



PROCESSO Nº TST-RR - 1002273-92.2016.5.02.0033

ACÓRDÃO
(2ª Turma)
GMMHM/mvm/nt/lfo

I - AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEIS Nº 13.015/2014 E 13.467/2017. PLR. PAGAMENTO PROPORCIONAL. PEDIDO DE DEMISSÃO. PRINCÍPIO DA ISONOMIA (ART. 5º, *CAPUT*, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL). DISPOSITIVO ANTIDISCRIMINATÓRIO. NORMA CONSTITUCIONAL DE EFICÁCIA PLENA. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. NULIDADE DA NORMA COLETIVA. DEVIDO O PAGAMENTO PROPORCIONAL DA VANTAGEM EM CASO DE PEDIDO DE DEMISSÃO. Ante a possível contrariedade à Súmula nº 451 do TST, deve ser provido o agravo interno para melhor apreciação do tema no agravo de instrumento.
Agravo provido.

II - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEIS Nº 13.015/2014 E 13.467/2017. PLR. PAGAMENTO PROPORCIONAL. PEDIDO DE DEMISSÃO. PRINCÍPIO DA ISONOMIA (ART. 5º, *CAPUT*, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL). DISPOSITIVO ANTIDISCRIMINATÓRIO. NORMA CONSTITUCIONAL DE EFICÁCIA PLENA. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. NULIDADE DA NORMA COLETIVA. DEVIDO O PAGAMENTO PROPORCIONAL DA VANTAGEM EM CASO DE PEDIDO DE DEMISSÃO. Ante a possível contrariedade à Súmula nº 451 do TST, deve ser provido o agravo de instrumento para melhor apreciação do recurso de revista.
Agravo de instrumento provido.



PROCESSO Nº TST-RR - 1002273-92.2016.5.02.0033

III - RECURSO DE REVISTA. LEIS Nº 13.015/2014 E 13.467/2017. TEMA Nº 1.046. PLR. PAGAMENTO PROPORCIONAL. PEDIDO DE DEMISSÃO. PRINCÍPIO DA ISONOMIA (ART. 5º, CAPUT, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL).

DISPOSITIVO ANTIDISCRIMINATÓRIO. NORMA CONSTITUCIONAL DE EFICÁCIA PLENA. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. NULIDADE DA NORMA COLETIVA. DEVIDO O PAGAMENTO PROPORCIONAL DA VANTAGEM EM CASO DE PEDIDO DE DEMISSÃO.

Na hipótese, a Corte Regional manteve a sentença e negou o pedido da reclamante ao recebimento proporcional da parcela PLR. Fundamentou que *"a rescisão contratual se deu a pedido do empregado (...), o que afasta o direito à percepção da PLR proporcional, eis que se tratando de previsão em instrumento normativo, desafia interpretação restritiva, não atraindo a aplicação da Súmula 451 do C. TST"*. Com relação ao tema, a Súmula nº 451 do TST dispõe que *"Fere o princípio da isonomia instituir vantagem mediante acordo coletivo ou norma regulamentar que condiciona a percepção da parcela participação nos lucros e resultados ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros. Assim, inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa"*. Pelo que se depreende, o referido verbete sumular não condiciona o pagamento da parcela PLR à vigência do contrato de trabalho, mas sim ao fato de o empregado ter contribuído para os resultados da empresa. Por outro lado, observa-se da

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 100531F5869B9D0371.



PROCESSO Nº TST-RR - 1002273-92.2016.5.02.0033

decisão a existência de cláusula coletiva dispondo que o pagamento da PLR só é devido no caso de dispensa imotivada, retirando o direito à percepção da parcela nos casos em que o empregado pediu demissão. Contudo, esta Corte Superior vem prestigiando aquilo que a Suprema Corte denominou “eficácia horizontal dos direitos fundamentais”. Com efeito, os direitos e garantias albergados no art. 5º da Constituição Federal, entre eles o da isonomia, são oponíveis direta e imediatamente em face de particulares, razão pela qual não é possível excluir o direito ao pagamento da PLR com relação ao empregado que pediu demissão, uma vez que tal distinção redundaria em ofensa ao princípio da isonomia. De fato, o empregado que teve a iniciativa na ruptura contratual também contribuiu para os resultados positivos da empresa. Dessa forma, o Tribunal de origem, ao entender pela exclusão do direito da reclamante à percepção da PLR em razão de ela ter pedido demissão, decidiu em desacordo com o art. 5º, *caput*, da Constituição e em contrariedade à Súmula nº 451 do TST. Precedentes. **Recurso de revista conhecido e provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-1002273-92.2016.5.02.0033**, em que é Recorrente **FRANCISCO LAMONICA GIMENEZ** e Recorrido **BANCO BRADESCO S.A.**

Por meio de decisão monocrática firmada com apoio no art. 932, III, do CPC/2015 e 118, X, do RITST, esta relatora negou seguimento ao agravo de instrumento da parte.

O reclamante interpõe recurso de agravo.

A parte contrária apresentou contrarrazões, às fls. 899-900.

É o relatório.



PROCESSO Nº TST-RR - 1002273-92.2016.5.02.0033

V O T O

I - AGRAVO INTERNO

TEMA Nº 1.046. PLR. PAGAMENTO PROPORCIONAL. PEDIDO DE DEMISSÃO. PRINCÍPIO DA ISONOMIA (ART. 5º, CAPUT, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL). DISPOSITIVO ANTIDISCRIMINATÓRIO. NORMA CONSTITUCIONAL DE EFICÁCIA PLENA. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. NULIDADE DA NORMA COLETIVA. DEVIDO O PAGAMENTO PROPORCIONAL DA VANTAGEM EM CASO DE PEDIDO DE DEMISSÃO.

A agravante alega que "o único motivo alegado pelo julgador para indeferir o pagamento da PLR proporcional é a questão da CCT dispor cláusula restritiva quanto ao pagamento da PLR diante do pedido de demissão do empregado, o que contraria o entendimento expresso da Súmula 451 do TST".

Sustenta que a interpretação restritiva adotada no acórdão regional diverge dos princípios constitucionais insculpidos nos arts. 5º, *caput*; 7º, XXX e XXXII, da Constituição Federal, por configurar tratamento discriminatório entre empregados que contribuíram para os resultados positivos da empresa, em patente violação à Súmula 451 do TST e à Constituição Federal.

Insiste que seu intuito não é o de revolver fatos e provas, mas o de demonstrar que o entendimento da Corte Regional afronta dispositivos legais e constitucionais.

Afirma que, em caso análogo envolvendo a mesma empresa reclamada, este Tribunal Superior deu provimento ao recurso de revista determinando o pagamento da PLR proporcional com fundamento na Súmula 451 desta Corte.

Aponta violação aos arts. 5º, *caput*, 7º, IX, da Constituição Federal e contrariedade à Súmula 451 do TST.

Transcreve arestos para confronto de teses.

