



ACÓRDÃO
7ª Turma
CMB/ge/brq

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA PARTE AUTORA. LEI Nº 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA CONSTATADA. Em relação à **transcendência econômica**, esta Turma estabeleceu como referência, para o recurso do **empregado**, o valor fixado no artigo 852-A da CLT e, na hipótese dos autos, há elementos a respaldar a conclusão de que os pedidos rejeitados e devolvidos à apreciação desta Corte ultrapassam o valor de 40 salários mínimos. Assim, admite-se a transcendência da causa.

BANCÁRIO. JORNADA DE TRABALHO. ENQUADRAMENTO NO ARTIGO 224, §2º, DA CLT. HORAS EXTRAS. A duração do trabalho do bancário, prevista no artigo 224, *caput*, da CLT, foi fixada em 6 (seis) horas, perfazendo 30 (trinta) horas semanais, não sendo aplicável, contudo, aos casos em que esteja no exercício de funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhe outros cargos de confiança e desde que atendidos os demais requisitos previstos no § 2º do dispositivo supracitado. **No caso**, a Corte de origem registrou que a autora *"estava investida de especial fidúcia. Participava das reuniões de comitê de crédito, poderia autorizar operações que estivessem nos limites de sua alçada, tais como pagamento de cheque na boca do caixa, vistar cheque administrativo, além de negar crédito, sem submeter ao respectivo comitê"*. Tais premissas fáticas não comportam revisão por esta Corte, na medida em que eventual conclusão diversa depende de revolvimento de fatos e provas, procedimento obstado nesta instância extraordinária, a teor da Súmula nº 126 do TST. Aliás, o item I da Súmula nº 102 desta Corte, também esclarece ser inviável, nesta instância recursal, a reanálise da prova acerca das reais atribuições do empregado, para que se verifique se foi caracterizado ou não o cargo de confiança bancária. Agravo de instrumento conhecido e não provido.

RECURSO DE REVISTA DA PARTE AUTORA. LEI Nº 13.467/2017. HORAS EXTRAS. CURSOS TREINET. PARTICIPAÇÃO OBRIGATÓRIA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Esta Corte Superior já firmou o entendimento de que o período destinado para realização de cursos obrigatórios de aperfeiçoamento, quando ultrapasse o limite máximo da jornada, deve ser remunerado como labor extraordinário, por se tratar de tempo à disposição do empregador (artigo 4º da CLT). **No caso**, o quadro fático delineado no acórdão regional revela que *"restou comprovado que até 2012 os cursos 'treetnet' eram realizados fora da agência, por falta de tempo para o fazerem durante o expediente, bem como eram obrigatórios"*. Decisão regional que merece reforma. Recurso de revista conhecido e provido.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. SÚMULA Nº 451 DO TST. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. O debate acerca da validade das normas coletivas que flexibilizam determinados direitos trabalhistas já não comporta maiores digressões, considerando a jurisprudência pacífica do Supremo Tribunal Federal, proferida no Recurso Extraordinário nº 1.121.633, com Repercussão Geral, que culminou com a tese do Tema nº 1.046, de observância obrigatória: *"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"*. Por outro lado, o próprio STF, no acórdão do Recurso Extraordinário nº 590.415, afeto ao Tema nº 152 de Repercussão Geral, sinalizou o que considera direito indisponível, ao se referir à noção de **"patamar civilizatório mínimo"**, exemplificado pela preservação das

normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, salário mínimo, liberdade de trabalho, entre outros. Essa diretriz foi reafirmada no julgamento da ADI 5322, sob a relatoria do Ministro Alexandre de Moraes (acórdão publicado no DJE em 30/08/2023). **No caso da participação nos lucros e resultados, o entendimento consagrado na Súmula nº 451 do TST, ao garantir a parcela a todos os empregados que contribuíram com seu trabalho no período de apuração, ainda que de forma proporcional, apenas confere aplicação ao Princípio da Isonomia em face do reconhecimento do trabalho prestado. Logo, não pode ser afastado por meio de negociação coletiva.** Precedente da 7ª Turma. Assim, deve ser reformado o acórdão regional para adequá-lo aos parâmetros acima definidos, de observância obrigatória, nos termos dos artigos 896-C, § 11, da CLT e 927 do CPC. Recurso de revista conhecido e provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso de Revista com Agravo** nº TST-ARR - 10604-29.2016.5.18.0003, em que é Agravado e Recorrido **BANCO BRADESCO S.A.** e é Agravante e Recorrente **DANIELLE CARVALHO FURLANETO**.

Em face do acórdão regional foram interpostos recursos de revista, por ambas as partes.

