



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

## Recurso Ordinário Trabalhista 0010951-66.2022.5.15.0090

Relator: LUIS HENRIQUE RAFAEL

### Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 20/03/2023

Valor da causa: R\$ 11.000,00

**Partes:**

**RECORRENTE:** SINDICATO DOS EMPREGADOS DA ESA BRAS CORREIOS E TELEG  
**ADVOGADO:** MARCOS VINICIUS GIMENES GANDARA SILVA  
**RECORRIDO:** EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS  
**CUSTOS LEGIS:** MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

**11ª CÂMARA - 6ª TURMA**

**PROC. TRT/15ª REGIÃO N° 0010951-66.2022.5.15.0090 (ROT)**

**RECURSO ORDINÁRIO**

**RECORRENTE: SINDICATO DOS EMPREGADOS DA ESA BRAS CORREIOS E TELEG**

**RECORRIDO: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS**

**ORIGEM: 3ª VARA DO TRABALHO DE BAURU**

**JUIZ SENTENCIANTE: ANDRE LUIZ ALVES**

**RELATOR: LUIS HENRIQUE RAFAEL**

### **Relatório**

Trata-se de recurso ordinário (ID 09f0a1e) interposto pelo reclamante Sindicato dos Empregados da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos das Regiões Operacionais de Bauru, Presidente Prudente, Araçatuba e Botucatu contra a r. sentença de ID b8bf6e8, que julgou improcedentes os pedidos.

O recorrente pretende a reforma do julgado quanto ao reconhecimento do direito adquirido dos substituídos em relação às normas do regulamento interno empresarial aderidas contratualmente às suas relações de emprego. Pugna pelo pagamento de honorários sucumbenciais. Isento do recolhimento das custas processuais. Procuração: ID 06446eb.

Contrarrazões sob ID fed83e7.

O Ministério Público do Trabalho, em parecer da lavra do Exmo. Procurador Fábio Messias Vieira, opinou pelo conhecimento e provimento do recurso (ID 10e98b4).

É o relatório.

### **Fundamentação**



## VOTO

Presentes os pressupostos extrínsecos e intrínsecos de admissibilidade, conhece-se do recurso.

## DO DIREITO ADQUIRIDO

### DA GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

O Sindicato recorrente não se conforma com a r. sentença que deixou de reconhecer o direito adquirido dos substituídos ao adicional de férias, tal como previsto no regulamento empresarial (MANPES), desde 01/01/2008, e remunerado até julho/2020 (Manual de Pessoal - MANPES - MODULO 14, CAP. 1, itens 3.5 e 3.6 e CAP. 2, item 24.1), deixando de condenar a reclamada ao pagamento das parcelas vencidas e vincendas correspondentes a 70% de férias (33,33 terço constitucional+36,37%).

A sentença impugnada concluiu que:

"3 - MÉRITO

Razão assiste em parte ao reclamante acerca da defesa abordar tema que não é objeto desta ação, qual seja a incidência do percentual de 70% sobre o abono pecuniário.

Contudo, no item "III.6" invoca a incidência da decisão do DCG Nº 1001203-57.2020.5.00.0000 e a impossibilidade de ultratividade da norma, evento ocorrido em agosto de 2020 que levou a supressão do percentual de 70% sobre as férias.

Não obstante a defesa ser um pouco confusa, pois traz matéria estranha, é possível observar o seu inconformismo quanto a pretensão inicial, logo, houve impugnação e resposta a pretensão formulada. O primeiro ponto a ser considerada e de alta relevância, qual seja, a tentativa do reclamante apontar que o adicional de 70% sobre as férias tinha como fonte originária cláusula de contrato de trabalho.

Trata-se, na verdade, de um esforço para modificar a natureza jurídica do benefício e tentar produzir efeitos ultrativos da norma coletiva.

A reclamada é empresa pública em âmbito nacional, logo, quando criado um benefício normativo é certo que irá discorrer em seus regulamentos a forma de aplicação.