A decisão que denegou seguimento ao agravo de instrumento está assim fundamentada:

" [...]O apelo não prospera, vejamos:
A Corte Regional registrou que:



PROCESSO Nº TST-RR - 1002273-92.2016.5.02.0033

"1. PLR proporcional

Nos termos da CCT sobre participação dos empregados nos lucros ou resultados dos bancos em 2015, o parágrafo terceiro da cláusula II reserva o direito ao pagamento proporcional da parcela aos empregados dispensados sem justa causa durante o período de 03/08/2015 e 31.12.2015, nos seguintes termos (ID. 1e12d5a):

"Ao empregado que tenha sido ou venha a ser dispensado sem justa causa, entre 03.08.2015 e 31.12.2015, será devido o pagamento, até 01.03.2016, de 1/12 (um doze avos) do valor estabelecido no caput, por mês trabalhado, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias".

Todavia, a rescisão contratual se deu a pedido do empregado (TRCT - ID. d8c1599 - Pág. 1), o que afasta o direito à percepção da PLR proporcional, eis que tratando-se de previsão em instrumento normativo, desafia interpretação restritiva, não atraindo a aplicação da Súmula 451 do C. TST ao caso. Dessa forma, não faz jus o autor ao pagamento do PLR proporcional relativo ao ano de 2015.

(...)

3. Equiparação salarial

(...)

O conjunto probatório dos autos conduz à conclusão de que não havia identidade de funções.

Conforme se extrai da prova oral, um dos parâmetros para definir o tipo de gerência a ser exercida pelo empregado é o faturamento dos clientes. E, no caso, é incontroverso que, apesar de poder atender clientes de outra faixa, a carteira do reclamante era composta por empresas com faturamento de até R\$ 3 milhões, enquanto que o paradigma atendia valores superiores (a partir de R\$ 3 milhões).

Nesse contexto, fica afastada a pretensão ao recebimento das diferenças salariais decorrentes da equiparação postulada, uma vez que não há que se falar em identidade de funções.

Diante do quadro fático delineado, cujo teor é insuscetível de reexame nesta instância superior, nos termos da Súmula 126 do TST, descabe cogitar, portanto, violação dos arts. 818 da CLT e 373, I, do CPC.

Incólumes, ainda, os demais dispositivos legais e constitucionais invocados.

Por fim, restam preclusas as matérias não renovadas no agravo de instrumento.

Ante o exposto, com fundamento nos arts. 932, III e IV, c/c 1.011, I, do CPC/2015 e 118, X, do RITST, nego seguimento ao agravo de instrumento.

[...]"

Analiso.



PROCESSO Nº TST-RR - 1002273-92.2016.5.02.0033

Ante a possível contrariedade à Súmula 451 desta Corte Superior, **dou provimento** ao agravo interno para melhor apreciação do tema no agravo de instrumento.

II – AGRAVO DE INSTRUMENTO

TEMA Nº 1.046. PLR. PAGAMENTO PROPORCIONAL. PEDIDO DE DEMISSÃO. PRINCÍPIO DA ISONOMIA (ART. 5º, CAPUT, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL). DISPOSITIVO ANTIDISCRIMINATÓRIO. NORMA CONSTITUCIONAL DE EFICÁCIA PLENA. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. NULIDADE DA NORMA COLETIVA. DEVIDO O PAGAMENTO PROPORCIONAL DA VANTAGEM EM CASO DE PEDIDO DE DEMISSÃO.

A reclamante insurge-se contra a decisão regional que consignou que, de acordo com a CCT, a reclamante não faz jus ao recebimento do PLR proporcional por ter pedido demissão da empresa.

Aponta violação aos arts. 5º, *caput*, 7º, IX, da Constituição Federal e contrariedade à Súmula 451 do TST.

Transcreve arestos para confronto de teses.

Ante a possível contrariedade à Súmula 451 desta Corte Superior, **dou provimento** ao agravo de instrumento para melhor apreciação do tema no recurso de revista.

III – RECURSO DE REVISTA

Satisfeitos os pressupostos comuns de admissibilidade, examino os específicos do recurso de revista.

TEMA Nº 1.046. PLR. PAGAMENTO PROPORCIONAL. PEDIDO DE DEMISSÃO. PRINCÍPIO DA ISONOMIA (ART. 5º, CAPUT, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL). DISPOSITIVO ANTIDISCRIMINATÓRIO. NORMA CONSTITUCIONAL DE EFICÁCIA PLENA. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. NULIDADE DA NORMA COLETIVA. DEVIDO O PAGAMENTO PROPORCIONAL DA VANTAGEM EM CASO DE PEDIDO DE DEMISSÃO.

1) Conhecimento



PROCESSO Nº TST-RR - 1002273-92.2016.5.02.0033

A reclamante insurgiu-se contra a decisão regional que consignou que, de acordo com a CCT, a reclamante não faz jus ao recebimento do PLR proporcional por ter pedido demissão da empresa.

Aponta violação aos arts. 5º, *caput*, 7º, IX, da Constituição Federal e contrariedade à Súmula 451 do TST.

O Tribunal Regional, no que concerne ao tema em destaque, consignou:

"[...] 1. PLR proporcional

Nos termos da CCT sobre participação dos empregados nos lucros ou resultados dos bancos em 2015, o parágrafo terceiro da cláusula II reserva o direito ao pagamento proporcional da parcela aos empregados dispensados sem justa causa durante o período de 03/08/2015 e 31.12.2015, nos seguintes termos (ID. 1e12d5a):

"Ao empregado que tenha sido ou venha a ser dispensado sem justa causa, entre 03.08.2015 e 31.12.2015, será devido o pagamento, até 01.03.2016, de 1/12 (um doze avos) do valor estabelecido no *caput*, por mês trabalhado, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias".

Todavia, a rescisão contratual se deu a pedido do empregado (TRCT - ID. d8c1599 - Pág. 1), o que **afasta o direito à percepção da PLR proporcional, eis que tratando-se de previsão em instrumento normativo, desafia interpretação restritiva, não atraindo a aplicação da Súmula 451 do C. TST ao caso.** Dessa forma, não faz jus o autor ao pagamento do PLR proporcional relativo ao ano de 2015.

Nada a reformar. [...]"

Conforme se infere dos termos da decisão recorrida, o Tribunal Regional expressamente afastou a incidência da Súmula 451 do TST do presente caso. O verbete, por sua vez, é da seguinte redação:

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. RESCISÃO CONTRATUAL ANTERIOR À DATA DA DISTRIBUIÇÃO DOS LUCROS. PAGAMENTO PROPORCIONAL AOS MESES TRABALHADOS. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 390 da SBDI-I) - Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

Fere **o princípio da isonomia** instituir vantagem mediante acordo coletivo ou norma regulamentar que condiciona a percepção da parcela participação nos lucros e resultados ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros. Assim, inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma



PROCESSO Nº TST-RR - 1002273-92.2016.5.02.0033

proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa.

O caso, portanto, traz à baila o confronto entre os postulados albergados nos arts. 5º, *caput*, e 7º, XXVI, da Constituição Federal.

No que tangencia à norma insculpida no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, é verdade que, no julgamento do ARE n. 1.121.633, o Supremo Tribunal Federal firmou, por maioria, tese no sentido de que “são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis” (Tema n. 1.046). Diante do caráter vinculante da tese, é necessário ter clareza quanto à sua abrangência, a qual, por sua vez, está ligada aos institutos da “adequação setorial negociada” e “direitos absolutamente indisponíveis”. Como mais se verá, os institutos se entrelaçam de modo que a definição de um aponta para a conceituação do outro e estabelecem os contornos da tese consagrada pela Suprema Corte.