O Tribunal Regional admitiu o processamento apenas do recurso de revista da autora, parcialmente, o que ensejou a interposição dos agravos de instrumento.

Contraminutas e contrarrazões apresentadas.

Foi homologada a desistência da parte ré quanto ao recuso por ela interposto.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do artigo 95, § 2º, II, do Regimento Interno do TST.

É o relatório.

VOTO

Considerando que o acórdão regional foi publicado em 22/11/2017, incidem as disposições processuais da Lei nº 13.467/2017.

Registre-se, ainda, que os presentes autos foram remetidos a esta Corte Superior em 25/6/2018.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM FACE DE DECISÃO PARCIALMENTE DENEGATÓRIA DO RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE

CONHECIMENTO

Presentes os pressupostos extrínsecos de admissibilidade, prossigo no exame.

MÉRITO

TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA

Nos termos do artigo 896-A da CLT, com a redação que lhe foi dada pela Lei nº 13.467/2017, antes de adentrar o exame dos pressupostos intrínsecos do recurso de revista, é necessário verificar se a causa oferece transcendência.

Primeiramente, destaco que o rol de critérios de transcendência previsto no mencionado preceito é taxativo, porém, os indicadores de cada um desses critérios, elencados no § 1º, são meramente exemplificativos. É o que se conclui da expressão "entre outros", utilizada pelo legislador.

Pois bem.

A parte autora pretende a reforma do acórdão regional quanto ao tema:

BANCÁRIO - JORNADA DE TRABALHO - ENQUADRAMENTO NO ARTIGO 224, §2º, DA CLT - HORAS EXTRAS. Requer o seu afastamento do enquadramento no artigo 224, §2º, CLT. Afirma que as provas dos autos *"confirmaram a ausência de fidúcia da Reclamante quando a mesma exerceu cargos denominados pela Reclamada como 'gerente de pessoa física' e 'gerente de pessoa jurídica', pois suas atividades eram meramente técnicas"*. Aponta violação aos artigos 224, §2º, e 818 da CLT, dentre outros. Transcreve jurisprudência.

Merecem destaque os seguintes trechos da decisão regional:

"MÉRITO
RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE
HORAS EXTRAS. 7ª E 8ª HORAS TRABALHADAS. CARGO DE CONFIANÇA
O juízo de origem indeferiu o pedido de pagamento das 7ª e 8ª horas extras laboradas e reflexos, sob o entendimento de que as funções exercidas pela autora se enquadram na exceção prevista no art. 224, § 2º, da CLT.
(...)
Contudo, no particular, prevaleceu a divergência apresentada pelo Exmo. Desembargador Geraldo Rodrigues do Nascimento no seguinte sentido:
"Data venia, dirijo da d. Relatora quanto à caracterização do cargo de confiança bancário.
Com efeito, os bancários, por constituírem categoria profissional diferenciada, devido às condições específicas e desgastantes de trabalho, têm direito à jornada reduzida assegurada por lei (artigo 224 da CLT).
Esses profissionais se submetem à jornada diária de 6 horas e semanal de 30 horas, com exceção dos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação correspondente não seja inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo (art. 224, §2º, CLT).
No caso, cinge-se a controvérsia quanto ao efetivo enquadramento da reclamante, nos moldes do art. 224, §2º, do diploma celetário, quando laborou nas funções de gerente de contas pessoa física e gerente de contas pessoa jurídica.
Portanto, é necessário, nessa análise, aferir se as atribuições desempenhadas pela autora, ao réu, englobaram atividades de direção, gerência, fiscalização ou chefia, ou incluíram tarefas e poderes que denotem "cargo de confiança", a que se refere a lei, tal como entendimento inequívoco da sólida jurisprudência do Col. TST, expresso na Súmula nº 102, inciso I.
Nesse passo, reforço que a confiança do bancário, propalada pelo § 2º do art. 224 da CLT, tomará corpo em todas funções que envolvam responsabilidades especiais, escapando daí exigência de que detenha o empregado amplos poderes de mando, representação e substituição do empregador, como exigível pelo artigo 62 da CLT.
Noutro dizer, há de sobressair dos autos que a fidúcia depositada pelo empregador é diversa da confiança normal inerente a toda relação de emprego, não se exigindo, porém, que o bancário tome decisões de forma autônoma ou possua, necessariamente, subordinados para se enquadrar na exceção prevista no art. 224, § 2º, da Consolidação Trabalhista.
Como se depreende, a prova colacionada aos autos revela que a autora estava investida de especial fidúcia. Participava das reuniões de comitê de crédito, poderia autorizar operações que estivessem nos limites de sua alçada, tais como pagamento de cheque na boca do caixa, visar cheque administrativo, além de negar crédito, sem submeter ao respectivo comitê.
Reputo que o fato de a obreira integrar o comitê de crédito **estar diretamente subordinada ao gerente-geral**, são fatores que a distinguem dos demais bancários, comprovando que seu mister, como gerente de contas pessoa física e gerente de contas pessoa jurídica, a sujeitava à jornada de oito horas diárias.
Nego provimento ao recurso da autora, no particular".
Nego provimento."

