



# INFORMATIVO TST

Nº 260

*Período: 29 de agosto a 9 de setembro de 2022.*

Este Informativo, elaborado a partir de notas tomadas nas sessões de julgamento, contém resumos não oficiais de decisões proferidas pelo Tribunal. A fidelidade dos resumos ao conteúdo efetivo das decisões, embora seja uma das metas perseguidas neste trabalho, somente poderá ser aferida após a sua publicação no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

## ORGÃO ESPECIAL

***Terceirização. Pretensão de vínculo de emprego diretamente com a empresa tomadora. Responsabilidade solidária. Renúncia do direito sobre o qual se funda a ação unicamente em face de um dos litisconsortes. Impossibilidade. Homologação incompatível com a natureza do litisconsórcio passivo necessário e unitário. Aplicação da tese firmada pelo Tribunal Pleno.***

Há evidente litisconsórcio passivo necessário e unitário, em ação trabalhista cuja pretensão envolve reconhecimento de vínculo de emprego diretamente com a tomadora de serviços, sob alegação de ilicitude de terceirização. Nesse contexto, nos termos da tese fixada pelo Tribunal Pleno, durante o julgamento do IncJulgRREmbRep-RR-1000-71.2012.5.06.0018, não há como deferir pedido de renúncia formulado em relação a apenas uma das demandadas se a ação deve ser ajuizada em relação a todas as reclamadas (prestadora e tomadora de serviços), em ordem a possibilitar a prolação de decisão unitária no processo. Sob esses fundamentos, o Órgão Especial do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, negou provimento ao agravo. Vencidos o Ministro Emannel Pereira e a Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. [TST-Ag-Ag-AIRR-1812-82.2012.5.03.0023](#), Órgão Especial, rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, julgado em 5/9/2022.

## SUBSEÇÃO I ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

***Contribuição sindical urbana. Ação de cobrança. Notificação pessoal do devedor. Desnecessidade.***

Na ação de cobrança de contribuição sindical urbana, não há necessidade de notificação pessoal do sujeito passivo para que ocorra a regular constituição do crédito, uma vez que os contribuintes da zona urbana não tem dificuldade de acesso aos meios de comunicação. Dessa forma, mostra-se suficiente a publicação do edital

em jornais de maior circulação local, nos termos do art. 605 da CLT. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, deu provimento aos embargos para restabelecer o acórdão regional, que rejeitou o pedido de "declaração de inexistência de débito" em relação às contribuições sindicais dos exercícios de 2013, 2014 e 2015. [TST-E-RR-12179-66.2016.5.18.0005](#), SBDI-I, rel. Min. Lelio Bentes Corrêa, julgado em 8/9/2022.

## **SUBSEÇÃO II ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS**

***Mandado de segurança. Execução. Inadimplemento da devedora principal. Desconsideração da Personalidade Jurídica para atingir o patrimônio dos sócios e administradores. Atenuação ao preceito da Orientação Jurisprudencial nº 92 da SBDI-II e da súmula nº 267 do STF. Observância necessária do exercício prévio do contraditório e da ampla defesa. Violação do devido processo legal.***

Cabível mandado de segurança da decisão que instaura o incidente de desconsideração da personalidade jurídica e promove de imediato o gravame no patrimônio de quem ainda não é parte para figurar no polo passivo da demanda. Na espécie, a constrição cautelar dos ativos financeiros do impetrante, mero administrador da sociedade, com bloqueio de valores em sua conta corrente antes de efetuada a citação para apresentação de defesa, sem o exercício do contraditório ou qualquer menção aos requisitos estabelecidos no art. 158 da Lei 6.404/1976 mostra-se ilegal e abusivo. Por tais fundamentos a SBDI-II, com atenuação da incidência da Orientação Jurisprudencial nº 92 da SBDI-II, conheceu do recurso ordinário, e, no mérito, deu-lhe provimento para sustar os efeitos jurídicos do ato coator em relação à parte impetrante e determinar a liberação dos valores bloqueados. [TST-ROT-80065-30.2021.5.07.0000](#), SBDI-II, rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes, julgado em 6/9/2022.

