



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-RR-11771-05.2017.5.18.0017

A C Ó R D ã O (1.ª Turma) GMDS/r2/sas/dzc/jfl



AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA (APRESENTADO EM RAZÃO DA INSTRUÇÃO NORMATIVA N.º 40/2016 DO TST) INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. GRATIFICAÇÃO AJUSTADA. HIRING BONUS. BÔNUS DE CONTRATAÇÃO NA FORMA DE LUVAS. NATUREZA SALARIAL. REFLEXOS LIMITADOS. Uma vez constatado que a tese jurídica adotada no *decisum* não se alinha ao posicionamento fixado por esta Corte, dá-se provimento ao Agravo de Instrumento para determinar o seguimento do Recurso de Revista. **Agravo de Instrumento conhecido e provido, no tema. DEVOLUÇÃO PROPORCIONAL DA GRATIFICAÇÃO DE CONTRATAÇÃO. PEDIDO FORMULADO EM RECONVENÇÃO. HIRING BONUS. RUPTURA CONTRATUAL POR PARTE DO EMPREGADO ANTES DO TERMO FINAL PREVISTO EM CONTRATO AJUSTADO.** Diante da função constitucional uniformizadora desta Corte, deve ser reconhecida a transcendência política, nos termos do art. 896-A, § 1.º, II, da CLT, e o Agravo de Instrumento provido para dar seguimento ao Recurso de Revista. **Agravo de Instrumento conhecido e provido, no tema. RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. GRATIFICAÇÃO AJUSTADA. HIRING BONUS. BÔNUS DE CONTRATAÇÃO NA FORMA DE LUVAS. NATUREZA SALARIAL. REFLEXOS LIMITADOS.** Discute-se nos autos os reflexos do valor pago a título de bônus contratação

Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

PROCESSO Nº TST-RR-11771-05.2017.5.18.0017 (*hiring* bônus), uma vez reconhecida sua natureza salarial. A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais desta Corte firmou o entendimento de que, no caso de pagamento do bônus em parcela única, seus reflexos estão limitados ao depósito do FGTS referente ao mês de pagamento da verba e à respectiva multa de 40%, no caso de despedida sem justa causa, não se estendendo sobre todas as parcelas que têm o salário



como base de cálculo. Nessa senda, deve ser reformada a decisão regional, a fim de adequá-la à jurisprudência deste Tribunal Superior. Recurso de Revista conhecido e provido, no tema. DEVOLUÇÃO PROPORCIONAL DA GRATIFICAÇÃO DE CONTRATAÇÃO. PEDIDO FORMULADO EM RECONVENÇÃO. HIRING BONUS. RUPTURA CONTRATUAL POR PARTE DO EMPREGADO ANTES DO TERMO FINAL PREVISTO EM CONTRATO AJUSTADO. Deve ser reconhecida a validade da pactuação e da cláusula que prevê penalidade no caso de ruptura contratual antes do termo final ajustado, visto não estar demonstrado vício de consentimento capaz de invalidar o ajuste acerca da permanência do empregado por determinado período de tempo na empresa, e da multa no caso de pedido de demissão antecipada. Tampouco está configurada a existência de sanção que se contraponha às disposições de proteção ao trabalho, onerosa ou desproporcional. Dessarte, o descumprimento do quanto estabelecido no contrato de permanência, quanto ao pagamento do valor proporcional ao recebido pelo “*hiring bônus*”, caso o autor se desligasse da empresa antes do dia 21/09/2018, implica **PROCESSO Nº TST-RR-11771-05.2017.5.18.0017**

enriquecimento ilícito, nos moldes do art. 884 do CC. Recurso de revista conhecido e provido, no tema. ATUALIZAÇÃO DOS CRÉDITOS TRABALHISTAS. ÍNDICE APLICÁVEL. APLICAÇÃO DA TESE FIRMADA PELO STF NO JULGAMENTO DAS ADCS N.ºS 58 E 59. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. O Supremo Tribunal Federal, quando do julgamento das ADCs 58 e 59 e ADIs 5.867 e 6.021, fixou tese jurídica acerca do índice aplicável para a atualização dos créditos trabalhistas: “à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações



cíveis em geral, quais sejam, a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil)”. Cumpre registrar que a Lei n.º 14.905/2024 alterou os arts. 389 e 406 do CC e fixando novo índice de correção monetária e juros. Assim, a partir da vigência da referida lei, observados os parâmetros fixados pelo art. 5.º - que trata do início da produção de efeitos dos dispositivos legais alterados -, a atualização do crédito se dará pelo IPCA e juros de mora, conforme a taxa legal, nos termos da nova redação dos artigos 389 e 406 do CC. Acórdão Regional reformado para aplicar precedente vinculante. Recurso de Revista conhecido e provido, no tema. Recurso de Revista conhecido e provido.