Em relação à **transcendência econômica**, esta Turma estabeleceu como referência, para o recurso do **empregado**, o valor fixado no artigo 852-A da CLT e, na hipótese dos autos, há elementos a respaldar a conclusão de que os pedidos rejeitados e devolvidos à apreciação desta Corte ultrapassam o valor de 40 salários mínimos.

Assim, admito a transcendência da causa e prossigo no exame.

A duração do trabalho do bancário, prevista no artigo 224, *caput*, da CLT, foi fixada em 6 (seis) horas, perfazendo 30 (trinta) horas semanais, não sendo aplicável, contudo, aos casos em que esteja no exercício de funções de direção, **gerência**, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhe outros cargos de confiança e desde que atendidos os demais requisitos previstos no § 2º do dispositivo supracitado.

No caso, a Corte de origem registrou que a autora *"estava investida de especial fidúcia. Participava das reuniões de comitê de crédito, poderia autorizar operações que estivessem nos limites de sua alçada, tais como pagamento de cheque na boca do caixa, visar cheque administrativo, além de negar crédito, sem submeter ao respectivo comitê"*.

Tais premissas fáticas não comportam revisão por esta Corte, na medida em que eventual conclusão diversa depende de revolvimento de fatos e provas, procedimento obstado nesta instância extraordinária, a teor da Súmula nº 126 do TST.

Aliás, o item I da Súmula nº 102 desta Corte, também esclarece ser inviável, nesta instância recursal, a reanálise da prova acerca das reais atribuições do empregado, para que se verifique se foi caracterizado ou não o cargo de confiança bancária.

Illosos os artigos indicados.

Os arestos desservem à comprovação do dissenso pretoriano, pois inespecíficos. Nego provimento.

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE - MATÉRIAS ADMITIDAS PELO TRIBUNAL REGIONAL

PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

O recurso é tempestivo, a representação processual está regular e o preparo não é exigível.

HORAS EXTRAS - CURSOS TREINET- PARTICIPAÇÃO OBRIGATÓRIA - TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA

CONHECIMENTO

A parte autora afirma que o curso *Treinet* era realizado fora do horário de trabalho, no interesse do empregador, devendo ser considerado como tempo à disposição, para fins de pagamento de horas extras. Aponta violação ao artigo 4º da CLT, dentre outros. Transcreve jurisprudência.

Merecem destaque os seguintes trechos da decisão regional:

"(...) HORAS EXTRAS. CURSOS "TREINET"

A reclamante alegou, na exordial, que era obrigada a participar de cursos denominados "treinet", os quais eram realizados fora do horário de trabalho. Afirmou que realizou 210 cursos, com carga horária média de 12 horas cada.

O reclamado negou a obrigatoriedade da participação nos cursos.

O juízo de origem indeferiu o pleito, sob o fundamento de que a prova oral demonstra não haver obrigatoriedade de realização dos cursos fora do horário contratual, fora da agência e em número determinado pelo empregador sob pena de punição.

A reclamante pugna pela reforma da decisão, alegando que restou comprovada a obrigatoriedade de participação nos cursos "treinet", os quais eram realizados fora do horário de expediente.

Analisando.

Cumprando destacar, inicialmente, que a realização de cursos "treinet" pelos empregados do banco reclamado é matéria que vem sendo analisada por essa Corte Trabalhista, tendo restado evidenciado nos processos examinados que estes eram realizados fora do horário de trabalho e que havia obrigatoriedade e fiscalização pelo empregador dos cursos realizados pelo empregado.

No caso em comento, as provas oral e documental corroboram esse entendimento.

A reclamante declarou:

(...)

Extraio do depoimento da testemunha Tiago, conduzida pelo empregador, que havia cobrança do reclamado para os empregados realizarem os cursos "treinet", bem como que há três anos da data da audiência, ou seja, em 2014, os cursos são realizados na agência, durante o expediente, e antes eram feitos em casa ou na agência.

Extraio do depoimento da testemunha Vanuzia, conduzida pela reclamante, que os cursos eram feitos fora da agência, por não haver tempo para fazê-lo durante o expediente, mas depois passaram a ser realizados na agência.