De fato, o princípio da “adequação setorial negociada”, citado pelo Supremo Tribunal Federal, já era referido no ano de 1994 pelo Ministro Maurício Godinho Delgado em âmbito doutrinário (Princípios do Direito do Trabalho, Jornal Trabalhista, Brasília: Centro de Assessoria Trabalhista, ano XI, n. 535, 12.12.94, p. 1.202-1.208). O ilustre ministro e professor destacava que, a partir da promulgação da Constituição Federal, a negociação coletiva ganhou protagonismo na criação de normas juslaborais. Realmente, é clássica – porém atualíssima – a conclusão segundo a qual a negociação coletiva possui atributo jurígeno, uma vez que **as convenções e acordos coletivos de trabalho são autênticas fontes do direito**, tal como se reconheceu na Constituição de 1988 (art. 7º, XXVI). Nessa senda:

As normas negociais coletivas, em especial as convenções coletivas de trabalho, foram aceitas pela doutrina como fonte de direito, podendo ser citados a título de exemplo Luisa Riva Sanseverino, Eugenio Perez Botija, Miguel Hernainz Marquez, Mariano Tissebaum e, no Brasil, Mozart Victor Russomano, Octácio Bueno Magano e Amauri Mascaro Nascimento (SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. A autonomia privada como fonte de normas jurídicas trabalhistas. Revista de direito do trabalho, São Paulo, v. 8, n. 44, p. 64-71, jul./ago. 1983).



PROCESSO Nº TST-RR - 1002273-92.2016.5.02.0033

Consoante relevante escólio de Francesco Carnelutti, as normas coletivas possuem “corpo de contrato e alma de lei”, porque assumem um caráter cogente e abstrato no âmbito de uma mesma categoria profissional e, por vezes, econômica. Por isso, é imprescindível estabelecer critérios para a sua convivência com o direito de origem estatal, principalmente com a Constituição da República, a qual não perde o seu *status* de Lei Maior frente às normas autônomas. Notadamente no Brasil, em que os direitos sociais elencados na Carta Magna não excluem outros que visam à melhoria da condição social dos trabalhadores (art. 7º, *caput*, da Constituição Federal), estabeleceu-se uma proteção mínima em âmbito juslaboral, que deve ser obedecida por todos os agentes que criam as fontes formais do Direito do Trabalho.

Não é por outra razão que o princípio da “proibição do retrocesso” foi consagrado na Constituição brasileira. O Estado não está autorizado a suprimir direitos sociais já conquistados pelo povo, ainda que em meio a crises econômicas, senão confira-se no escólio do Ministro Ricardo Lewandowski (*in* FOLHA DE S. PAULO / SP - OPINIÃO - pág.: A03. Qui, 1 de Fevereiro de 2018):

Os direitos fundamentais, tal como os conhecemos, são produto de uma evolução multissecular. Têm como base a tradição judaico-cristã, a filosofia grega, a jurisprudência romana e a teologia medieval.

[...]

Independentemente da geração a que pertençam, milita a favor dos direitos fundamentais, em especial dos sociais, o princípio da proibição do retrocesso, plasmado no art. 30 da Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, da ONU, cuja redação é a seguinte: "Nenhuma disposição da presente Declaração pode ser interpretada como o reconhecimento a qualquer Estado, grupo ou pessoa, do direito de exercer qualquer atividade ou praticar qualquer ato destinado à destruição de quaisquer dos direitos e liberdades aqui estabelecidos".

Em lição muito oportuna, considerada a quadra pela qual passamos, o jurista português Gomes Canotilho pontua que a "proibição do retrocesso nada pode fazer contra as recessões e crises econômicas [...], mas o princípio em análise limita a reversibilidade dos direitos adquiridos", sob pena de afronta aos postulados da legítima confiança e da segurança dos cidadãos. Isso porque "o núcleo essencial dos direitos já realizado e efetivado através de medidas legislativas [...] deve considerar-se constitucionalmente garantido", sendo inconstitucional a sua supressão, "sem a criação de outros esquemas alternativos ou compensatórios".



PROCESSO Nº TST-RR - 1002273-92.2016.5.02.0033

O princípio da proibição do retrocesso, portanto, impede que, a pretexto de superar dificuldades econômicas, o Estado possa, **sem uma contrapartida adequada**, revogar ou anular o núcleo essencial dos direitos conquistados pelo povo. É que ele corresponde ao mínimo existencial, ou seja, ao conjunto de bens materiais e imateriais sem o qual não é possível viver com dignidade.

É verdade que **o próprio constituinte incumbiu os atores sociais da possibilidade de mitigar alguns direitos como forma de manutenção de alguns outros benefícios e da própria empregabilidade. Essa autorização, todavia, não importa remover a Constituição Federal do vértice de toda a ordem jurídica nacional**, porque o princípio do não retrocesso está consagrado no *caput* do art. 7º da Lei Maior. Como resposta ao dilema verificado entre a autonomia coletiva dos entes sindicais para suprimir ou limitar normas de proteção ao trabalho e o direito do não retrocesso, Maurício Godinho Delgado assim definiu o princípio da adequação setorial negociada:

Pelo princípio da adequação setorial negociada, as normas autônomas juscoletivas, construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional, podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalhistas, desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta) (DELGADO, Maurício Godinho. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Negociação Coletiva Trabalhista. Rev. TST, Brasília, vol. 82, no 4, out/dez 2016)

Destarte, decorre da própria concepção do princípio da “adequação setorial negociada” que **a negociação coletiva é um direito** à melhoria das condições de trabalho. A redação do art. 7º, *caput* e XXVI, da Constituição Federal explicita que a vocação natural das convenções e acordos coletivos do trabalho é o incremento das condições sociais dos trabalhadores. Veja-se que a substância do princípio da “adequação setorial negociada” está necessariamente ligada à ideia de que há direitos indisponíveis, vale dizer, infensos à limitação ou supressão pela via da negociação coletiva. A cláusula da indisponibilidade grava de forma indelével alguns direitos sociais sem os quais o ser humano tem comprometida a dignidade que lhe é inerente. E é exatamente isso que assegura que a negociação coletiva não servirá como



PROCESSO Nº TST-RR - 1002273-92.2016.5.02.0033

instrumento de renúncia ou despojamento puro e simples de direitos juslaborais básicos sob o pretexto de haver uma concessão recíproca entre os atores sociais.

Por tal razão, **sempre houve clareza dogmática acerca dos direitos de indisponibilidade absoluta:**

Em conformidade com o já exposto, na ordem jurídica brasileira, esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: as normas constitucionais em geral (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro (referidas pelo art. 5º, §§ 2º e 3º, da CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora (preceitos relativos à saúde e à segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, em síntese, todos os dispositivos que contenham imperatividade em sua incidência no âmbito do contrato de trabalho (DELGADO, op. cit.).

Com base nesse marco teórico, esta Corte seguiu distinguindo aqueles direitos assegurados no arcabouço estatal que são infensos à negociação coletiva daqueles outros que são passíveis de restrição. Com efeito, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho sempre foi no sentido de preservar a supremacia e a normatividade da Constituição da República frente ao poder legiferante dos sindicatos, consoante se constata pela leitura dos enunciados:

OJ-SDC-20 EMPREGADOS SINDICALIZADOS. ADMISSÃO PREFERENCIAL. CONDIÇÃO VIOLADORA DO ART. 8º, V, DA CF/88 (inserido dispositivo) - DEJT divulgado em 16, 17 e 18.11.2010

Viola o art. 8º, V, da CF/1988 cláusula de instrumento normativo que estabelece a preferência, na contratação de mão de obra, do trabalhador sindicalizado sobre os demais.