Plenamente cabível traçar diretrizes e regras para cumprimento da norma coletiva, sem que isto seja considerado como cláusula contratual.

Portanto, se um benefício é instituído a nível coletivo pode o empregador editar normas operacionais esclarecendo como será cumprido o normativo, sem que isto altere a natureza jurídica de constituição do benefício.

A situação seria diferente se não houvesse a norma coletiva e a reclamada, por sua iniciativa tivesse criado o adicional de 70% sobre as férias. Nessa hipótese a natureza jurídica do benefício não seria oriundo de uma norma coletiva, mas ajuste contratual entre as partes.



O benefício, objeto deste feito, não teve sua origem no regulamento da empresa, o que implicaria em condição contratual e consequentemente aderindo ao contrato de trabalho, com vedação de alteração na forma do art. 468 da CLT.

Ocorre que ao contrário teve previsão normativa, tanto é verdade que o dissídio coletivo DCG N° 1001203-57.2020.5.00.0000, deixa de contemplá-lo expressamente, gerando a supressão mencionada.

A **gratificação de férias** era prevista na cláusula n. 59.

Tai benefício foi assegurado ao longo de anos em normas coletivas, sendo as últimas as de 2017/2018 e renovados na norma de 2018/2019, sendo mantidos pelo DCG 1000662-58.2019.5.00.0000.

Contudo, com o dissídio DCG 1001203-57.2020.5.00.0000, o benefício mencionado, dentre outros que não são objeto deste feito, não foram mantidos, sem a renovação das cláusulas normativas.

A aplicabilidade da norma fica limitada ao período de sua vigência, sendo que os direitos e benefícios previstos tem sua incidência durante o lapso de tempo pactuado.

Não há possibilidade de projeção dos efeitos da norma para além do período de vigência estabelecido, motivo pelo qual não integram o contrato de trabalho de forma definitiva e a supressão, com a ausência de renovação da norma coletiva, não implica em violação do art. 468 da CLT.

A questão foi enfrentada no Dissídio Coletivo 001203-57.2020.5.00.0000 veja-se :

"3. (...) Por outro lado, a Reforma Trabalhista, promovida pela Lei 13.467/17, vedou a ultratividade das normas coletivas autônomas ou heterônomas, como incorporáveis aos contratos individuais de trabalho (CLT, art. 614, § 3º), superando a jurisprudência da SDC do TST que admitia a manutenção de cláusulas tidas como históricas, pela sua reiteração por mais de 10 anos em instrumentos normativos. O próprio STF, na ADPF 323, determinou cautelarmente a suspensão da Súmula 277 do TST, que admitia a ultratividade das normas convencionais trabalhistas, por entender que carecia de base constitucional ou legal (Rel. Min. Gilmar Mendes, DJe de 19/10/16). ..." - PROCESSO N° TST-DCG-1001203-57.2020.5.00.0000

Nota-se que na decisão oriunda do dissídio coletivo que não manteve as cláusulas suprimidas, e mencionadas acima, pautou-se na vedação da ultratividade de normas coletivas como incorporáveis aos contratos individuais de trabalho, eis que foi superada a jurisprudência do TST em decorrência da alteração da lei 13.467/2017.

O próprio STF, na ADPF 323, determinou cautelarmente a suspensão da súmula n. 277, a qual admitia a ultratividade, entendendo que carecia de base constitucional ou legal.

Nota-se que restou mantida somente as cláusula aceitas pela Empresa de Correios e outras 20 de natureza social, mas que não implicassem em ônus financeiro.

" (...) 7. Quanto à composição do conflito coletivo de trabalho, é de se deferir, além das 9 cláusulas aceitas pela Empresa em relação à sentença normativa anterior, outras 20, de natureza social, que não implicam ônus financeiro para a Empresa, mas que representam garantias de especial interesse para os trabalhadores e seus sindicatos de classe..." - PROCESSO N° TST-DCG-1001203-57.2020.5.00.0000

Trata-se da vedação da aplicação ultratividade da norma, nos termos do art. 614 § 3o. da CLT.