A reclamante admitiu, em seu depoimento pessoal, que, a partir de 2013, os cursos "treinet" passaram a ser realizados na agência.

Os documentos de Id 3f423b0 corroboram a existência de metas de cursos "treinet" a serem realizados e a fiscalização do reclamado. Noto que os referidos documentos foram emitidos em 2011, durante o contrato de trabalho da autora, que perdurou de 1997 a 2014.

Destaco que o fato de existirem metas e cobranças de realização de cursos, bem como os cursos serem necessários para a aquisição de conhecimento dos serviços evidencia a sua obrigatoriedade.

Assim, restou comprovado que até 2012 os cursos "treinet" eram realizados fora da agência, por falta de tempo para o fazerem durante o expediente, bem como eram obrigatórios. Portanto, a reclamante faz jus à remuneração do tempo respectivo, a teor do art. 4º da CLT: "Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada".

No que tange ao número de cursos realizados, observo que o reclamado juntou documento enumerando os cursos "treinet" concluídos pela autora (Id e153f0c).

A reclamante impugnou referido documento, questionando a quantidade e a carga horária dos cursos realizados. Contudo, a autora não comprovou a participação em outros cursos, pois as testemunhas ouvidas não mencionaram os cursos e a quantidade realizada pela obreira.

Desse modo, concluo que a autora realizou, durante o contrato de trabalho, os cursos "treinet" constantes do documento juntado pelo reclamado (Id e153f0c).

Em relação à carga horária dos referidos cursos, percebo que o documento juntado pelo empregador não registra o tempo de duração, mas apenas o período de realização, sendo que muitos foram feitos em um único dia.

Observo que a reclamante alegou, na exordial, que os cursos duravam de 4 a 24 horas, sendo a média de 12 horas, e o reclamado não apontou outro tempo de duração.

Ocorre que o relatório de cursos mostra a realização de mais de um curso em um mesmo dia e também de cursos realizados em um único dia, fugindo ao princípio da razoabilidade que cada um tenha sido realizado em 4 horas ou em 12 horas, conforme pleiteia a reclamante.

Assim, fixo que, no período imprescrito até dezembro/13, foi despendida, para os dias em que

foram realizados mais de um curso por dia, 1h diária para a realização de todos os cursos daquele dia, e, para os demais, 1h por dia, considerando o período do curso é limitado a 12 horas por curso. Assim, por exemplo, para o curso "TREINET-CAIXA ENCADEAMENTO TRANSACOES", realizado no período de 04 a 12.12.11, considera-se que o curso foi realizado em 9h. Já os cursos "TREINET-ESCANER PARA CHEQUES E DOCUMENTO", "TREINET-GR SPREAD" e "TREINET-OUVIDORIA EXCELENCIA ATENDIMENTO", realizados no dia 22.05.11, considera-se que foi despendida 1h para a realização dos três cursos.

Destarte, reformo a sentença, para deferir o pagamento do tempo despendido com a realização de cursos "treinet", de acordo com os parâmetros fixados, com adicional de 50%, divisor 180 e reflexos em RSR, férias acrescidas de 1/3, 13º salário, aviso prévio e FGTS + 40%.

Improcedente o pedido de reflexos das horas extras sobre o PLR, por não fazer parte da base de cálculo dessa parcela, conforme normas coletivas.

Indefiro o pedido de reflexos sobre as horas extras, por se tratar de bis in idem.

Com base no entendimento acima, esta Relatora dava parcial provimento ao recurso.

Contudo, no particular, prevaleceu a divergência apresentada pelo Exmo. Desembargador Geraldo Rodrigues do Nascimento no seguinte sentido:

Tais cursos, apesar de oferecer ganho ao reclamado, visavam, na verdade, ao preparo e à qualificação da empregada, visto que o tempo despendido repercute no aperfeiçoamento profissional, tornando-se a trabalhadora a grande beneficiada, mais atualizada e competitiva no mercado de trabalho.

Frise, por oportuno, que esta Eg. Corte, enfrentando idêntica questão em outros feitos, em face do mesmo reclamado, concluiu que os cursos treinet não representam tempo à disposição, como se depreende do acórdão proferido no RO-0010373-54.2016.5.18.0018 (Relatora Desembargadora Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque, publicado dia 27.04.2017).

Nego provimento." (fls. 737/742 – grifei)

Pois bem.

Esta Corte Superior já firmou o entendimento de que o período destinado para realização de cursos obrigatórios de aperfeiçoamento, quando ultrapasse o limite máximo da jornada, deve ser remunerado como labor extraordinário, por se tratar de tempo à disposição do empregador (artigo 4º da CLT).