PROCESSO Nº TST-RR-11771-05.2017.5.18.0017

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista n.º **TST-RR-11771-05.2017.5.18.0017**, em que é Recorrente ----- e Recorrido -----.

RELATÓRIO

Contra decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 18.ª Região, que deu parcial provimento ao Recurso Ordinário (fls. 398/418, complementado de fls. 478/491), o reclamado interpõe Recurso de Revista, postulando a reforma do julgado (fls. 521/550).

A decisão de admissibilidade, de fls. 575/582, publicada em 10/2/2020, admitiu parcialmente o apelo.

Em face do teor da Instrução Normativa n.º 40/2016 do TST, o reclamado apresentou Agravo de Instrumento, de fls. 588/615, impugnando todos os capítulos denegados.

Foram apresentadas contraminuta ao Agravo de Instrumento e contrarrazões ao Recurso de Revista.

Sem remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos moldes do art. 95, § 2.º, do RITST.

É o relatório.

VOTO



AGRAVO DE INSTRUMENTO

ADMISSIBILIDADE

Preenchidos os requisitos legais de admissibilidade, conheço do Agravo de Instrumento.

MÉRITO

PROCESSO Nº TST-RR-11771-05.2017.5.18.0017

GRATIFICAÇÃO AJUSTADA - HIRING BONUS - BÔNUS DE CONTRATAÇÃO NA FORMA DE LUVAS - NATUREZA SALARIAL - REFLEXOS LIMITADOS

O Regional, ao exercer o juízo de admissibilidade do Recurso de Revista, denegou seguimento ao apelo, aplicando como óbice o entendimento consubstanciado na Súmula n.º 333 do TST e o art. 896, § 7.º, da CLT. (fls. 575/582).

A parte agravante, não conformada com a denegação de seguimento ao Recurso de Revista, interpõe o presente Agravo de Instrumento, visando à modificação do julgado. Impugna o óbice divisado na decisão de admissibilidade e renova o tema de mérito do apelo revisional, alegando contrariedade à Súmula n.º 253 do TST e ter demonstrado divergência jurisprudencial apta ao conhecimento da Revista. (fls. 588/615)

Discute-se nos autos os reflexos do valor pago a título de bônus contratação (*hiring bônus*), uma vez reconhecida sua natureza salarial.

Diante da função constitucional uniformizadora desta Corte, há de se reconhecer a transcendência política, nos termos do art. 896-A, § 1.º, II, da CLT.

Tendo o reclamado logrado êxito em demonstrar divergência jurisprudencial, deve ser provido o Agravo de Instrumento, a fim de possibilitar o melhor exame do Recurso de Revista patronal.

Logo, dou provimento ao Agravo de Instrumento para determinar o seguimento do Recurso de Revista, na forma regimental.

DEVOLUÇÃO PROPORCIONAL DA GRATIFICAÇÃO DE CONTRATAÇÃO - HIRING BONUS – RUPTURA CONTRATUAL POR PARTE DO EMPREGADO ANTES DO TERMO FINAL PREVISTO EM CONTRATO AJUSTADO

O Regional, ao exercer o juízo de admissibilidade do Recurso de Revista, denegou seguimento ao apelo, por não vislumbrar ofensa ao art. 884 do CC. (fls. 575/582).

A parte agravante, não conformada com a denegação de



seguimento ao Recurso de Revista, interpõe o presente Agravo de Instrumento, visando à modificação do julgado. Impugna o óbice divisado na decisão de admissibilidade e renova o tema de mérito do apelo revisional, alegando que está demonstrada ofensa ao art. 884 do CC e uma vez que há previsão contratual expressa de multa no caso de rescisão contratual antecipada por parte do empregado. (fls. 588/615)

PROCESSO Nº TST-RR-11771-05.2017.5.18.0017

Discute-se a validade da penalidade prevista no pacto firmado entre as partes no caso de rescisão do contrato a pedido do trabalhador antes do termo final previsto.

Diante da função constitucional uniformizadora desta Corte, deve ser reconhecida a transcendência política, nos termos do art. 896-A, § 1.º, II, da CLT.

Constatada a possível ofensa ao art. 884 do CC e dá-se provimento ao Agravo de Instrumento provimento para determinar o seguimento do Recurso de Revista.

RECURSO DE REVISTA

CONHECIMENTO

PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO

JURISDICIONAL

Considerando a possibilidade de decidir o mérito a favor do reclamado, deixo de me manifestar sobre a referida preliminar, em razão das disposições do art. 282, § 2.º, do CPC/2015.