Assim sendo, julgo improcedente o pedido de condenação ao pagamento aos substituídos lotados na base territorial do sindicato autor, o adicional de 70% de férias (1/3 constitucional + complemento de 36,67%) desde a indevida supressão realizada pela empresa a partir de 01 de agosto de 2020 até o efetivo reestabelecimento do pagamento, parcelas vencidas e vincendas, pedido de item "IX".



O Sindicato recorrente argumenta que houve equívoco do Magistrado sentenciante, pois não se trata de direito previsto em Acordo Coletivo de Trabalho, mas regulamento interno aderido contratualmente à relação de emprego. Nesse sentido, pondera que não obstante as muitas tratativas que envolveram as negociações coletivas desde 2019, certo que a presente ação não diz respeito a cláusulas normativas negociadas.

A Empresa de Correios e Telégrafos, em suas contrarrazões, se limita a alegar a impossibilidade de ultratividade da sentença normativa exarada no Dissídio Coletivo de Greve, DCG n° 1000662-58.2019.5.00.0000, que teria vigência até 2021, mas que teve suspensão determinada pelo STF, o que resultou no esgotamento da vigência em 31/7/2020. Por conseguinte, a ECT defende que o benefício postulado encontra-se superado por ausência de vigência de norma coletiva e que, tratando-se de benefício nela previsto, inaplicável o entendimento contido na Súmula 51 do E. TST.

Analisa-se.

Desde a petição inicial, o Sindicato recorrente expõe a supressão do benefício relativo ao adicional de férias à luz do "Manual de Pessoal, MANPES - MÓDULO 14, CAP. 1 itens 3.5 e 3.6 e CAP. 2 item 24.1 - vigentes desde 01 de janeiro de 2008".

Referido MANUAL DE PESSOAL consta dos autos nos documentos de ID ab6278e e 62b0a4c, onde se pode verificar o disposto nas cláusulas 3.5 e 3.6, que têm o seguinte teor:

### **3.5 Gratificação de Férias - 1/3 Constitucional**

**É valor pago ao empregado, ao dirigente e ao cedido, correspondente a 1/3 adicional à remuneração, por ocasião das férias.**

### **3.6 Gratificação de Férias Complemento**

**É o valor pago ao empregado, de forma complementar, correspondente a 36,67% da remuneração de férias.**

Nota-se que, em sua peça defensiva (ID 0a695d2), a reclamada não impugnou o documento colacionado pelo reclamante, alegando, entretanto, que apropriada de que referida norma conteria equívoco, editou o Mem. Circular n° 2316/2016 - GPAR/CEGEP, objeto do litígio, no intuito de divulgar a retificação da forma de cálculo do abono pecuniário para adequá-la aos normativos, legislação, jurisprudência e princípios que regem a Administração Pública em toda sua atividade.



Tal questão não foi abordada pelo Magistrado sentenciante.

Em seu Parecer, o Ministério Público do Trabalho muito bem resumiu a questão, observando que o Regulamento Interno empresarial previu o pagamento de parcela denominada gratificação de férias complemento, que mereceu ajustes, em 2016, mediante o Memorando Circular nº 2316/2016-GPARC/CEPEC, que, entretanto, manteve o pagamento da gratificação de 70% prevista no Regulamento Interno empresarial, previsão esta replicada em negociações coletivas, mas que tem origem no Regulamento de 2008.

São os termos do referido Parecer, que traduzem, perfeitamente, o entendimento deste Colegiado acerca da matéria e que, por essa razão, será aqui reproduzido como razões de decidir:

"(...)

É incontroverso que, até o ano de 2020, o pagamento do abono pecuniário abrangia, além da "gratificação de férias" correspondente ao terço constitucional de férias, o acréscimo da parcela "gratificação de férias complemento".

Inicialmente, referida parcela possuía previsão no Regulamento Interno da empresa - MANPES - item 24.1 - (id ab6278e), e instituía que os empregados dos Correios, além do terço constitucional, receberiam a porcentagem de 36,7% de remuneração de férias, tratando-se de complemento de gratificação de férias, totalizando a gratificação de 70%.