Nesse sentido, cito os seguintes precedentes (com grifos):

'(...) HORAS EXTRAS. PARTICIPAÇÃO EM CURSOS. 1. Nos termos do disposto no artigo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho, -considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. **Daí resulta que integra a jornada de trabalho o período em que o empregado encontra-se frequentando cursos de participação obrigatória, oferecidos ou não pelo empregador.** 2. É insuscetível de revisão, em sede extraordinária, a decisão proferida pelo Tribunal Regional à luz da prova carreada aos autos. Somente com o revolvimento do substrato fático-probatório dos autos seria possível afastar a premissa sobre a qual se erigiu a conclusão consagrada pela Corte de origem, no sentido de que não havia obrigatoriedade para que o reclamante participasse de cursos. Incidência da Súmula n.º 126 do Tribunal Superior do Trabalho. 3. Recurso de revista de que não se conhece. (...) (RR- 741-93.2010.5.02.0071, Relator Ministro Lelio Bentes Corrêa, 1ª Turma, DEJT 19/12/2014);

"(...). II - RECURSO DE REVISTA. LEI N.º 13.015/2014. HORAS EXTRAS. CURSOS "TREINET". Hipótese em que a Corte de origem consignou expressamente que os cursos "Treinet" eram considerados como requisito para a análise do pedido de promoção funcional. Com efeito, **a jurisprudência desta Corte entende que o tempo despendido pelo empregado participando de cursos "treinet", voltados para a sua qualificação e promoção na carreira, representa tempo à disposição do empregador, nos termos do art. 4.º da CLT.** A propósito, convém ressaltar que a SDI-1 deste Tribunal Superior, ao manter, na ocasião, decisão de Turma desta Corte, asseriu que a "obrigatoriedade implícita", decorrente da circunstância de a participação constituir critério para as promoções, se refere à premissa expressamente consignada no acórdão regional, não havendo falar em revolvimento de fatos e provas, mas, sim, em enquadramento jurídico dos fatos à luz do art. 4.º da CLT. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (...) (RRAg-1056-45.2016.5.10.0021, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 06/09/2024);

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO DO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. HORAS EXTRAS. CURSOS REALIZADOS VIA INTERNET - TREINET. **É entendimento desta Corte Superior que apenas o período destinado pelo empregado para realização de cursos obrigatórios caracteriza-se como tempo à disposição, para efeito de pagamento das horas extras.** Precedentes. No caso, o Tribunal de origem consignou que "os cursos em questão não eram obrigatórios. Além disso, os mesmos eram realizados fora do controle do empregador, pois poderiam ser realizados à distância, assistidos via internet, até mesmo da própria casa do empregado....". Assim, ao concluir pela impossibilidade de se computar na jornada de trabalho o tempo gasto pelo empregado no curso de aperfeiçoamento em exame, o TRT decidiu em conformidade com a jurisprudência pacífica desta Corte. Incide, assim, a Súmula 333/TST como óbice ao processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (...) (ARR-11334-26.2017.5.15.0088, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 06/05/2022).

"RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. CURSO DE RECICLAGEM. VIGILÂNCIA 1. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, inspirada na norma do artigo 4º da CLT, sinaliza no sentido de considerar à disposição do empregador o tempo gasto na participação de cursos de aperfeiçoamento profissional de caráter obrigatório. Precedentes. 2. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." (RR-2845-71.2012.5.12.0051, Rel. Min. João Oreste Dalazen, 4ª Turma, DEJT 28/3/2014);

"(...) HORAS EXTRAS. PARTICIPAÇÃO EM CURSOS. **Esta Corte Superior já firmou o entendimento de que o período destinado para realização de cursos obrigatórios de aperfeiçoamento, quando ultrapasse o limite máximo da jornada, deve ser remunerado como labor extraordinário, por se tratar de tempo à disposição do empregador (artigo 4º da CLT).** Precedentes. Na hipótese, o Tribunal Regional consignou que a participação do trabalhador nos cursos oferecidos pela empresa era essencial para a concessão de promoções e consequente majoração salarial, ou seja, estava implícita essa obrigatoriedade, pois imprescindíveis para a

evolução remuneratória do autor, além do fato de que ficou registrado que "poderia haver represálias aos empregados que optassem pela sua não realização". Nesse contexto, correta a decisão regional que reconheceu como tempo à disposição do empregador o período dos cursos realizados fora da jornada de trabalho e, por consequência, deferiu as horas extras, uma vez que alinhada à norma contida no artigo 4º da CLT. Agravado conhecido e não provido" (Ag-RR-20429-61.2014.5.04.0292, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 22/02/2019).