OJ-SDC-26 SALÁRIO NORMATIVO. MENOR EMPREGADO. ART. 7º, XXX, DA CF/88. VIOLAÇÃO (inserida em 25.05.1998)

Os empregados menores não podem ser discriminados em cláusula que fixa salário mínimo profissional para a categoria.

OJ-SDC-30 ESTABILIDADE DA GESTANTE. RENÚNCIA OU TRANSAÇÃO DE DIREITOS CONSTITUCIONAIS. IMPOSSIBILIDADE (republicada em decorrência de erro material) - DEJT divulgado em 19, 20 e 21.09.2011



PROCESSO Nº TST-RR - 1002273-92.2016.5.02.0033

Nos termos do art. 10, II, "b", do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do artigo 9º da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário.

Após a publicação do acórdão em que se consagrou a Tese nº 1.046 da Tabela de Repercussão Geral, restou claro que o Supremo Tribunal Federal acabou por reafirmar a jurisprudência construída por décadas no âmbito desta Corte Superior. De fato, “são excepcionais as hipóteses em que acordo ou convenção coletivos de trabalho podem reduzir garantias previstas no padrão geral heterônomo justralhista” e que “isso ocorre somente nos casos em que a lei ou a própria Constituição Federal expressamente autoriza a restrição ou supressão do direto do trabalhador”. É o que se extrai do voto condutor da lavra do Ministro Gilmar Mendes:

“É claro que nem sempre é fácil delimitar *ex ante* qual seria o patamar civilizatório mínimo que escaparia do âmbito da negociabilidade coletiva.

Para conferir maior segurança jurídica às negociações, a Lei 13.467/2017, que instituiu a chamada Reforma Trabalhista, acrescentou à CLT dois dispositivos que definiriam, de forma positiva e negativa, os direitos passíveis de serem objeto de negociação coletiva. A redação conferida ao art. 611-A da CLT prevê as hipóteses em que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei, enquanto que o art. 611-B da CLT, lista matérias que não podem ser objeto de transação em acordos e negociações coletivos caso sejam suprimidos ou reduzidos.

Considerando que, na presente ação, não estamos discutindo a constitucionalidade dos arts. 611-A e 611-B da CLT, entendo que uma resposta mais efetiva sobre os limites da negociabilidade coletiva deve ser buscada na própria jurisprudência consolidada do TST e do STF em torno do tema.

A jurisprudência do TST tem considerado que, estando determinado direito plenamente assegurado por norma imperativa estatal (Constituição, Leis Federais, Tratados e Convenções Internacionais ratificados), tal norma não poderá ser suprimida ou restringida pela negociação coletiva trabalhista, a menos que haja autorização legal ou constitucional expressa.

Portanto, são excepcionais as hipóteses em que acordo ou convenção coletivos de trabalho podem reduzir garantias previstas no padrão geral heterônomo justralhista. Isso ocorre somente nos casos em que a lei ou a própria Constituição Federal expressamente autoriza a restrição ou supressão do direto do trabalhador.



PROCESSO Nº TST-RR - 1002273-92.2016.5.02.0033

É o que se vislumbra, por exemplo, na redação dos incisos VI, XIII e XIV do art. 7º da Constituição Federal de 1988, os quais estabelecem que são passíveis de restrição, por convenção ou acordo coletivo, questões relacionadas a reductibilidade salarial, duração, compensação e jornada de trabalho, *in verbis*:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...) VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

(...) XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

(...) XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

Portanto, em relação a essas matérias, disposições de acordo ou convenção coletiva de trabalho podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justralhista, mesmo que isso importe em redução de direitos do trabalho.

Assim, ainda que de forma não exaustiva, entendo que a jurisprudência do próprio TST e do STF considera possível dispor, em acordo ou convenção coletiva, ainda que de forma contrária a lei sobre aspectos relacionados a: (i) remuneração (reductibilidade de salários, prêmios, gratificações, adicionais, férias) e (ii) jornada (compensações de jornadas de trabalho, turnos ininterruptos de revezamento, horas in itinere e jornadas superiores ao limite de 10 horas diárias, excepcionalmente nos padrões de escala doze por trinta e seis ou semana espanhola).

(ARE 1121633, Relator(a): GILMAR MENDES, Tribunal Pleno, julgado em 02/06/2022, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-s/n DIVULG 27-04-2023 PUBLIC 28-04-2023)

O direcionamento conferido à questão pela Suprema Corte no sentido de cancelar a “redução dos direitos trabalhistas” por meio da negociação coletiva encontra limites, porque, **no acórdão de mérito do ARE 1.121.633, há seguidas referências ao princípio da adequação setorial negociada**, senão confira-se o acórdão que reconheceu a repercussão geral da matéria:

Por força da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, entende-se que as convenções coletivas não podem diminuir ou esvaziar o padrão geral de direitos trabalhistas previsto na legislação aplicável, **salvo quando houver autorização legal ou constitucional expressa**. Isso significa que acordos e convenções coletivas apenas podem tratar de parcelas justralhistas de indisponibilidade relativa.



PROCESSO Nº TST-RR - 1002273-92.2016.5.02.0033

Isso conduz ao principal ponto desse princípio: a definição dos direitos absolutamente indisponíveis. Em regra, **as cláusulas de convenção ou acordo coletivo não podem ferir um patamar civilizatório mínimo**, composto, em linhas gerais, (i) **pelas normas constitucionais**, (ii) pelas normas de tratados e **convenções internacionais incorporadas ao Direito Brasileiro** e (iii) pelas normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram **garantias mínimas** de cidadania aos trabalhadores.

Sobre esse ponto, destaco mais uma vez trecho de voto do Ministro Roberto Barroso, relator do processo-paradigma do tema 152 da repercussão geral, apreciado pelo Plenário desta Corte:

as regras autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade absoluta. Embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação *in pejus* os direitos que correspondam a um patamar civilizatório mínimo, como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc. Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas. (grifo original)

Logo, o Supremo Tribunal Federal decidiu que **a redução ou limitação dos direitos trabalhistas pelos acordos coletivos deve, em qualquer caso, respeito aos direitos absolutamente indisponíveis assegurados “(i) pelas normas constitucionais, (ii) pelas normas de tratados e convenções internacionais incorporadas ao Direito Brasileiro e (iii) pelas normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores”**. A “redução de direitos trabalhistas” mediante negociação coletiva depende de autorização expressa da Constituição, dos tratados e convenções internacionais ou de normas infraconstitucionais que asseguram o patamar mínimo civilizatório.