GRATIFICAÇÃO AJUSTADA - HIRING BONUS - BÔNUS DE CONTRATAÇÃO NA FORMA DE LUVAS - NATUREZA SALARIAL - REFLEXOS LIMITADOS

O Regional negou provimento ao Recurso Ordinário do reclamado, adotando os seguintes fundamentos:

“Inicialmente, impende ressaltar que não há falar em julgamento extra ou ultra petita quanto à integração da parcela em comento (hiring bônus) ‘para todos os fins’.

Ora, a expressão ‘para todos os fins’, constante da sentença, por corolário lógico jurídico, decorreu do reconhecimento da natureza salarial da referida parcela.

No mais, verifico que o r. julgado foi claro ao determinar a integração da referida parcela no FGTS e nas horas extras, porventura existentes, apenas no primeiro mês do contrato de trabalho do reclamante, tendo consignado que, com relação ao FGTS, o reclamado comprovou o respectivo recolhimento, *in verbis*:

PROCESSO Nº TST-RR-11771-05.2017.5.18.0017



‘No presente caso, é incontroverso o fato de que houve o pagamento do valor de R\$ 60.000,00, no ato da contratação da obreira, a título de hiring bonus.

(...)

Não se olvida que a pactuação, nos moldes realizados pelas partes, tem caráter de contraprestação obrigacional, uma vez que tinha o intuito de atrair o trabalhador, vale dizer, foi pelo trabalho e não, para o trabalho.

Salienta-se que o fato de ter sido estipulado pagamento único e pré-contratação da parcela não alteram a sua natureza salarial, pois, conforme já asseverado no parágrafo anterior, ela foi quitada em razão da expectativa do desempenho do reclamante, como atrativo na sua admissão e para a sua manutenção nos quadros da reclamada.

Por todo o exposto, e nos termos do art. 457, § 1.º, da CLT, deve o montante pago integrar a remuneração obreira para todos os fins.

(...)

Isso posto, integra o valor para fins de pagamento do FGTS e das horas extraordinárias, do primeiro mês de trabalho, conforme requerido pelo reclamante (inteligência do art. 492 do CPC).

(...)

Quanto a incidência do FGTS, consoante documento de ID 69f1e25 - pág. 1, a reclamada efetuou o reclamante da parcela em conta vinculada do obreiro. Cumpriu, portanto, a sua obrigação.’ (vide sentença - fls. 274)’

Com efeito, uma vez reconhecida a natureza salarial da parcela em epígrafe, escoreita a sentença que determinou a sua integração para fins de cálculo das horas extras laboradas pelo reclamante no primeiro mês de trabalho.” (fls. 398/418)

O reclamado sustenta, em síntese, que, mesmo reconhecida a natureza salarial da parcela, ela não deve integrar o salário, a fim de refletir no pagamento de horas extras. Aponta contrariedade à Súmula n.º 253 do TST e colaciona arestos. (fls. 521/550)

Verifica-se que o recorrente, em atenção ao disposto na Lei n.º 13.015/2014, indicou os trechos da decisão recorrida que consubstanciam o prequestionamento da controvérsia e impugnou os fundamentos jurídicos da decisão recorrida. Assim, ficaram atendidos os requisitos exigidos no art. 896, § 1.º- A, I, II e III, da CLT.

PROCESSO Nº TST-RR-11771-05.2017.5.18.0017

O aresto de fls. 539, oriundo do TRT da 10.ª Região, além de atender ao disposto no § 8.º do art. 896 da CLT, enfrenta a tese do acórdão revisando de forma divergente, ao concluir que o valor pago a título de luvas (*Hiring* bônus), por possuir natureza salarial, deve repercutir no FGTS e respectiva multa de 40%, indevida, contudo, dada sua esporadicidade, em outras parcelas contratuais.

Logo, conheço do Recurso de Revista por divergência jurisprudencial.



**DEVOLUÇÃO PROPORCIONAL DA GRATIFICAÇÃO DE
CONTRATAÇÃO - HIRING BONUS – RUPTURA CONTRATUAL POR PARTE DO EMPREGADO ANTES DO
TERMO FINAL PREVISTO EM CONTRATO AJUSTADO**

O Regional negou provimento ao Recurso Ordinário do reclamado, adotando os seguintes fundamentos:

“Considerando que o recorrente não trouxe nenhum fato, ou argumentos novos, que tivessem o condão de modificar os bens lançados fundamentos da sentença, sem maiores delongas, também neste capítulo, em observância ao princípio da economia processual, peço vênia para adotar os seus fundamentos como razões de decidir:

‘Reconvenção

Pugna a reclamada pelo pagamento do valor de R\$ 25.978,98 decorrente da penalidade prevista pela ruptura contratual antes do termo final previsto no pacto.