## **TURMAS**

*Transcrição de ementas selecionadas nas sessões de julgamento das Turmas do TST.*

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS Nº 13.015/2014 E 13.467/2017. 1. AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM FACE DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO. TUTELA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. ABRANGÊNCIA DE TODOS OS TRABALHADORES DA DELEGACIA DE POLÍCIA CIVIL DE BOM JESUS DO NORTE, INCLUSIVE DOS SERVIDORES ESTATUTÁRIOS. MATÉRIA EMINENTEMENTE TRABALHISTA. SÚMULA 736 DO STF. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. 2. PRINCÍPIOS DA SEPARAÇÃO DOS PODERES E DA DISPONIBILIDADE ORÇAMENTÁRIA. Nesta fase processual, encontra-se em discussão qual seria o Órgão jurisdicional competente para julgar ação civil pública tendo como objeto a tutela do meio ambiente do trabalho, por meio da qual se busca

dar efetividade ao comando do art. 225 da Constituição Federal. A presente ação tem por objeto exigir o cumprimento, pelo Estado, das normas relativas à higiene, saúde e segurança do trabalho - o que configura direito constitucionalmente assegurado tanto aos trabalhadores regidos pela CLT quanto àqueles submetidos ao regime estatutário, conforme o disposto nos arts. 7º, XXII, e 39, § 3º, da CF. Frise-se que a natureza do vínculo empregatício firmado entre o ente público e o trabalhador, no caso concreto, não tem relevância para alterar a competência para julgar esta lide, haja vista que a tutela do meio ambiente do trabalho deve se dar de forma efetiva e adequada, quer se trate de servidor público estatutário, quer envolva empregados celetistas - de modo que o bem jurídico que se busca proteger se encontra diretamente relacionado à competência da Justiça do Trabalho, subsumindo-se às hipóteses previstas no art. 114, I, da Constituição Federal. Ressalte-se ser comum que, no mesmo ambiente laboral dos Órgãos públicos, convivam pessoas ligadas à Administração Pública por diferentes vínculos: servidores públicos estatutários, empregados públicos regidos pela CLT, servidores contratados por tempo determinado (Lei 8.745/93), trabalhadores prestadores de serviços terceirizados e estagiários. Nesse contexto, como as condições de segurança, saúde e higiene de trabalho afetam todos os trabalhadores indistintamente, seria inviável definir a competência para apreciar ações como esta, tendo como fundamento determinante a condição jurídica individual de cada trabalhador dentro da Administração Pública. Cuida-se, dessarte, de situação distinta da examinada pelo STF na ADI 3.395-6, para a qual a definição da competência jurisdicional decorreu da natureza do regime jurídico: se celetista ou estatutário. Destaque-se, inclusive, que o entendimento jurisprudencial do STF acerca da matéria em discussão demonstra que a limitação de competência imposta à Justiça do Trabalho pela decisão daquela Corte na ADI 3395-6 não alcança as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores. Nessa linha de raciocínio, tem aplicação à hipótese dos autos a Súmula 736 do STF, segundo a qual *"compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores"*. Portanto insere-se no âmbito da competência material da Justiça do Trabalho a apreciação e julgamento de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, mediante a qual se formulam pedidos relativos à adequação do meio ambiente de trabalho, em face de ente público, para todos os trabalhadores, independentemente do vínculo jurídico laboral, inclusive para os servidores estatutários. Julgados desta Corte Superior. Agravo de instrumento desprovido." ([TST-AIRR-1539-04.2017.5.17.0132](#), 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 31/8/2022)

"[...] III) RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. 1 - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO ORGANIZACIONAL. RESTRIÇÃO AO USO DO BANHEIRO. INFLUÊNCIA NO CÁLCULO DO PIV. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1.1 - A