Está claro que a Suprema Corte rechaçou em tese vinculante a possibilidade de redução de garantias previstas no padrão geral heterônomo justralhista, salvo “nos casos em que a lei ou a própria Constituição Federal



PROCESSO Nº TST-RR - 1002273-92.2016.5.02.0033

expressamente autoriza a restrição ou supressão do direito do trabalhador". De acordo com essa baliza jurisprudencial, é imprescindível verificar em cada caso se a vantagem objeto da limitação ou supressão é ou não de indisponibilidade absoluta. Para tanto, vem a calhar o ensino precioso de Maria Helena Diniz:

"O fundamento de validade de uma norma, como assevera Kelsen, apenas pode ser a validade de uma outra, figurativamente denominada norma superior, por confronto com uma norma que é, em relação a ela, norma inferior. De maneira que **o direito deve ser considerado como um sistema escalonado e gradativo de normas jurídicas supra-infra-ordenadas umas às outras, ou melhor, em que cada qual retirará validade da camada que for imediatamente superior e assim sucessivamente**, até atingir a norma hipotética fundamental".

Conforme já se destacou, apesar das peculiaridades do Direito do Trabalho – que tem como pilar o princípio da proteção –, não há como defender que o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o ARE 1.121.633 sob a sistemática da repercussão geral, removeu a supremacia da Constituição Federal frente a qualquer outra norma produzida pelo legislador ordinário ou pelos atores sociais. É necessário repisar que tanto as normas autônomas como as heterônomas retiram a sua validade da Constituição Federal. **Qualquer norma que seja conflitante com a Lei Maior há de ter a sua eficácia rechaçada pelo Poder Judiciário.** Igualmente, aqueles tratados internacionais acerca de direitos humanos não recepcionados na forma do art. 5º, §3º, da Constituição Federal assumem *status* de normas supralegais, consoante já foi reconhecido pelo Supremo Tribunal Federal (RE 466.343-SP). Toda atividade jurígena infraconstitucional – seja ela Parlamentar ou não – retira a sua validade das normas que lhes são superiores (constitucionais ou supralegais), as quais serão, necessariamente, respeitadas nas convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

No caso em tela, a Corte Regional manteve a sentença e negou o pedido da reclamante ao recebimento proporcional da parcela PLR, ao fundamento de que "*a rescisão contratual se deu a pedido do empregado (TRCT - ID. d8c1599 - Pág. 1), o que afasta o direito à percepção da PLR proporcional, eis que tratando-se de previsão em instrumento normativo, desafia interpretação restritiva, não atraindo a aplicação da Súmula 451 do C. TST*".

Ocorre que a Súmula n.º 451 do TST decorre diretamente da interpretação do princípio da isonomia, consagrado no art. 5º, *caput*, da Constituição Federal. A jurisprudência desta Corte Superior está orientada no sentido de que **não é**



PROCESSO Nº TST-RR - 1002273-92.2016.5.02.0033

possível excluir o direito ao pagamento da PLR com relação ao empregado que pediu demissão, uma vez que tal distinção redundava em ofensa ao princípio da isonomia, porquanto o empregado que teve a iniciativa na ruptura contratual também contribuiu para os resultados positivos da empresa. Nesse sentido, confirmam-se os julgados que, anteriores à edição da Orientação Jurisprudencial nº 390 da SBDI-1/TST (atualmente convertida na Súmula nº 451/TST), já faziam remissão ao princípio da isonomia:

"RECURSO DE REVISTA. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS. ACORDO COLETIVO. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. Com o advento da atual Constituição Federal deu-se a flexibilização dos direitos trabalhistas e surgiu uma nova representação sindical, mais fortalecida e encarregada de mediar as negociações de classe entre os signatários que transacionam direitos e obrigações. Tal papel encontra-se sedimentado no inciso XXVI do artigo 7º da própria Constituição Federal, que expressamente, reconheceu a validade das convenções e acordos coletivos de trabalho. Entretanto, as cláusulas constantes nos instrumentos coletivos possuem limites pautados no respeito aos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal. Assim, o acordo coletivo que exclui o reclamante de receber o pagamento da referida parcela por ter sido dispensado antes da data estipulada para a distribuição dos lucros da empresa, fere o princípio constitucional da isonomia. Recurso de revista conhecido e provido. PLANO DE INCENTIVO À RESCISÃO CONTRATUAL – PIRC. EMPREGADO DEMITIDO APÓS A IMPLANTAÇÃO DO PLANO. PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO COM REDUTOR DE 30%. INTERPRETAÇÃO RESTRITIVA DOS CONTRATOS. Os contratos benéficos devem ser interpretados de forma estrita, pois contendo uma liberalidade, não podem ser interpretados de modo a conferir maiores vantagens do que as nele pretendida. No caso concreto, temos que a concessão da indenização do PIRC com redutor de 30%, ofertada aos empregados demitidos pela reclamada durante a vigência do plano de reestruturação tinha um objetivo instantâneo de contingenciamento de pessoal no momento em que o grupo privado assumiu a prestação do serviço público de telefonia por meio de concessão. Apesar de não se ter claramente uma data para o término do direito aos benefícios previstos no plano, não se pode admitir que o plano de demissão incentivada produzisse efeitos por tempo indeterminado, ao ponto de beneficiar os empregados demitidos alguns anos após a sua implantação. Recurso de revista conhecido e não provido" (RR-137500-55.2003.5.03.0112, 6ª Turma, Relator Ministro Aloysio Correa da Veiga, DEJT 30/03/2007).

"[...] PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS. O simples fato de terem sido dispensados antes da data estipulada para a distribuição dos lucros não afasta o direito dos empregados de receber a aludida parcela, em face da aplicação do princípio constitucional da isonomia. A condição imposta por



PROCESSO Nº TST-RR - 1002273-92.2016.5.02.0033

norma coletiva trata de forma discriminatória empregados que contribuíram de forma idêntica para o desempenho da empresa. Agravo não provido" (AIRR-815311-77.2001.5.03.5555, 1ª Turma, Relator Ministro Lelio Bentes Correa, DEJT 13/05/2005).

"[...] PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS. Ao sopesar os dois princípios insculpidos no Texto Constitucional – respeito à livre pactuação coletiva e isonomia - e verificada afronta a este último, faz-se imperioso o afastamento da incidência do instrumento decorrente de negociação coletiva. Pelo princípio da igualdade, vedam-se diferenciações arbitrárias, uma vez que só se admite o tratamento desigual para desiguais. Em havendo discriminação pela exclusão de empregados que preenchem todos os requisitos para a percepção da parcela referente à participação nos lucros, impõe-se afastar a incidência do acordo coletivo, que contrariou o princípio isonômico. Recurso de revista não conhecido" (RR-804118-81.2001.5.06.5555, 1ª Turma, Relator Ministro Lelio Bentes Correa, DEJT 16/04/2004).

"[...] PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. PROPORCIONALIDADE. ACORDO COLETIVO. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. A SBDI-1 desta Corte tem entendimento reiterado no sentido de que a restrição à concessão da participação nos lucros, instituída mediante ajuste coletivo, excluindo os empregados dispensados antes da data prevista para a distribuição dos lucros, ofende o princípio da isonomia ou igualdade substancial, devendo, nessa hipótese, haver ressarcimento da parcela de forma proporcional ao tempo trabalhado para a Reclamada. Recurso de Revista conhecido e provido" (RR-95340-34.2002.5.04.0011, 8ª Turma, Relator Ministro Marcio Eurico Vitral Amaro, DEJT 17/04/2009).

Depreende-se que esta Corte Superior vem prestigiando aquilo que a Suprema Corte denominou “eficácia horizontal dos direitos fundamentais”. Com efeito, os direitos e garantias albergados no art. 5º da Constituição Federal, entre eles o da isonomia, são oponíveis direta e imediatamente em face de particulares.