Consta do contrato firmado entre as partes que:

‘(...) Com o aceite desta proposta fica estabelecida, e com a qual V. Sa. Declara, expressamente concordar, uma multa no valor equivalente ao montante ora ofertado, aceite e pago pelo Banco Safra, que V. Sa. se obriga a pagar ao Banco Safra no caso de o contrato de trabalho não vier a ser firmado no prazo estabelecido no presente termo ou, caso celebrado, seja rescindido antes de 21/09/2018, em virtude de pedido de demissão formulado por V. Sa., ou de dispensa por justa causa. O pagamento de multa estabelecida será feito na data marcada para assinatura do contrato, caso ele não venha a ser firmado, ou na data da comunicação da rescisão, nas condições acima.’

Analisando-se detidamente a cláusula acima mencionada, nota-se que ela não estabelece de forma expressa e clara o valor que deveria ser pago pelo obreiro em caso de rescisão contratual

PROCESSO Nº TST-RR-11771-05.2017.5.18.0017

por iniciativa do empregado, se o valor líquido ou bruto, principalmente porque fala em valor ofertado, aceite e pago.

Nota-se, ainda, que não há sanção para o empregador em caso de descumprimento da cláusula contratual, sendo, inclusive, afastada qualquer garantia de emprego, conforme consta no próprio instrumento.

A respeito da abusividade de sanções contratuais, leciona Edilton Meireles:

‘Foi dito anteriormente que, numa relação jurídica contratual, a uma das partes contratantes apenas se pode aplicar as sanções previamente estabelecidas no contrato, ainda que de adesão.

Aplicar sanções num contrato de emprego, em desfavor do empregado, ainda que de natureza disciplinar, sem prévia pactuação contratual, é verdadeiro ilícito, pois implica alteração (inovação) contratual em prejuízo para o trabalhador.



Mas, empregado e empregador são livres para estabelecer sanções contratuais. E elas podem ser de diversas naturezas ou decorrentes de diversos inadimplementos contratuais.

Sanção contratual é, por exemplo, a multa devida pelo empregador em caso de descumprimento de norma coletiva quando o próprio instrumento normativo contém cláusula penal neste sentido.

Da mesma forma, é sanção contratual a aplicação de suspensão contratual do empregado quando pactuado essa forma punitiva em caso de violação de suas obrigações contratadas.

Aqui, então, mais uma vez, invocamos as regras do direito do consumidor para apontar mais uma espécie de cláusula abusiva.

Já foi dito acima que, de acordo com o sistema de proteção ao consumidor, tem-se como abusiva a cláusula contratual que estabeleça sanções em caso de atraso ou descumprimento da obrigação somente em desfavor do consumidor (item 6 da Portaria n. 4, de 13.3.98, DOU de 16.3.98, da Secretaria de Direito Econômico do Ministério da Justiça).

É lógico que devemos, aqui, afastar as sanções previstas em lei em caso de descumprimento de obrigações por ela estabelecidas. Estamos falando, apenas, das sanções pactuadas contratualmente.

Assim, tem-se, ao menos em aplicação analógica, como abusiva qualquer cláusula que apenas preveja sanções para uma das partes contratantes.

E é isso que, via de regra, ocorre nos contratos de emprego.

Difícilmente ocorre de o empregado contratar com o empregador a aplicação de sanções a este se o mesmo descumprir com suas obrigações contratuais (por exemplo: pagar multa se atrasar salários; pagar multa se não quitar, no prazo, as horas extras

PROCESSO Nº TST-RR-11771-05.2017.5.18.0017

prestadas; pagar multa se deixar de conceder promoção prevista no plano de cargos e salários, etc.).

O que, em regra, ocorre é apenas ficar pactuada a aplicação de sanções ao empregado se este for inadimplente ou descumprir com suas obrigações contratuais (por exemplos: ser advertido se chegar atrasado ao trabalho, ser suspenso se cometer ato de indisciplina ou insubordinação, etc.).

A regra de proteção ao consumidor, no entanto, pode ser invocada, analogicamente, sempre que apenas contratada a aplicação de sanções em desfavor de uma das partes contratantes, especialmente se esta for considerada a hipossuficiente na relação jurídica firmada.

Assim, as sanções previstas no contrato de trabalho (pode ser em regulamente empresarial, por exemplo) aplicadas pelo empregador podem ser tidas como abusivas se no instrumento de pactuação negocial não constar qualquer hipótese de aplicação de sanção contratual à empresa caso esta descumpra com as obrigações assumidas contratualmente.

Vale ressaltar, mais uma vez, que, salvo quando previstas expressamente em lei, empregado e empregador somente podem sofrer sanções contratuais quando firmarem pacto negocial neste sentido. Isso



porque inexistente no direito do trabalho brasileiro, via de regra, a faculdade de qualquer das partes contratantes (empregado ou empregador) aplicar sanção à outra sem previsão contratual.

