

Bancário tem licença-prêmio convertida em indenização

O Tribunal Superior do Trabalho garantiu a um bancário o direito de converter licença-prêmio de três meses em indenização. Quando foi demitido, o empregado, com quase 21 anos no banco, ainda não tinha usufruído o benefício previsto no regulamento interno do Banco América do Sul. O prêmio é dado aos funcionários que completam 20 anos de serviço.

A decisão favorável ao bancário é da Subseção de Dissídios Individuais 1 do TST. Os ministros negaram os embargos apresentados pelo banco.

Para o relator do recurso, ministro Carlos Alberto Reis de Paula, se o banco, ao rescindir contrato do trabalho, impedir o trabalhador de usufruir o benefício, lhe deve reparação compensatória. O entendimento da SDI-1 confirma o julgamento do Recurso de Revista da 5ª Turma do TST.

Na ocasião, a Turma adotou a tese de conversão da obrigação de fazer em obrigação de indenizar, conforme “regra basilar do direito segundo a qual todo aquele que causar dano a outrem tem o dever de indenizar” — artigo 389 do novo Código Civil.

No recurso à SDI-1, o banco alegou que a licença é um prêmio concedido espontaneamente aos empregados e deve ser interpretada como liberalidade unilateral do empregador. O relator rejeitou esse argumento.

Entendeu que “os regulamentos da empresa, quando concessivos de vantagens, aderem ao contrato de trabalho. Ao banco, uma vez adquirido o direito pelo empregado, restou a obrigação de conceder a licença-prêmio, independentemente de requerimento do empregado”, afirmou.

“Não obstante o regulamento da empresa não fazer previsão quanto à conversão do benefício em pecúnia, o benefício adериu ao contrato de trabalho, e uma vez integrado ao contrato de trabalho, não pode ser alterado por ato unilateral dos empregadores, notadamente quando causa prejuízo ao empregado, na forma do que dispõe o artigo 468 da CLT”, observou o relator.

O ministro também considerou inaplicável ao caso a Súmula 186 do TST. A súmula estabelece que a licença-prêmio, na vigência do contrato de trabalho, não pode ser convertida em pecúnia, salvo se expressamente isso for admitido no regulamento da empresa. Carlos Alberto Reis de Paula ressaltou que a súmula não trata de extinção de contrato de trabalho nem de direito adquirido e de demissão imotivada.

ERR 622.249/2000

Date Created

06/09/2005