No caso, o quadro fático delineado no acórdão regional revela que *"restou comprovado que até 2012 os cursos 'treinet' eram realizados fora da agência, por falta de tempo para o fazerem durante o expediente, bem como eram obrigatórios"*.

Pelo exposto, conheço do recurso de revista por violação ao artigo 4º da CLT.

MÉRITO

Como consequência lógica do conhecimento do apelo, por violação ao artigo 4º da CLT, dou-lhe provimento para reconhecer o tempo utilizado nos cursos "treinet", até o período de 2012, como à disposição do empregador, e deferir o pagamento de horas extras e reflexos, tudo a ser apurado em sede de liquidação.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. SÚMULA Nº 451 DO TST - AUSÊNCIA DE ESTRITA ADERÊNCIA AO TEMA Nº 1.046 DE REPERCUSSÃO GERAL - TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA

CONHECIMENTO

A parte autora afirma que a norma coletiva que vincula o direito a receber a participação nos lucros e resultados ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros é inválida, pois fere o princípio da isonomia. Indica contrariedade à Súmula nº 451 do TST.

Merecem destaque os seguintes trechos da decisão regional:

"PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS DE 2014

O juízo de origem deferiu o pagamento proporcional da PLR de 2014, considerando os meses em que houve labor e a projeção do aviso prévio.

(...)

Analiso.

A cláusula 1ª da CCT sobre o PLR dispõe:

"Ao empregado admitido até 31.12.2013, em efetivo exercício em 31.12.2014, convencionou-se o pagamento pelo banco, até 02.03.2015, a título de 'PLR', até 15% (quinze por cento) do lucro líquido do exercício de 2014, mediante a aplicação das regras estabelecidas nesta cláusula.

[omissis]

Parágrafo Terceiro

Ao empregado que tenha sido ou venha a ser dispensado sem justa causa, entre 02.08.2014 e 31.12.2014, será devido o pagamento, até 02.03.2015, de 1/12 (um doze avos) do valor estabelecido no caput, por mês trabalhado, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias." (negritei).

Infere-se da cláusula acima transcrita que o requisito para o pagamento do PLR integral de 2014 é o empregado estar em "efetivo exercício" em 31.12.14 e para o PLR proporcional é o empregado ter sido dispensado entre 02.08.14 e 31.12.14, com o pagamento de 1/12 por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 dias.

Ressalto que o período do aviso prévio indenizado integra o tempo de serviço do trabalhador (487, § 1º, da CLT e OJ 82 da SDI-1 do TST), contudo se trata de uma projeção ficta. Logo, não se enquadra como "efetivo exercício", conforme requisito estabelecido em CCT para o pagamento da PLR.

Ademais, cumpre destacar que a norma coletiva determina a observância da data da dispensa e não a do término do contrato de trabalho.

No caso em comento é incontroverso que a autora foi dispensada em 04.04.14. Portanto, não atende aos requisitos estabelecidos na norma coletiva para o recebimento da parcela.

Saliento, por oportuno, que esta Relatora vinha entendendo que seria nula a estipulação em convenção coletiva 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, por ofensa ao princípio da isonomia, conforme orientação da Súmula 451 do TST.

Nada obstante, revendo o tema, na esteira das recentes decisões do STF sobre a questão (RE 590.415 e 895.759), **passei a entender plenamente válidas as estipulações em normas coletivas, ainda que afastem direitos assegurados pelo diploma consolidado, diante da relevância conferida pela Carta Magna à autonomia da vontade no âmbito do direito coletivo do trabalho.**

A Constituição Federal permite até mesmo a redução do salário e alteração da jornada por meio de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho (art. 7º, VI, XIII e XIV, da Constituição Federal). Como bem observado pelo Exmo. Ministro Roberto Barroso no RE 590.415, "[omissis] o direito coletivo do trabalho, em virtude das suas particularidades, é regido por princípios próprios, entre os quais se destaca o princípio da equivalência dos contratantes coletivos - empregador e categoria dos empregados". Nesses termos, não vigora na esfera das negociações coletivas a limitação da autonomia da vontade presente no plano do direito individual.

Cumprido ressaltar que não houve nenhuma alegação de invalidade das deliberações do sindicato representante da categoria que levaram à celebração da CCT ora analisada, de modo que

se presume legítima a manifestação de vontade da entidade sindical.

Em sendo assim, a reclamante não faz jus à verba postulada, pois não atende aos requisitos estabelecidos na norma coletiva.

Destarte, reformo a sentença para excluir a condenação." (fls. 746/749 – grifei)

Pois bem.