EMENTA: CONSTITUCIONAL. TRABALHO. PRINCÍPIO DA IGUALDADE. TRABALHADOR BRASILEIRO EMPREGADO DE EMPRESA ESTRANGEIRA: ESTATUTOS DO PESSOAL DESTA: APLICABILIDADE AO TRABALHADOR ESTRANGEIRO E AO TRABALHADOR BRASILEIRO. C.F., 1967, art. 153, § 1º; C.F., 1988, art. 5º, caput. I. - Ao recorrente, por não ser francês, não obstante trabalhar para a empresa francesa, no Brasil, não foi aplicado o Estatuto do Pessoal da Empresa, que concede vantagens aos empregados, cuja aplicabilidade seria restrita ao empregado de nacionalidade francesa. Ofensa ao princípio da igualdade: C.F., 1967, art. 153, § 1º; C.F., 1988, art. 5º, caput). II. - A discriminação que se baseia em atributo, qualidade, nota intrínseca ou



PROCESSO Nº TST-RR - 1002273-92.2016.5.02.0033

extrínseca do indivíduo, como o sexo, a raça, a nacionalidade, o credo religioso, etc., é inconstitucional. Precedente do STF: Ag 110.846(AgRg)-PR, Célio Borja, RTJ 119/465. III. - Fatores que autorizariam a desigualização não ocorrentes no caso. IV. - R.E. conhecido e provido.

(RE 161243, Relator(a): CARLOS VELLOSO, Segunda Turma, julgado em 29/10/1996, DJ 19-12-1997 PP-00057 EMENT VOL-01896-04 PP-00756)

DIREITO CONSTITUCIONAL E PREVIDENCIÁRIO. PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR. CÁLCULO DO VALOR DO BENEFÍCIO DE COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA DEVIDA POR ENTIDADE DE PREVIDÊNCIA FECHADA. CONTRATO QUE PREVÊ A APLICAÇÃO DE PERCENTUAIS DISTINTOS PARA HOMENS E MULHERES. QUEBRA DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA. 1. A isonomia formal, assegurada pelo art. 5º, I, CRFB, exige tratamento equitativo entre homens e mulheres. Não impede, todavia, que sejam enunciados requisitos de idade e tempo de contribuição mais benéficos às mulheres, diante da necessidade de medidas de incentivo e de compensação não aplicáveis aos homens. 2. Incidência da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, com prevalência das regras de igualdade material aos contratos de previdência complementar travados com entidade fechada. 3. Revela-se inconstitucional, por violação ao princípio da isonomia (art. 5º, I, da Constituição da República), cláusula de contrato de previdência complementar que, ao prever regras distintas entre homens e mulheres para cálculo e concessão de complementação de aposentadoria, estabelece valor inferior do benefício para as mulheres, tendo em conta o seu menor tempo de contribuição. 5. Recurso extraordinário conhecido e desprovido.

(RE 639138, Relator(a): GILMAR MENDES, Relator(a) p/ Acórdão: EDSON FACHIN, Tribunal Pleno, julgado em 18/08/2020, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-250 DIVULG 15-10-2020 PUBLIC 16-10-2020)

Ementa: Direito Administrativo e Constitucional. Ação Direta de Inconstitucionalidade. Lei Estadual. Reserva de lugares para pessoas obesas. Constitucionalidade. 1. Ação direta de inconstitucionalidade que impugna lei que estabeleceu a reserva de 3% dos lugares disponíveis em salas de projeções, teatros, espaços culturais e nos veículos de transporte público municipal e intermunicipal do Estado do Paraná. 2. Não há inconstitucionalidade formal, tendo em vista que a política de inclusão adotada se enquadra na competência concorrente dos Estados, da União e dos Municípios para promover acesso a cultura, esporte e lazer (arts. 6º; 23, V; 24, IX; 215 e 217, § 3º, CF). 3. Não há inconstitucionalidade material, tendo em vista que (i) a reserva de lugares foi estabelecida em percentual razoável e (ii) se trata de política inclusiva que não afronta a liberdade de iniciativa, principalmente se considerada a eficácia horizontal dos direitos fundamentais. 4. Pedido julgado improcedente.



PROCESSO Nº TST-RR - 1002273-92.2016.5.02.0033

(ADI 2572, Relator(a): ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 24/10/2022, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-226 DIVULG 09-11-2022 PUBLIC 10-11-2022)

Após a edição do verbete, antes inscrito na Orientação Jurisprudencial nº 390 da SBDI-1/TST e atualmente na Súmula nº 451/TST, a referida compreensão permaneceu inalterada:

"EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 11.496/2007. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS - PRINCÍPIO DA ISONOMIA - PAGAMENTO DE FORMA PROPORCIONAL. O produto do trabalho de todos os empregados associa-se aos lucros obtidos pela empresa no período estipulado, uns de forma integral, visto que emprestaram sua força de trabalho durante todo o período, e outros de forma proporcional aos meses trabalhados, como é o caso do reclamante. Com isso, em face do princípio da isonomia (igualdade material), consagrado no nosso ordenamento jurídico no caput do artigo 5º da Constituição Federal, não há como se admitir essa diferenciação imposta, na medida em que o reclamante, dispensado antes da data prevista (31/12) para a distribuição dos lucros, também contribuiu de forma idêntica aos empregados que permaneceram na empresa até a data estipulada. Desse modo, tem-se por discriminatória a cláusula coletiva que excluiu da percepção de participação nos lucros e resultados os empregados que não estivessem com o contrato de trabalho em vigor em 31/12. Recurso de embargos conhecido e desprovido" (E-ED-RR-2952300-78.2002.5.08.0900, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 19/04/2011).

(...) II - RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. RECLAMANTE. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - PLR. NORMA COLETIVA. PEDIDO DE DEMISSÃO. PAGAMENTO PROPORCIONAL . 1 - No caso dos autos, dos trechos transcritos do acórdão recorrido, denota-se que o Tribunal Regional consignou que a reclamante não faz jus ao pagamento de PLR de 2020, diante da extinção do vínculo de emprego por iniciativa própria, situação não enquadrada no regulamento fixado em norma coletiva. 2 - Dispõe a Súmula nº 451 do TST: " PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. RESCISÃO CONTRATUAL ANTERIOR À DATA DA DISTRIBUIÇÃO DOS LUCROS. PAGAMENTO PROPORCIONAL AOS MESES TRABALHADOS. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. (...) Fere o princípio da isonomia instituir vantagem mediante acordo coletivo ou norma regulamentar que condiciona a percepção da parcela participação nos lucros e resultados ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros. Assim, inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa ". 3 - Este Tribunal



PROCESSO Nº TST-RR - 1002273-92.2016.5.02.0033

Superior se posiciona no sentido de aplicar o entendimento da referida Súmula tanto aos contratos de trabalho que se encerram em decorrência de pedido de demissão do empregado como nas situações em que a cláusula normativa estabeleça limite temporal para a percepção proporcional da PLR, bem assim quando há rescisão contratual anterior à data de apuração e distribuição dos resultados, porquanto o que deve ser observado é que o empregado contribuiu para o resultado alcançado pela empresa. Há julgados. 4 - Dessa forma, o Tribunal a quo, ao manter a improcedência do pagamento proporcional da participação nos lucros e resultados, apesar da reclamante ter concorrido com os resultados da empresa, contrariou a Súmula nº 451 do TST. 5 - Recurso de revista a que se dá provimento " (RR-1001235-61.2020.5.02.0047, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 10/02/2023).

"RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO ANTERIORMENTE À VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.105/2015. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. RESILIÇÃO CONTRATUAL ANTERIOR À DATA DA DISTRIBUIÇÃO DOS LUCROS. PAGAMENTO PROPORCIONAL AOS MESES TRABALHADOS. A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de constituir discriminação odiosa, que fere o princípio da isonomia, a instituição de norma coletiva que condiciona a percepção da PLR ao fato de encontrar-se o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros, nos termos da Súmula nº 451 do TST. Na hipótese, o Tribunal Regional de origem entendeu que a autora não faz jus à PLR proporcional do ano 2011, na medida em que a norma coletiva que previu o pagamento da parcela em apreço "não exclui empregados que já se desligaram, mas somente aqueles que pediram demissão ou foram demitidos por justa causa" , caso da reclamante. Tal entendimento não leva em consideração que a trabalhadora contribuiu durante vários meses para a obtenção do resultado financeiro no ano-base. A decisão regional destoa, pois, da jurisprudência consolidada na Súmula nº 451 do TST (conversão da OJ da SBDI-1 nº 390). Recurso de revista conhecido por contrariedade à Súmula nº 451 do TST e provido" (RR-198-81.2013.5.01.0049, 8ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 16/09/2022).

"RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014 E DA LEI N.º 13.467/2017 . 1. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. PEDIDO DE DEMISSÃO. RESCISÃO CONTRATUAL OCORRIDA ANTES DA DATA DA DISTRIBUIÇÃO DOS LUCROS. PAGAMENTO PROPORCIONAL AOS MESES TRABALHADOS. DECISÃO REGIONAL EM CONTRARIEDADE À JURISPRUDÊNCIA DESTA CORTE SUPERIOR. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO . I. A Corte Regional decidiu que " a norma coletiva exclui do direito à percepção da PLR os trabalhadores demissionários, resultando que não pode ser interpretada de forma ampliativa, considerando-se que o que se encontra disposto na norma coletiva é uma manifestação livre de vontade das partes



PROCESSO Nº TST-RR - 1002273-92.2016.5.02.0033

pactuantes, não existindo lacunas para extrapolação daquilo que foi acordado". II. A decisão regional diverge da jurisprudência pacífica e notória desta Corte Superior, consolidada na Súmula nº 451 do TST, no sentido de que " fere o princípio da isonomia instituir vantagem mediante acordo coletivo ou norma regulamentar que condiciona a percepção da parcela participação nos lucros e resultados ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros. Assim, inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa ". III. Ademais disso, essa Corte Superior tem firmado jurisprudência no sentido de que o empregado que pede demissão também possui direito ao recebimento da participação nos lucros em valor proporcional ao tempo de trabalho naquele ano. IV. Nesse contexto, tendo o Tribunal Regional afastado a condenação do Banco Reclamado ao pagamento proporcional da participação nos lucros, constata-se que a decisão regional foi proferida em contrariedade à jurisprudência desta Corte Superior, razão pela qual se reconhece a transcendência política da matéria (art. 896-A, § 1º, II, da CLT), no particular. V. Dessa forma, fixa-se a seguinte tese: " Os empregados que pedem demissão possuem direito ao recebimento da participação nos lucros e resultados em quantia proporcional aos meses trabalhados no respectivo exercício, sendo-lhes aplicável, portanto, o teor da Súmula nº 451 do TST ". VI. Recurso de revista de que se conhece, por contrariedade à Súmula nº 451 do TST, e a que se dá provimento" (RR-1001560-36.2017.5.02.0081, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 04/09/2020).

"AGRAVO REGIMENTAL. EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. PEDIDO DE DEMISSÃO EM DATA ANTERIOR À DISTRIBUIÇÃO DA PARCELA. CABIMENTO DA INTELIGÊNCIA DA SÚMULA 451/TST. A rescisão contratual antecipada de que trata a segunda parte da Súmula 451/TST aplica-se aos casos de rescisão contratual por iniciativa do empregado ou do empregador. Esta é, precisamente, a hipótese dos autos, em que houve pedido de demissão do trabalhador. Óbice do art. 894, §§ 2º e 3º, I, da CLT. Agravo regimental conhecido e desprovido" (AgR-E-RR - 745-51.2012.5.02.0010 , Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 08/03/2018, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT 16/03/2018).

"RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS DA EMPRESA. LIMITAÇÃO EM CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. EXCLUSÃO DOS EMPREGADOS QUE PEDIREM DEMISSÃO. INVALIDADE. OFENSA AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA. SÚMULA Nº 451 DO TST. No caso dos autos, o Tribunal Regional deu provimento ao recurso ordinário do Reclamado, excluindo da condenação o pagamento da parcela participação



PROCESSO Nº TST-RR - 1002273-92.2016.5.02.0033

nos lucros e resultados do ano de 2015, em razão da existência de cláusula coletiva aplicável à Reclamante, na qual se excluiu o pagamento da PLR aos empregados que tivessem se desligado da empresa por iniciativa própria, hipótese em que se enquadra a Obreira. Conforme entendimento da Súmula 451/TST: 'Fere o princípio da isonomia instituir vantagem mediante acordo coletivo ou norma regulamentar que condiciona a percepção da parcela participação nos lucros e resultados ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros. Assim, inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa'. A jurisprudência desta Corte estende a aplicação do referido verbete à hipóteses como a presente, em que o término do contrato de trabalho decorre do pedido de demissão do empregado, na medida em que o trabalhador contribuiu para os resultados positivos obtidos pela empresa independentemente da modalidade de rescisão contratual. Julgados. Recurso de revista conhecido e provido" (RR - 798-40.2016.5.08.0005, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 08/05/2019, 3ª Turma, DEJT 10/05/2019).

"RECURSO DE REVISTA. PARTICIPAÇÃO EM LUCROS E RESULTADOS. CESSAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO POR INICIATIVA DO EMPREGADO. PROPORCIONALIDADE. NORMA COLETIVA. ISONOMIA 1. A Súmula nº 451 do Tribunal Superior do Trabalho, resultado da conversão da Orientação Jurisprudencial nº 390 da SBDI-1 do TST, consagra o entendimento de que o empregado faz jus à parcela de Participação nos Lucros e Resultados proporcional ao tempo que concorreu para os resultados positivos do empregador, ainda que tenha havido rescisão antecipada do contrato. 2. Consagrou-se a tese de que a instituição de tratamento diferenciado entre empregados, simplesmente em razão do momento da rescisão contratual, constitui-se fator de discriminação, uma vez que todos contribuíram para a realização das metas. 3. Privilegia-se o princípio da isonomia ao determinar o pagamento da Participação nos Lucros e Resultados àqueles que concorreram para o alcance das metas, na proporção do tempo destinado para esse objetivo. 4. Situação que não se altera quando a cessação da relação de emprego parte de iniciativa do empregado, haja vista que o empregado que se demite também contribui para o enriquecimento do empregador tanto quanto o colega que foi dispensado, quando considerado o tempo de trabalho destinado à realização das metas. 5. Agravo de instrumento do Reclamante provido. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento" (RR - 121-85.2012.5.03.0038 Data de Julgamento: 09/12/2015, Relator Ministro João Oreste Dalazen, 4ª Turma, DEJT 11/12/2015).

"PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. NORMA COLETIVA QUE EXCLUI OS EMPREGADOS QUE PEDIREM DEMISSÃO. INVALIDADE. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. PAGAMENTO PROPORCIONAL AOS MESES TRABALHADOS. SÚMULA 451 DO TST. Agravo a que se dá provimento para examinar o agravo



PROCESSO Nº TST-RR - 1002273-92.2016.5.02.0033

de instrumento em recurso de revista. Agravo provido. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. NORMA COLETIVA QUE EXCLUI OS EMPREGADOS QUE PEDIREM DEMISSÃO. INVALIDADE. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. PAGAMENTO PROPORCIONAL AOS MESES TRABALHADOS. SÚMULA 451 DO TST. Em razão de provável caracterização de contrariedade à Súmula 451 do TST, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. NORMA COLETIVA QUE EXCLUI OS EMPREGADOS QUE PEDIREM DEMISSÃO. INVALIDADE. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. PAGAMENTO PROPORCIONAL AOS MESES TRABALHADOS. SÚMULA 451 DO TST. O Regional manteve a sentença que indeferiu o pedido de PLR proporcional, sob o fundamento de que não é devido os 09/12 da PLR de 2013, porquanto a norma coletiva prevê o seu pagamento proporcional apenas quando o empregado for dispensado sem justa causa, não fazendo jus ao benefício pleiteado o empregado que pede demissão, consistindo tal restrição numa forma de incentivo para os empregados não pedirem desligamento da empresa. A decisão, tal como proferida, além de ferir o princípio da isonomia, na medida em que condiciona o direito à proporcionalidade da parcela à dispensa imotivada no período compreendido entre 02/08/2013 e 31/12/2013, contraria a jurisprudência desta Corte, consolidada na Súmula 451. Cumpre ressaltar que este entendimento é aplicado, inclusive, nas hipóteses em que o término do contrato de trabalho decorre do pedido de demissão do empregado, à medida que o empregado contribuiu para os resultados positivos obtidos pela empresa. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido" (RR - 1000311-29.2015.5.02.0434 , Relator Ministro Breno Medeiros, Data de Julgamento: 28/11/2018, 5ª Turma, DEJT 30/11/2018).

"PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. PAGAMENTO PROPORCIONAL. PEDIDO DE DEMISSÃO. A norma coletiva previu que o pagamento da participação nos lucros só é devido na dispensa imotivada; não retirou, portanto, o direito à percepção da parcela nos casos de rescisão antecipada ou pedido de dispensa, mas tão somente na hipótese de dispensa por justa causa, na qual o obreiro comete falta grave apta a justificar a quebra da confiança. O entendimento desta Corte Superior é de que não é possível excluir os empregados que peçam demissão do recebimento da Participação nos Lucros e Resultados. Essa diferenciação ofenderia o Princípio da Isonomia, haja vista ser inegável sua efetiva contribuição para os resultados obtidos pela empresa. Recurso de revista conhecido e provido" (RR - 984-79.2014.5.02.0432, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 05/02/2020, 7ª Turma, DEJT 14/02/2020).

"PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. NORMA COLETIVA. PAGAMENTO PROPORCIONAL. PEDIDO DE DEMISSÃO. Em face de possível



PROCESSO Nº TST-RR - 1002273-92.2016.5.02.0033

contrariedade à Súmula nº 451 desta Corte, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. B) RECURSO DE REVISTA. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. NORMA COLETIVA. PAGAMENTO PROPORCIONAL. PEDIDO DE DEMISSÃO. Diante do entendimento consubstanciado na Súmula nº 451, este Tribunal Superior se posiciona no sentido de que, independentemente da forma de rescisão do contrato de trabalho, é devida a participação na distribuição de lucros e resultados, pois o empregado concorreu para os resultados positivos do empregador. Hipótese em que o quantum a ser pago será calculado na proporção do período laborado. Nesse contexto, não obstante a norma coletiva tenha estabelecido que o pagamento proporcional da PLR se restringe aos empregados dispensados sem justa causa, o pedido de dispensa pelo empregado não constitui óbice ao recebimento do referido benefício. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido" (ARR - 1001923-64.2016.5.02.0014, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 29/05/2019, 8ª Turma, DEJT 31/05/2019).

Veja-se que, no julgamento ARE 1.121.633, a Suprema Corte expressamente declarou que dispositivos antidiscriminatórios e direitos constitucionais de eficácia plena, tal como o direito à isonomia (art. 5º, caput, da Constituição Federal) estão infensos à derrogação por normas coletivas. De fato, toda *ratio* da Súmula nº 451 do TST repousa na compreensão de que tanto o empregado despedido imotivadamente como aquele que pede demissão contribuíram para o resultado positivo do empregador, de modo que, estando em situações jurídicas semelhantes, não é possível o tratamento desigual no tocante ao recebimento de PLRs.

Dessa forma, o Tribunal de origem, **ao dar validade a dispositivo de norma coletiva discriminatório e entender pela exclusão do direito da reclamante à percepção da PLR em razão de ela ter pedido demissão,** decidiu em desabono ao postulado da isonomia, albergado no art. 5º, *caput*, da Constituição Federal e contrariedade à Súmula nº 451 do TST.

Logo, **conheço** do recurso de revista.

2) Mérito

TEMA Nº 1.046. PLR. PAGAMENTO PROPORCIONAL. PEDIDO DE DEMISSÃO. PRINCÍPIO DA ISONOMIA (ART. 5º, CAPUT, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL). DISPOSITIVO ANTIDISCRIMINATÓRIO. NORMA CONSTITUCIONAL DE EFICÁCIA PLENA. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. NULIDADE



PROCESSO Nº TST-RR - 1002273-92.2016.5.02.0033

DA NORMA COLETIVA. DEVIDO O PAGAMENTO PROPORCIONAL DA VANTAGEM EM CASO DE PEDIDO DE DEMISSÃO.

Conhecido o apelo por ofensa ao art. 5º, *caput*, da Constituição Federal e contrariedade à Súmula 451 do TST, **dou-lhe provimento** para condenar a reclamada ao pagamento proporcional da parcela PLR.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: **I - dar provimento** ao agravo interno, por possível ofensa ao art. 5º, *caput*, da Constituição Federal e contrariedade à Súmula 451 do TST; **II - dar provimento** ao agravo de instrumento, por possível ofensa ao art. 5º, *caput*, da Constituição Federal e contrariedade à Súmula 451 do TST, determinando o processamento do recurso de revista, a reatuação dos autos e a intimação das partes e dos interessados para seu julgamento, nos termos dos arts. 935 do CPC e 122 do RITST; **III - conhecer** do recurso de revista apenas quanto ao tema "PLR. PAGAMENTO PROPORCIONAL. PEDIDO DE DEMISSÃO. CABIMENTO", por ofensa ao art. 5º, *caput*, da Constituição Federal e contrariedade à Súmula 451 do TST e, no mérito, **dar-lhe provimento** para condenar a reclamada ao pagamento proporcional da parcela PLR.

Brasília, 24 de maio de 2023.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

MARIA HELENA MALLMANN
Ministra Relatora