6.4.23 Multas Contratuais

[...]

A dificuldade maior está na aceitação em desfavor do empregado.

Pode-se, no entanto, ter como lícita a aplicação de sanção pecuniária desde que elas tenham sido pactuadas com reciprocidade, ou seja, haja previsão no contrato de aplicação de sanções para ambos os contratantes em caso de inexecução completa da obrigação, de alguma cláusula especial ou simplesmente da mora.

E mais. Óbvio, ainda, que a sanção deve respeitar os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

Sanções pecuniárias extremamente onerosas ou desproporcionais serão tidas como abusivas, já que violadoras da função econômica do contrato". (in Abuso do direito na relação de emprego. São Paulo: Ltr, 2004. p. 153/154).'

Salienta-se, também, que as normas punitivas, bem como as cláusulas que versam sobre penalidades devem ser interpretadas literal e restritivamente. Neste contexto, devem ser elas elaboradas de forma clara, principalmente quando se trata de contrato de adesão, como o contrato de trabalho e o pacto que ora se analisa.

PROCESSO Nº TST-RR-11771-05.2017.5.18.0017

Por todo o exposto, afasto a incidência da cláusula prevista no pacto firmado entre as partes no que tange o pagamento de multa pelo obreiro em caso de rescisão do contrato antes do termo previsto por abusiva.

Indefiro, nestes termos, o pedido posto em reconvenção.' (vide sentença - fls. 282/286)

Nego provimento." (fls. 398/418)

O recorrente insurge-se contra a decisão que manteve o reconhecimento da invalidade da penalidade imposta ao empregado pela ruptura antecipada do contrato de trabalho, argumentando que reclamante recebeu R\$60.000,00, de forma antecipada, como incentivo para contratação, mediante o compromisso de permanecer no banco até 21/9/2018; que não há "paralelo lógico" entre as relações de consumo e o contrato de trabalho, no que se refere à necessidade de previsão de sanção a ser aplicada ao empregador, nas hipóteses de pacto de permanência no banco reclamado e o pagamento de bônus como incentivo de contratação; e que o reclamante deve ressarcir proporcionalmente o reclamado por descumprir o compromisso que assumiu, sob pena de ofensa ao art. 884 do CC. (fls. 521/550)

Verifica-se que o recorrente, em atenção ao disposto na Lei n.º 13.015/2014, indicou os trechos da decisão recorrida que consubstanciam o prequestionamento da controvérsia e impugnou os fundamentos jurídicos da decisão recorrida. Assim, ficaram atendidos os requisitos exigidos no art. 896, § 1.º- A, I, II e III, da CLT.



Depreende-se dos autos as seguintes premissas fáticas: 1) o autor recebeu, em parcela única, a título de incentivo para a assinatura do contrato de trabalho, o montante de R\$60.000,00, no ato da contratação; 2) o contrato entre as partes prevê compromisso de o trabalhador permanecer no banco reclamado por dois anos, até 21/9/2018; 3) o autor pediu desligamento do banco em 19/7/2017 e em 24/7/2017 já estava laborando para o Banco Santander Brasil; 4) que o contrato de permanência firmado entre as partes previa multa no montante equivalente ao ofertado, aceito e pago (R\$60.000,00), a ser satisfeito pelo trabalhador caso rescindido antes de 21/9/2018.

Não há na legislação trabalhista regulamentação acerca da pactuação de permanência no emprego, tampouco da cláusula pré-contratual na qual o **PROCESSO Nº TST-RR-11771-05.2017.5.18.0017** empregador se obriga a pagar um bônus desde que o contrato de trabalho seja formalizado.

O art. 444 da CLT, por sua vez, prevê a liberalidade na realização de contratos, desde que respeitadas as normas legais e convencionais, de forma a atender as necessidades específicas da empresa.

Eis os termos do referido dispositivo legal:

“As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.”

Na hipótese, não se verifica da fundamentação adotada pelo Regional, vício de consentimento capaz de invalidar a pactuação acerca da permanência do empregado por determinado período de tempo na empresa, e da multa no caso de pedido de demissão antecipada. Tampouco está configurada a existência de sanção que se contraponha às disposições de proteção ao trabalho, onerosa ou desproporcional.

