



Empresa não deve indenizar funcionário por substituir prêmio

Empresa não precisa indenizar vendedor premiado por substituir viagem internacional para nacional. Com esse entendimento, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o agravo de uma representante comercial por constatar a existência de regulamento da empresa prevendo alterações nesse sentido.

Segundo a reclamação trabalhista, a companhia, no início de 2012, prometeu aos 50 melhores representantes uma viagem de cinco dias a Cancún, no México, com direito a acompanhante e despesas pagas, para encontro anual de confraternização. A vendedora disse que, após muito empenho, conquistou o prêmio, mas a empresa o alterou para um cruzeiro de três dias pelo litoral do Rio de Janeiro e São Paulo. Sentindo-se lesada, pediu indenização relativa à viagem ao exterior.

Em sua defesa, a empresa afirmou que no início de cada ano envia ao pessoal da área comercial o regulamento para participação no encontro anual de confraternização, reservando-se o direito de alterar as condições de concessão. Em 2012, por questões financeiras, alterou o local do encontro e informou o fato aos participantes. Segundo a companhia, a vendedora foi notificada da alteração do destino e recebeu o roteiro, passagens e voucher da viagem, mas não compareceu.

O juízo da 7ª Vara do Trabalho do Recife, considerando a previsão da possibilidade de alteração do roteiro, a ocorrência do encontro, ainda que em local diverso, e a proibição de substituição da viagem por valor em espécie, indeferiu o pedido da trabalhadora. O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (PE) manteve a sentença, por entender que não houve violação do princípio da boa-fé nem enriquecimento sem causa da empresa, afastando-se, assim, as alegadas violações aos dispositivos legais apontados pela vendedora.

No agravo pelo qual tentou trazer a discussão ao TST, a representante comercial insistiu que a empresa não poderia ter alterado a promessa de recompensa depois de os empregados já terem cumprido todas as metas fixadas. Para ela, a cláusula do contrato que autoriza a empresa a alterar a premiação a qualquer tempo é abusiva e leonina, violando diversos dispositivos do Código Civil.

Para a relatora do agravo, ministra Maria de Assis Calsing, a questão é de natureza interpretativa. "O Regional entendeu que não fere o ordenamento jurídico a possibilidade, prevista no contrato, de a empresa alterar, segundo suas conveniências, o local e outros aspectos referentes ao encontro anual de confraternização", afirmou. "Esse posicionamento baseou-se na interpretação das normas que regem a controvérsia, interpretação esta que não atenta contra a literalidade dos artigos do Código Civil apontados."

A ministra explicou que, se uma norma pode ter diferentes interpretações, não se pode afirmar que a adoção de uma interpretação diversa da defendida pela parte caracterize violação literal da regra, que só se configura quando se ordena expressamente o contrário do determinado no dispositivo. "Assim, competia à vendedora demonstrar a interpretação diversa do dispositivo em questão entre tribunais regionais do Trabalho ou a Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais desta corte, nos termos do artigo 896, alínea a, da CLT, ônus do qual não se desincumbiu", concluiu. A decisão foi por maioria,



vencido o ministro João Oreste Dalazen. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

AIRR 428-17.2013.5.06.0007

Date Created

03/03/2016