controvérsia dos autos reside em saber se a influência das pausas ao banheiro no cálculo do PIV - Prêmio de Incentivo Variável caracteriza restrição ao uso dos sanitários. 1.2 - A NR-17, anexo II, item 5.7, do Ministério do Trabalho e Emprego -MTE, ao tratar da organização do trabalho para as atividades de teleatendimento/telemarketing dispõe que: *"com o fim de permitir a satisfação das necessidades fisiológicas, as empresas devem permitir que os operadores saiam de seus postos de trabalho a qualquer momento da jornada, sem repercussão sobre suas avaliações e remunerações"*. 1.3 - Esta Corte, na esteira da referida norma, vem se posicionando no sentido de que essa vinculação das idas ao banheiro à remuneração do empregado, caracteriza controle indireto de seu uso, cuja prática é sabidamente vedada por ofender a dignidade do trabalhador. 1.4 - Nesse passo, referida vinculação é considerada abuso do poder diretivo, passível de indenização por danos morais, notadamente porque o empregado não tem condições de programar as idas ao banheiro, bem como porque ao se evitar a satisfação das necessidades fisiológicas em virtude da repercussão em sua remuneração, o empregado pode inclusive desenvolver problemas de saúde. Recurso de revista conhecido e provido. [...]” ([TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021](#), 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 31/8/2022)

“RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. REGULAMENTO INTERNO. DESIGNAÇÃO PARA O EXERCÍCIO DA FUNÇÃO DE CAIXA. POSSIBILIDADE DE REMUNERAÇÃO PROPORCIONAL AOS MINUTOS TRABALHADOS. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Discute-se, nos autos, sobre a legalidade do regulamento interno da Caixa Econômica Federal (Manual RH 184, versão 033), que passou a estabelecer que o provimento da função gratificada de caixa se dará exclusivamente por meio de designação por minuto, não sendo mais privativa do empregado designado "caixa bancário", possibilitando que qualquer empregado exerça tal atribuição e seja remunerado pelo tempo de exercício dessa função. O Tribunal Regional afastou a alegação de que a norma interna padece de ilegalidade à luz do artigo 468 da CLT, porquanto qualquer alteração prejudicial a contrato de trabalho individual não pode atingir os contratos em curso, e não há vedação a sua incidência às novas contratações. Concluiu que a reclamada limitou-se a exercer seu poder diretivo, sem dele abusar. Dispõem os artigos 2º, caput, e 468, caput, da CLT: *“Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”*; *“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”*. Já a Súmula nº 51, I, do TST, estabelece: *“I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento”*. Assim, em face da fundamentação do acórdão regional, da legislação e súmula mencionadas,

pode-se concluir que não se sustenta o argumento da parte de que houve alteração contratual lesiva, pois a discutida norma interna, que dispõe sobre a designação de caixa com remuneração proporcional aos minutos trabalhados, respeitou as normas aplicáveis aos contratos de trabalho existentes até a data de sua entrada em vigor, em 01/07/2016. Ademais, consta no acórdão recorrido que *“segundo a norma interna da empresa, os empregados que venham a designados por minutos também precisam ter se submetido a curso específico para tanto”*, o que afasta a alegação do sindicato de que com o novo regramento interno haverá maior possibilidade de serem cometidos erros por aqueles empregados que não têm formação necessária para exercer a função de caixa. Recurso de revista não conhecido.” ([TST-RR-10860-79.2018.5.15.0101](#), 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 31/8/2022)

“[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. SUBSTITUIÇÃO EM FUNÇÃO OU ATIVIDADE GRATIFICADA. REGRA DE “LATERALIDADE”. DISTRIBUIÇÃO DAS TAREFAS DO TITULAR AOS EMPREGADOS QUE TAMBÉM EXERCEM FUNÇÕES E ATIVIDADES GRATIFICADAS NA MESMA UNIDADE NOS PRIMEIROS TRINTA DIAS DA AUSÊNCIA DO TITULAR. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. NÃO OCORRÊNCIA. SALÁRIO-CONDIÇÃO. MUDANÇA DE REGRAS DE IMPLEMENTAÇÃO FUTURA DA CONDIÇÃO. POSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Constata-se a existência de transcendência jurídica, uma vez que, sob o enfoque ora apresentado, a matéria ainda não fora suficientemente enfrentada no âmbito desta Corte. Cinge-se a controvérsia acerca da legalidade de norma interna (Resolução A.PES 2.003/2015) criada pelo banco reclamado para suspender, temporariamente, as substituições de pessoal não eventuais, por meio da instituição da regra temporal de “lateralidade”, a qual, consoante explicita a Corte local, *“consiste em redistribuir as atribuições de titulares de função que se afastarem por períodos inferiores a 30 dias a empregados ocupantes de mesmo nível da Função ou Atividade Gratificada, dentro da respectiva unidade”*. Como se pode perceber, a hipótese versa sobre uma reordenação da estrutura de atribuições e tarefas de titulares de funções e atividades gratificadas no âmbito da empresa, o que não pode ser confundido com uma alteração lesiva dos contratos de trabalho dos empregados que antes substituíam os titulares dessas atividades, em seus afastamentos inferiores a 30 (trinta) dias. Isso porque, para que haja uma alteração contratual lesiva é necessário que haja, ao mesmo tempo, um direito adquirido anterior à alteração da regra, assim como um ato posterior à aquisição desse direito que frustrasse sua fruição pelo titular subjetivo do *status* contratual inalterável. A simples constatação de que, aqui, o que se discute são as condições de implementação de um salário-substituição, que é uma espécie de salário-condição, já obsta, por si só, a sua equiparação a um direito adquirido, donde se conclui que nenhuma alteração imediata nos contratos de trabalho dos empregados substituídos pelo sindicato nesta ação coletiva foi implementada pela emergência de uma regra de lateralidade na cominação das condições de atribuição da necessidade das substituições pela empresa. É