Nesse sentido cito julgados desta Corte que reconheceram a validade da pactuação e da cláusula que prevê penalidade no caso de ruptura contratual antes do termo final previsto:

“I. AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. (...). VALIDADE DA CLÁUSULA DE PERMANÊNCIA. RESCISÃO POR INICIATIVA DA EMPREGADA. DEVOLUÇÃO PROPORCIONAL DA PARCELA “HIRING BONUS”. PREVISÃO CONTRATUAL DE DEVOLUÇÃO DA PARCELA. PRINCÍPIO DA BOA-FÉ CONTRATUAL. Constatado possível equívoco na decisão monocrática, impõe-se a reforma da decisão Agravada. Agravo parcialmente provido. II. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. VALIDADE DA CLÁUSULA DE PERMANÊNCIA. RESCISÃO POR INICIATIVA DA EMPREGADA. DEVOLUÇÃO PROPORCIONAL DA PARCELA “HIRING BONUS”. PREVISÃO CONTRATUAL DE DEVOLUÇÃO DA PARCELA. PRINCÍPIO DA BOA-FÉ CONTRATUAL. Demonstrada possível violação do artigo 422 do Código Civil, impõe-se o provimento do



Agravo de Instrumento para determinar o processamento do Recurso de Revista . Agravo de instrumento provido. III. RECURSO DE REVISTA. VALIDADE DA CLÁUSULA DE PERMANÊNCIA. RESCISÃO POR INICIATIVA DA EMPREGADA. DEVOLUÇÃO PROPORCIONAL DA PARCELA “HIRING BONUS”. PREVISÃO CONTRATUAL DE DEVOLUÇÃO DA PARCELA. PRINCÍPIO DA BOA-FÉ CONTRATUAL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA CONFIGURADA. 1. De acordo com o artigo 896-A da CLT, o Tribunal Superior

PROCESSO Nº TST-RR-11771-05.2017.5.18.0017

do Trabalho, no Recurso de Revista, deve examinar previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica. 2. Embora a controvérsia objeto do Recurso de Revista não represente “ questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista “ nos termos do art. 896-A, IV, da CLT, verifica-se a existência de decisões dissonantes no âmbito desta Corte, o que configura a transcendência jurídica da matéria em debate. 3. No presente caso, o Banco, autor da ação de cobrança, busca a restituição do valor pago a título de “hiring bônus”, de forma proporcional à duração do contrato de trabalho, ao fundamento de que foi firmada uma cláusula de permanência, por meio da qual a empregada recebeu o valor de R\$ 92.593,00, com a condição de permanência no emprego por três anos, sob pena de devolução da parcela. 4. Na forma da lei, os contratantes devem agir com probidade e boa fé no instante da celebração do contrato, no curso de sua execução e no instante de seu encerramento (art. 422 do CC c/c o art. 8.º da CLT). O prestígio à autonomia individual da vontade (CC, art. 421), no campo da teoria geral dos contratos, realiza o postulado maior da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1.º, III), apenas sendo admissível a retificação ou revisão dos contratos em situações excepcionais (CC, art. 422, par. único), quando configuradas causas de nulidade absoluta (CC, art. 166) ou relativa (arts. 138 a 165 do CC). 5. Do quadro fático-probatório delineado no acórdão regional, depreende-se que o contrato de trabalho foi rescindido, por iniciativa da empregada, após três meses do seu início. Logo, visto que não há no acórdão regional elementos que demonstrem a existência de vício de vontade , revela-se plenamente válida a pactuação da denominada “cláusula de permanência”, em que a empregada, livremente, firmou compromisso de permanecer nos quadros da reclamada por um período de tempo mínimo recebendo, em contrapartida, um alto valor a título de bônus, bem assim deve ser também reputada válida a previsão de devolução do valor auferido, caso rompida a obrigação de permanência no quadro funcional da instituição financeira. Diante do descumprimento do pactuado, devida a devolução proporcional do “hiring bônus “ . Julgados desta Corte Superior. Recurso de revista conhecido e provido” (RRAg-1000852-17.2020.5.02.0069, 5.ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 28/04/2023).

“(…) 2. CLÁUSULA PENAL. DOUTORADO NO EXTERIOR ÀS EXPENSAS DA RECLAMADA. OBRIGAÇÃO DE PERMANÊNCIA NO EMPREGO POR QUATRO ANOS. DESCUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO PELO EMPREGADO. 2.1. *In casu* , e nos moldes delineados pelo Regional, o reclamante foi admitido aos quadros da Petrobras em 1.º/11/1990, ocupou, por último, o cargo de geólogo sênior, e pediu demissão em 19/9/2011. No período compreendido entre 6/2/2006 e 6/8/2009 , realizou curso de doutorado em geologia na Universidade de Liverpool, com todas as despesas pagas pela reclamada, inclusive as alusivas à manutenção da sua família. Durante a vigência do mencionado curso, o



PROCESSO Nº TST-RR-11771-05.2017.5.18.0017

reclamante viajava para a África do Sul, para trabalho de campo, cujos gastos também corriam às expensas da reclamada. Todavia, em contrapartida à manutenção do curso de aperfeiçoamento, o reclamante comprometeu-se, por meio de um documento denominado Termo de Compromisso e