Em 2016, mediante o Memorando Circular n.º 2316/2016-GPARC/CEPEC, houve ajuste na forma de calcular a gratificação, mantendo-se, contudo, o pagamento da aludida gratificação de 70% (id 2b9e7f7).

Ocorre que referida verba também foi replicada em sucessivos acordos coletivos de trabalho, sendo certo que em 2020, como resultado do Dissídio Coletivo de Greve n.º 1001203-57.2020.5.00.0000, referida verba foi excluída da norma coletiva. Assim, os trabalhadores substituídos deixaram de recebê-la.

Dessa maneira, evidencia-se que a verba em questão, embora não renovada no mais recente acordo coletivo de trabalho, possuía previsão em Regulamento Interno da empresa ré, incorporando-se ao patrimônio dos trabalhadores substituídos.

Outrossim, cuida-se de alteração objetiva que extrapola os limites do poder empregatício, sendo inválida pelo princípio da vedação da alteração contratual lesiva.

A origem civilista do princípio remonta ao pacta sunt servanda, porém com adaptação às diretrizes justralhistas, de modo que as alterações favoráveis aos trabalhadores são incentivadas, enquanto as desfavoráveis são, em regra, vedadas. Nesses termos, dispõe o artigo 468 da CLT:

**"Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia".(grifou-se)**

Cuida-se, em última análise, de direito adquirido dos trabalhadores ativos no período da vigência da interpretação mais benéfica do instrumento normativo, que não pode ser suprimido unilateralmente, sequer por lei, a teor do descrito no art. 5º, XXXVI, da Constituição da República, e muito menos por ato administrativo da empregadora.

No mesmo sentido:



"EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT. ABONO PECUNIÁRIO DE FÉRIAS. ADICIONAL DE 70% SOBRE A REMUNERAÇÃO. SUPRESSÃO. ALTERAÇÃO ILÍCITA DO CONTRATO DE TRABALHO. **A supressão de vantagem paga ao longo de anos atinente ao abono pecuniário com gratificação de férias no patamar de 70%, por força de interpretação extensiva mais favorável de normas coletiva, importa em ofensa aos princípio da condição mais benéfica e da inalterabilidade contratual lesiva** (art. 468 da CLT e Súmula nº 51 do col. TST).É lícito ao empregador conceder vantagens aos seus empregados além daquelas previstas em lei. **Todavia, uma vez concedido, o benefício adere ao contrato de trabalho, tornando-se direito adquirido, que não pode mais ser suprimido unilateralmente pela empresa.**" (Desembargador Grijalbo Fernandes Coutinho)" (TRT-10 - RO: 00010841320165100021 DF, Data de Julgamento: 07/03/2018, Data de Publicação: 17/03/2018) g.n.

"RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA PARTE AUTORA. CORREIOS. ABONO PECUNIÁRIO DE FÉRIAS. INCIDÊNCIA DA GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS. SUPRESSÃO DO DIREITO. ALTERAÇÃO LESIVA DO CONTRATO DE TRABALHO. **A supressão do direito ao pagamento do abono pecuniário com base na gratificação de férias de 70% (setenta por cento), unilateralmente, configura alteração lesiva do contrato de trabalho.** Arts. 444 e 468 da CLT." (TRT-4 - RORSUM: 00201240420215040334, Data de Julgamento: 24/02/2022, 6ª Turma)g.n.

Manifesta-se, pois, o Ministério Público pelo provimento do recuso ordinário."

Nessa conformidade, considerando-se a incontroversa previsão do pagamento de adicional de férias no Manual de Pessoal - MANPES - MODULO 14, CAP. 1, itens 3.5 e 3.6 e CAP. 2, item 24.1, da reclamada, que prevê acréscimo ao adicional constitucional na ordem de 36,7%, perfazendo total de 70% para o pagamento desse benefício, dá-se provimento ao apelo do Sindicato dos Empregados da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos das Regiões Operacionais de Bauru, Presidente Prudente, Araçatuba e Botucatu, determinando-se à Empresa de Correios e Telégrafos, na área de abrangência da base territorial do Sindicato postulante, que proceda o restabelecimento das condições constantes do seu Manual de Pessoal - MANPES - MODULO 14, CAP. 1, itens 3.5 e 3.6 e CAP. 2, item 24.1, indevidamente suprimidas a partir de julho/2020, arcando com o pagamento das parcelas impagas vencidas e vincendas até o restabelecimento aqui determinado.