importante perceber que é da própria essência de um salário-condição que a sua materialização se dê no curso do tempo, segundo as regras vigentes ao momento da implementação da regra-condição, ou seja, sob a forma de deflagração atual de um efeito jurídico que não é contratual, mas regulamentar e variável, segundo conveniência e oportunidade do próprio empregador. Toda pretensão de direito que tenha como causa a deflagração de uma condição de implementação atual, como é o caso do salário-substituição, não pode invocar regra interna alterada como condição fixa do contrato, pela simples razão de que a conveniência da substituição é critério inerente ao *jus variandi*. Ora, se o empregador pode, até mesmo, acabar com a função gratificada ou com o cargo a ela correspondente, e cominar suas atribuições a um empregado cujas funções sejam compatíveis com as do cargo extinto (parágrafo único do art. 456 da CLT), porque não haveria de ser possível a esse empregador modificar as condições de implementação das substituições em sua empresa, se é por um juízo de conveniência próprio do gestor que tais condições são implementadas em sua estrutura de trabalho? Não parece decorrer da lei, ou de qualquer regulamento interno que crie abstratamente a figura das condições de substituição, nenhuma regra fixa quanto às hipóteses de implementação da necessidade de substituição no contexto dinâmico das estruturas de trabalho de uma empresa. Esses contextos são variáveis e, por isso mesmo, são guiados por fluxos dinâmicos de desenvolvimento, os quais não permitem, a bem da própria eficiência dos mecanismos de trabalho, um engessamento das estruturas, cuja deflagração impede o ganho geral de competitividade, sobretudo em um mercado que é afetado de modo constante pelo paradigma disruptivo da inovação. Assim, não há uma cláusula de necessidade de substituição passível de aderir objetivamente ao contrato de trabalho, já que substituir alguém em uma estrutura de trabalho é uma causa cujo efeito dinâmico de necessidade, utilidade ou adequação (ou seja, o interesse em sua tripla dimensão) é essencialmente uma questão de *jus variandi*, ou, em outros termos, uma questão de conveniência e oportunidade do empregador, não tendo como ser legitimamente aprisionada por condições regulamentares pretéritas de verificação de sua deflagração, especialmente quando não está em jogo situações de fato já implementadas, senão expectativas futuras com relação à manutenção de tais regras variáveis de aferição da necessidade da substituição. Entender desnecessário em um contexto atual de gerenciamento da força de trabalho a atribuição de substituição em períodos inferiores a 30 (trinta) dias não fere nenhum direito adquirido desses empregados, tampouco altera qualquer cláusula de seus contratos de trabalho. É importante perceber que não há um direito contratual a ser substituído de alguém na estrutura organizacional da empresa, pelo que se conclui, em linha de coerência com o antecedente lógico do raciocínio, que não há uma regra fixa que disponha sobre uma conveniência ou oportunidade estática nas condições de substituição dentro da estrutura organizacional da empresa. Nesse sentido, alterar a condição para o implemento de um salário-condição não altera o contrato de nenhum empregado do banco, porque nenhum empregado tem para si o