Responsabilidade de Participante em Cursos de Pós-Graduação no Exterior, a manter o vínculo de emprego por pelo menos quatro anos após a conclusão do referido curso, e , como garantia de cumprimento da condição estipulada, o referido termo de compromisso previu que o descumprimento da obrigação assumida pelo reclamante implicaria o pagamento de multa, a ser paga por ele. Entretanto, alegando razões de foro íntimo, o reclamante solicitou demissão após decorridos dois anos da conclusão do curso, sendo imediatamente contratado por empresa concorrente da Petrobras. 2.2. Dentro deste contexto, não se divisa ofensa aos comandos legais indicados (CLT, art. 444; e CC, arts. 112, 412, 413 e 423) , nos moldes estatuídos pelo art. 896 da CLT, em face da decisão regional que concluiu que o reclamante, de fato, deveria ressarcir a reclamada, por meio do pagamento da cláusula penal estabelecida. 2.3. Ocorre que o art. 390-C da CLT determina que “as empresas com mais de cem empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional de mão de obra”. Por sua vez, o art. 444 da CLT preconiza que “as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, às convenções coletivas que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”, sendo que, nos moldes delineados pelo art. 122 do CC e “ são lícitas, em geral, todas as condições não contrárias à lei, à ordem pública ou aos bons costumes; entre as condições defesas se incluem as que privarem de todo efeito o negócio jurídico, ou o sujeitarem ao puro arbítrio de uma das partes “. 2.4. Como se observa, não há óbice legal para que as partes contratantes insiram no contrato de trabalho cláusula de permanência, pois referida cláusula, além de não afrontar as disposições de proteção do trabalho, não configura cláusula potestativa, haja vista que o trabalhador pode aceitar, ou não, fazer o curso, que lhe é benéfico, não obstante, em contrapartida, tenha que ficar determinado tempo à disposição do empregador que custear as despesas com sua formação, o que não foi cumprido pelo reclamante, que trabalhou para a reclamada por período inferior à duração do curso realizado. Com efeito, e nos termos do art. 444 da CLT, tem-se por permitido tudo aquilo que não for proibido na relação de emprego, de modo que se conclui não existir óbice legal para pactuação de cláusulas dessa natureza, especialmente quando estas se referem às necessidades do empregador e do empregado, podendo ser livremente estipuladas entre as partes, nos limites da lei. 2.5. Se não bastasse, não seria viável que um empregador fizesse um grande investimento em seu empregado, o qual, após capacitado, poderia trabalhar para a concorrência, sem dar nada em troca a quem efetivamente custeou sua formação. 2.6. No

PROCESSO Nº TST-RR-11771-05.2017.5.18.0017

caso dos autos, o reclamante, para rescindir o contrato de trabalho, alegou razões de foro íntimo, sendo imediatamente contratado por empresa concorrente, evidenciando, na verdade, que o fundamento para o término do contrato nada mais foi do que ter sido contratado por outra empresa, quiçá para receber maior remuneração, ou em face de melhores condições de trabalho, o que é louvável, e não há óbice, desde , é claro, que cumpra com seus compromissos anteriormente firmados, na hipótese, o compromisso firmado para prestar serviços à Petrobras por quatro anos, sob pena de multa no importe



de R\$500.000,00. Se assim não fosse, os únicos beneficiários com a capacitação do reclamante seriam ele próprio e a empresa concorrente, ao passo que a reclamada, que fez todo o investimento, não lograria os frutos dos recursos investidos diante do pedido de demissão realizado. 2.7. Ora, não se pode olvidar que a empregadora, ao invés de contratar outro trabalhador que não integrava seu quadro funcional, investiu em seu próprio empregado, o qual se beneficiou com a qualificação recebida, acarretando a possibilidade de ascensão profissional, razão pela qual se tem que viola a boa-fé objetiva a conduta do agravante, que consente com os termos ajustados, desfruta das respectivas vantagens, mas se nega a cumprir com a sua obrigação. Ademais, não havendo elementos nos autos no sentido da configuração de qualquer vício de consentimento, e diante da rescisão do contrato por iniciativa do agravante antes do término do prazo pactuado, por certo que deve ressarcir o empregador nos moldes da cláusula penal estabelecida, mormente porque a existência do contrato formal caracteriza a vontade consciente das partes, legitimando os interesses que cercam a relação de trabalho. (...)” (AIRR-1474-48.2011.5.01.0040, 8.ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 28/06/2019).