Inicialmente, registro que guardo reservas pessoais à amplitude conferida pelo Supremo Tribunal Federal, ao fixar tese alusiva à validade das negociações coletivas, em especial nos casos em que não se demonstra a presença de contrapartidas, ainda que de caráter não pecuniário.

O debate acerca da validade das normas coletivas que flexibilizam determinados direitos trabalhistas já não comporta maiores digressões, considerando a jurisprudência pacífica do Supremo Tribunal Federal, proferida no Recurso Extraordinário nº 1.121.633, com Repercussão Geral, que culminou com a tese do Tema nº 1.046, de observância obrigatória:

"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".

O Relator do acórdão, Ministro Gilmar Mendes, reconheceu ser difícil definir o que é, ou não, direto disponível, mas orientou-se pela noção de "patamar civilizatório mínimo", exemplificado pela preservação das normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, salário mínimo, liberdade de trabalho, entre outros. Seguiu, no particular, jurisprudência já sedimentada na Corte, por ocasião do julgamento do Tema nº 152 de Repercussão Geral, no qual o Ministro Luís Roberto Barroso ressaltou:

"Por fim, de acordo com o princípio da adequação setorial negociada, 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. (destaquei)

Referiu-se, ainda, às hipóteses em que a própria Constituição Federal atribui à negociação coletiva a possibilidade de restringir direitos assegurados ao trabalhador. Exemplifico com o seguinte trecho:

"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 (reduzibilidade 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)".

Com efeito, as entidades representativas das categorias profissionais e econômicas terão ampla liberdade para dispor acerca de direitos trabalhistas, mas com limites nas normas de natureza cogente e de caráter irrenunciável que representam o mínimo social - ou, para outros, o mínimo existencial -, assegurado ao trabalhador.

Essa diretriz foi reafirmada no julgamento da ADI 5322, sob a relatoria do Ministro Alexandre de Moraes (acórdão publicado no DJE em 30/08/2023), que invocou – e restabeleceu – antiga jurisprudência do STF na matéria, ao mencionar precedente de 2007 relatado pelo Ministro Sepúlveda Pertence (destaques postos):

"Muito embora seja prestigiada essa formação de vontade entre empregadores e empregados para reger as condições da relação de trabalho, **a autonomia de vontade coletiva não é um direito absoluto, devendo o seu conteúdo ser avaliado pelo Poder Judiciário sempre que estiver em jogo violação aos direitos e garantias individuais e sociais dos trabalhadores.** É nesse sentido o voto do Ministro SEPÚLVEDA PERTENCE, durante o julgamento do AI 617.006 AgR, Primeira Turma, DJ de 23/3/2007:

"O preceito do art. 7º, XXVI, não confere presunção absoluta de validade aos acordos e convenções coletivos, podendo a Justiça Trabalhista revê-los caso se verifique afronta à lei".

No caso da participação nos lucros e resultados, o entendimento consagrado na Súmula nº 451 do TST, ao garantir a parcela a todos os empregados que contribuíram com seu trabalho no período de apuração, ainda que de forma proporcional, apenas confere aplicação ao Princípio da

Isonomia e, dessa forma, não pode ser afastado pelos sindicatos. Nesse sentido cito o seguinte precedente da 7ª Turma:

"TEMA 1046 DA REPERCUSSÃO GERAL. PARTICIPAÇÃO DOS LUCROS E RESULTADOS DE 2009. SUPRESSÃO. LIMITAÇÃO TEMPORAL PREVISTA EM NORMA COLETIVA. DISPOSIÇÃO ACERCA DE NORMA JURÍDICA PRESENTE NA LEGISLAÇÃO HETERÔNOMA. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. SÚMULA Nº 451 DO TST. 1. A Constituição Federal atribuiu aos sindicatos a necessária legitimidade e autonomia para representar seus filiados nas negociações coletivas, que pressupõem acordos que trarão conquistas à categoria e que por vezes incluirão cessões recíprocas. 2. A primazia da realidade tem mostrado que o empregado, individualmente, é hipossuficiente para a negociação direta com seu empregador, detentor de maior poder econômico e dos meios de produção, em regra. Porém, essa desigualdade de condições não se sustenta no âmbito da negociação coletiva, na qual se presume a simetria de poderes entre os acordantes, como ensina o princípio da equivalência dos contratantes coletivos. 3. A afirmação dos acordos e convenções coletivas prestigia os sindicatos, bem como o próprio instituto da negociação, traz segurança jurídica ao ambiente negocial, permite o acesso dos trabalhadores a condições que não teriam por meio da legislação ordinária e a agilidade de adaptação à realidade econômica. 4. Entretanto, a negociação não pode transigir acerca de direitos absolutamente indisponíveis, devendo ser respeitado um patamar mínimo civilizatório, representado por um acervo de normas presentes na Constituição Federal, em normativos e tratados internacionais incorporados ao direito brasileiro e mesmo na legislação infraconstitucional, desde que assegure garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores. 5. Ao julgar o Tema RG nº 1046, o e. STF fixou a tese de que "São constitucionais os acordos e as convenções coletivas 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". 6. E em razão do mandamento constitucional referente ao reconhecimento das negociações coletivas de trabalho, cabe ao Poder Judiciário apenas a intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, atuando para coibir abusos e a afronta ao patamar mínimo civilizatório, presumindo que os acordantes agiram de boa-fé e em simetria de condições. 7. No caso dos autos, a cláusula questionada trata acerca da supressão do pagamento da PLR aos empregados que não estiverem em atividade na data do pagamento. A Lei nº 10.101/00 regula a parcela e em seu artigo 2º estabelece que a participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, inclusive por meio de acordo coletivo, caso dos autos. Assim, dado que o direito à PLR, apesar da previsão constitucional, está submetido à negociação entre empresa e empregados, está patente seu caráter de direito relativamente disponível. Ademais, segundo a baliza do art. 611-A da CLT, o acordo coletivo de trabalho tem prevalência sobre a lei quando dispuser sobre participação nos lucros ou resultados da empresa. 8. No entanto, esta Corte possui o entendimento de que fere o princípio da isonomia condicionar a percepção da PLR ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros (Súmula nº 451). Dado que a norma coletiva não prevalece sobre garantias constitucionais, não poderá esta afrontar o princípio da isonomia. Dessa forma, tendo em vista que, tanto os empregados da ativa, como os empregados dispensados, colaboraram para o lucro da empresa no mesmo período, não pode a norma coletiva garantir o direito a uns e retirá-lo de outros. E nem se alegue que a situação do autor, dispensado à época do pagamento, o diferencia dos demais empregados. Isso porque o fato gerador do direito à percepção da PLR é ter contribuído para o resultado da empresa no período correspondente e não constar do quadro da empresa na data do pagamento. Esta condição não se comunica com o fato gerador do direito à PLR. 9. Vê-se, portanto, que a negociação coletiva afrontou direito absolutamente indisponível – direito ao tratamento isonômico – previsto na Constituição Federal, bem como contrariou a Súmula nº 451 do c. TST, devendo por tal razão ser declarada inválida. Recurso de revista conhecido por contrariedade à Súmula nº 451 do c. TST e provido." (RR-792-78.2010.5.01.0024, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 29/09/2023 - destaquei).

Considerados esses parâmetros, merece reforma o acórdão regional.

Conheço do recurso de revista por contrariedade à Súmula nº 451 do TST.

MÉRITO

Como consequência lógica do conhecimento do apelo, por contrariedade à Súmula nº 451 do TST, e considerando a observância obrigatória da decisão proferida no precedente mencionado (artigos 927, III, do CPC, 3º, XXIII, e 15, I, "a", da IN 39/TST), na qual se encontram externados os fundamentos adotados para a construção da tese jurídica e que, por isso mesmo, dispensam a repetição, dou-lhe provimento para restabelecer a sentença que condenou a parte ré ao pagamento da participação nos lucros e resultados, nos moldes ali descritos, inclusive com a integração ao tempo do aviso-prévio indenizado.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO** ao agravo de instrumento da reclamante e **CONHECER** do seu recurso de revista, apenas quanto aos temas **"HORAS EXTRAS – CURSOS TREINET- PARTICIPAÇÃO OBRIGATÓRIA"** e **"PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. SÚMULA Nº 451 DO TST - AUSÊNCIA DE ESTRITA ADERÊNCIA AO TEMA Nº 1.046 DE REPERCUSSÃO GERAL"**, respectivamente, por violação ao artigo 4º da CLT e contrariedade à Súmula nº 451 do TST, e, no mérito, **DAR-LHE PROVIMENTO** para reconhecer o tempo utilizado nos cursos "treinet", até o período de 2012, como à disposição do

empregador, e deferir o pagamento de horas extras e reflexos, tudo conforme se apurar em liquidação, e restabelecer a sentença que condenou a parte ré ao pagamento da participação nos lucros e resultados, nos moldes ali descritos, inclusive com a integração ao tempo do aviso-prévio indenizado. Fica mantido o valor da condenação, para fins processuais.

Brasília, 12 de fevereiro de 2025.

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

CLÁUDIO BRANDÃO

Ministro Relator

Firmado por assinatura digital em 17/02/2025 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.