direito de haver remuneração variável com base em um critério fluido de substituição que varia de acordo com as necessidades atuais da empresa. Some-se a isso o fato de que os empregados que passaram a ser acionados nos trinta primeiros dias de afastamento do titular, em lugar dos substitutos anteriores, já possuem essas atribuições no seu conjunto de tarefas, e a constatação da incidência da regra do parágrafo único do art. 456 da CLT torna plenamente legítima a alteração da regra, já que não se cominou a alguém incompatível com as novas tarefas o rateio temporário das atividades do titular ausentes nos primeiros 30 (trinta) dias, senão a empregados que já desempenham tais funções na estrutura organizacional da empresa. Por outro lado, o acréscimo de tarefas entre os empregados titulares de função gratificada que assumem pelos primeiros 30 (trinta) dias seus as tarefas de seus pares não é uma causa jurígena invocável pelo sindicato para a invalidação da cláusula que altera os critérios de aferição da condição de necessidade da substituição. Não há na figura do salário-condição em casos de substituição uma estrutura fixa de adesão ao contrato de trabalho, seja porque as pessoas que substituem não possuem um direito subjetivo a permanecerem substituindo os titulares de funções ou atividades gratificadas, seja porque o implemento da condição é sempre atual, ou seja, inerente ao momento da substituição, o que retira do normativo anterior (modificado a partir da previsão da regra de lateralidade) a possibilidade de ser considerada uma norma contratual por adesão regulamentar, já que cada nova substituição gera, nos termos do normativo vigente ao tempo próprio da necessidade de substituição, um novo direito, condicionado ao normativo vigente naquela oportunidade dentro da empresa. Como não há no contrato de trabalho um direito propriamente dito a exercer substituição, não há, por conseguinte, um direito acessório a exercê-la nos termos pretéritos de um normativo revogado pela empresa. A natureza flutuante dos personagens que substituem os titulares das funções ou atividades gratificadas, assim como a variabilidade dos contextos atinentes às hipóteses justificadoras da necessidade de substituição, induzem à inequívoca conclusão de que tal salário-condição não fixa norma rígida no contrato de trabalho de nenhum dos empregados da empresa, pelo que sua alteração não fere imediatamente nenhuma relação jurídica imediata entre esses empregados e o empregador. Tal interpretação restritiva dos poderes empresariais, sobretudo em contextos como esse cuja necessidade da substituição é inequivocamente variante, retiraria do empregador a possibilidade de gerir seus contratos de trabalho segundo estratégias próprias de gestão e qualidade, o que refletiria em um ilegítimo esvaziamento do *jus variandi*, com base em um conceito inalterabilidade que aproximaria um direito condicional (naturalmente variável) a um direito potestativo (adquirido desde logo e aderente ao contrato), o que não encontra ressonância no adequado conceito de substituição, que é um evento-condição que se altera com as necessidades cambiantes da empresa, e que, por isso, precisa ser verificado à luz das mudanças do normativo interno. Na hipótese, a mudança do normativo interno simplesmente alterou as condições de tempo na ausência do titular

