perspectiva, não se trata, na hipótese, de emprestar ao regulamento interpretação extensiva, em desalinho com a norma inculpada no artigo 1.090, do CCB. Em momento algum se fez a afirmação de que a norma regulamentar estaria a amparar a conversão do benefício em pecúnia. Esta, todavia, é consequência da inesperada ruptura do contrato de trabalho proporcionada pelo empregador e se encontra amparada por preceito legal. - Não incide à espécie a inteligência do Enunciado nº 186/TST, que não versa sobre as consequências derivadas da extinção do contrato de trabalho. - Comentando o Enunciado em questão, FRANCISCO ANTONIO DE OLIVEIRA ressaltou: "... A preocupação do enunciado foi a da conversão em pecúnia de forma destemperada, o que

poderia trazer consequências desagradáveis à empresa, com reflexos negativos no seu capital de giro. Todavia, em constando do regulamento da empresa, é de deduzir-se que já existe uma previsão e um encaixe de numerário para atender a espécie. Em havendo direito adquirido ao gozo, se o empregador for despedido injustamente faz jus ao pagamento em pecúnia."(In Comentários aos Enunciados do TST, 2ª Edição, Ed. Revista dos Tribunais). - Com esses fundamentos, entendo correta a decisão que determinou o pagamento da importância correspondente à licença-prêmio. - Registro, por oportuno, a ausência de violação à norma prevista no artigo 5º, inciso II, da

EMENTA

Inteligência do art. 389 do Novo Código Civil. - Sendo incontroverso que não houve a fruição da licença prêmio, cujo direito foi adquirido em 1997, a despedida imotivada, deve ser considerada obstativa do direito de gozo da licença em tela, convertendo-se a obrigação de fazer em obrigação de dar, ou seja, "in casu", em indenização compensatória, pois é regra basilar do direito que todo aquele que causar dano a outrem tem o dever de indenizar.

NOTA DA REDAÇÃO

Revista dos Tribunais