A reclamada deverá restabelecer as condições determinadas no prazo de 30 (trinta) dias do trânsito em julgado da presente decisão, sob pena de pagamento de multa diária de R\$ 1.000,00 (mil reais) por trabalhador.

## DÁ HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS



A ação foi ajuizada em 29.7.2022, razão pela qual se aplica o disposto no art. 791-A da CLT, sendo devidos os honorários advocatícios sucumbenciais, os quais arbitro em 10% (dez por cento) sobre o valor líquido da condenação, nos termos da OJ 348 da SDI-I do C. TST, considerando a razoabilidade, proporcionalidade e requisitos do §2º do art. 791-A da CLT, estando entre os limites mínimo (5%) e máximo (15%) estipulados no art. 791-A da CLT.

### DO PREQUESTIONAMENTO

A matéria ou questão, trazida a esta instância recursal, resta prequestionada quando se adota tese expressa a respeito na decisão impugnada (Súmula n.º 297, I, do TST), sendo desnecessário haver referência explícita do dispositivo legal para tê-lo como prequestionado (OJ SDI-I n.º 118 do TST), não se olvidando que os embargos de declaração não se prestam a reformar ou anular a decisão judicial, fora das hipóteses legais de cabimento, sendo instrumento inadequado a estes objetivos, sob pena de serem considerados protelatórios e ensejar a imposição da multa e demais penalidades previstas no art. 1.026, parágrafos 2º, 3º e 4º, do CPC/15.

Nestes termos, fixam-se as razões de decidir para fins de prequestionamento.

### Dispositivo

**Diante do exposto**, nos termos da fundamentação, **decide-se CONHECER do recurso** do Sindicato dos Empregados da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos das Regiões Operacionais de Bauru, Presidente Prudente, Araçatuba e Botucatu **E O PROVER**, determinando-se à Empresa de Correios e Telégrafos, na área de abrangência da base territorial do Sindicato postulante, que proceda ao restabelecimento das condições constantes do seu Manual de Pessoal - MANPES - MODULO 14, CAP. 1, itens 3.5 e 3.6 e CAP. 2, item 24.1, que deverá ocorrer no prazo de 30 (trinta) dias do trânsito em julgado da presente decisão, sob pena de pagamento de multa





diária de R\$ 1.000,00 (mil reais) por trabalhador, arcando com o pagamento das parcelas impagas vencidas e vincendas até o restabelecimento aqui determinado. Deferem-se honorários advocatícios sucumbenciais de 10% (dez por cento) sobre o valor líquido da condenação.

Rearbitra-se o valor da condenação em R\$100.000,00 (cem mil reais), e das custas em R\$2.000,00 (dois mil reais), que deverão ser suportadas pela reclamada.

**Em sessão virtual realizada em 25/08/2023, conforme os termos da Portaria GP nº 05/2023 deste E. TRT, A C O R D A M os Magistrados da 11ª Câmara (Sexta Turma) do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo Exmo. Sr. Relator.**

Votação Unânime.

Composição: Exmos. Srs. Desembargadores LUÍS HENRIQUE RAFAEL (Relator), JOÃO BATISTA MARTINS CESAR (Presidente Regimental) e Exma. Sra. Juíza ANA LUCIA COGO CASARI CASTANHO FERREIRA.

Ministério Público do Trabalho: Exmo.(a) Sr.(a) Procurador(a) Ciente.

Sessão realizada em 25 de agosto de 2023.

**LUÍS HENRIQUE RAFAEL  
DESEMBARGADOR RELATOR**