para a implementação da causa legítima para a substituição, o que está dentro do *jus variandi*, não anulando o direito dos empregados em auferirem os rendimentos daí decorrentes, acaso efetivamente implementado o novo lapso temporal de ausência do titular. Dessa constatação é possível concluir que a diluição das tarefas do titular ausente nos 30 (trinta) primeiros dias, entre outros sujeitos ocupantes de função ou atividade gratificada compatíveis com tais cominações e lotados na mesma unidade não configura ofensa aos arts. 450 e 468 da CLT. Tampouco se verifica contrariedade à Súmula nº 159 do TST em um normativo de tal natureza, exatamente porque, como dito acima, cominar tais funções a empregados já remunerados para tanto configura hipótese albergada pelo próprio art. 456, parágrafo único, da CLT, que prevê que “inexistindo cláusula expressa e tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.” Assim, sendo cominadas em regime de distribuição equitativa as atividades do titular ausente a quem já detém a função ou atividade gratificada compatível com as atribuições do empregado ausente, nos 30 (trinta) primeiros dias, não resta configurada a frustração de um direito subjetivo de nenhum dos empregados que, após os 30 (trinta) dias, se tornam elegíveis à substituição, exatamente porque a nova condição é o critério a ser seguido, já que válido e ancorado em um exercício legítimo do *jus variandi*. Como não há um direito potestativo de qualquer dos empregados em serem substitutos, ou mesmo um direito geral a que sejam convocados substitutos sempre, mesmo quando não ultrapassados trinta dias de ausência do titular, não há como alcançar o conceito jurídico de inalterabilidade contratual lesiva que se encontra previsto no art. 468 da CLT. A simples constatação de que não há uma cláusula contratual ou previsão normativa que assegure um direito vitalício a ser substituto já inviabiliza tal conclusão acerca da violação ao preceito que veda alteração contratual lesiva, já que para ser vedada a alteração é preciso que ela opere sobre cláusulas ou regras imediatamente aplicáveis ao contrato de trabalho, e não sob condições de implementação futura que digam respeito à figura naturalmente variável do salário-condição na modalidade de substituição. Sendo o evento-condição temporário e futuro, o direito à remuneração equivalente ao exercício da substituição só se encontra implementado no momento da deflagração efetiva da substituição, o que impõe considerar como norma de adequação do direito o regulamento em vigor ao tempo da condição implementada. Assim, por ser permitido ao empregador fazer uso do seu poder diretivo para direcionar a força de trabalho dos seus empregados da forma que melhor atenda aos interesses da empresa, não pode a regra de lateralidade criada no regulamento interno empresarial ser confundida com uma alteração pontual dos contratos de trabalho dos empregados, pois a feição condicional do direito ao salário-condição impede essa mediação direta entre a expectativa de direito fundada em regulamento pretérito e a efetiva violação material de um direito concretizado, o que no caso do salário-condição coincide com cada hipótese específica de substituição. A simples menção da Corte local a um objetivo de redução de custos da empresa como motivo



implícito de sua atuação no sentido da alteração do regulamento não modifica em nada a conclusão jurídica sobre a validade da norma instituída pelo Banco de Brasília S.A, já que se encontra dentro das possibilidades do seu *jus variandi* suspender as substituições não eventuais inferiores a 30 (trinta) dias, sem que isso viole imediatamente nenhum direito subjetivo dos empregados, sobretudo porque a lateralidade impõe a equalização temporária das atividades do titular ausente entre empregados efetivamente detentores de função ou atividade gratificada, o que torna tais cominações compatíveis com o citado art. 456, parágrafo único, da CLT. Percebe-se, assim, que o item II da Súmula nº 159 do TST é impertinente ao caso concreto, já que ali se define um critério de jurisprudência para a percepção do salário-condição em hipóteses nas quais efetivamente há uma substituição, o que não é a hipótese versada nos autos. Aqui, segundo a regra de lateralidade instituída pelo empregador, distribuem-se em fração equitativa as atribuições do titular ausente entre detentores de função ou atividade gratificada compatíveis na mesma unidade, nos primeiros 30 (trinta) dias de ausência, operando-se a causa de substituição apenas quando ultrapassado esse período, o que é plenamente válido e não fere nenhum direito adquirido ou cláusula contratual dos terceiros que passam a substituir esse empregado quando ultrapassada a condição que opera como termo de suspensão da necessidade de substituição do titular da função na empresa. Nesse contexto, tal como proferida, a decisão do Regional, naquilo em que declarou a invalidade do normativo interno da empresa, viola o art. 468 da CLT, na medida em que aplica a sua dicção a hipótese na qual o preceito não rende incidência, dado que a alteração do regulamento interno da empresa, para a implementação da regra de lateralidade, não impôs de forma imediata a alteração lesiva no contrato individual dos empregados substituídos pelo sindicato da categoria. Recurso de revista conhecido e provido.” (TST-RRAg-67-45.2016.5.10.0019, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 31/8/2022)

O Informativo TST é mantido pela  
Coordenadoria de Jurisprudência – CJUR.

Informações/Sugestões/Críticas: (61)3043-4612 ou [cjur@tst.jus.br](mailto:cjur@tst.jus.br)

Para acessar todas as edições: <http://www.tst.jus.br/web/guest/informativo-tst>

Para receber via e-mail: <http://www.tst.jus.br/push>