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - RECURSO INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DO CPC/1973 E ANTERIORMENTE À VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014 - AÇÃO MONITÓRIA - CLÁUSULA DE PERMANÊNCIA NÃO CONCORRENCIAL - DESCUMPRIMENTO PELO EMPREGADO - MULTA CONTRATUAL - VALIDADE. Nos termos do art. 444 da CLT é válida a pactuação de cláusula de permanência não concorrencial, que imponha multa em caso de seu descumprimento pelo empregado, desde que não se revele abusiva. No caso dos autos, o réu recebeu um valor substancial do banco-ator a título de incentivo para permanecer trabalhando nesta instituição por determinado lapso de tempo. Percebe-se que a previsão de cláusula penal, a despeito de servir como desestímulo à quebra do acordo, não impossibilitou o réu de obter outra colocação profissional, talvez mais promissora ou mais rentável, tanto assim que, de fato, ele rescindiu seu contrato de trabalho com o Banco Itaú S.A. para se empregar em outro estabelecimento empresarial. O réu está sendo cobrado a devolver apenas parte do que recebeu a título de bonificação de permanência. Evidencia-se, assim, que a multa prevista no acordo se revela equitativa e balanceada. O princípio da boa-fé e o dever de

PROCESSO Nº TST-RR-11771-05.2017.5.18.0017

lealdade aplicam-se às relações trabalhistas e permeiam todos os seus aspectos e fases, incluindo as pré e pós contratual, dirigindo-se a ambos os lados da relação trabalhista. Nesse contexto, o art. 422 do Código Civil Brasileiro enuncia que “os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”. Não é justo que o réu, tendo recebido uma alta importância em dinheiro para permanecer na empresa - independentemente de seu salário - rompa o acordo (quebrando legítimas expectativas) e não se submeta às penalidades contratuais acordadas. Agravo de instrumento desprovido” (AIRR-43800-95.2008.5.02.0041, 7.ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 07/10/2016).

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. CLÁUSULA DE PERMANÊNCIA. AUSÊNCIA DE OFENSA

CONSTITUCIONAL. I . Não se vislumbra ofensa direta e literal ao art. 5.º, XIII, da CF/88. II. A agravante não teve tolhido o direito à liberdade de trabalho ao ser condenada à restituição



dos valores despendidos com o custeio do curso de Pós-Graduação Latu Sensu de valores, em face de descumprimento de obrigação contida em contrato lícito firmado com o recorrido, consistente na cláusula de permanência temporária no emprego, em contraprestação ao patrocínio, pela empregadora, em prol da trabalhadora, do curso de Pós-Graduação. Agravo de instrumento a que se nega provimento” (AIRR-3124-94.2012.5.02.0064, 7.ª Turma, Relator Desembargador Convocado Andre Genn de Assuncao Barros, DEJT 20/03/2015).

Ademais, incontroverso que o contrato de permanência firmado entre as partes previa multa no montante equivalente ao ofertado, aceito e pago, no importe de R\$60.000,00,

Dessarte, o descumprimento do quanto estabelecido no contrato de permanência, quanto ao pagamento do valor proporcional ao recebido pelo “*hiring bônus*”, caso o autor se desligasse da empresa antes do dia 21/09/2018, implica enriquecimento ilícito, nos moldes do art. 884 do CC.

Importante pontuar que o recorrente opôs Embargos de Declaração, visando prequestionar o dispositivo legal em questão. Assim, reconhece-se o prequestionamento ficto, à luz do que preconiza a Súmula n.º 297, III, do TST.

Diante do exposto, conheço do Recurso de Revista, por ofensa ao art. 884 do CC.

ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA – ÍNDICE

PROCESSO Nº TST-RR-11771-05.2017.5.18.0017

Reconhece-se a transcendência política da questão, por se tratar de matéria sobre a qual a Suprema Corte se manifestou no julgamento da ADC n.º 58, em voto conjunto com a ADC n.º 59 e ADIs n.ºs 5.867 e 6.021, referente à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho.

O Regional negou provimento ao Recurso Ordinário do reclamado para manter a aplicação do IPCA-E como índice de correção monetária, a partir de 25/3/2015. (fls. 398/418).

O recorrente sustenta, em síntese, que o índice aplicável para efeitos de correção monetária dos eventuais débitos apurados é a TR, nos termos do art. 879, § 7.º, da CLT, e do art. 39 da Lei n.º 8.177/1991. Aponta violação dos arts. 2.º, 5.º, II e XXXVI, 22, I, da CF/88.

Verifica-se que o recorrente, em atenção ao disposto na Lei n.º 13.015/2014, indicou os trechos da decisão recorrida que consubstanciam o prequestionamento da controvérsia e impugnou os fundamentos jurídicos da decisão recorrida. Assim, ficaram atendidos os requisitos exigidos no art. 896, § 1.º- A, I, II e III, da CLT.

Discute-se nos autos o índice que deve ser aplicado para a



atualização dos créditos judiciais trabalhistas.

Há muito se questiona a adoção da Taxa Referencial (TR), prevista na Lei n.º 8.177/91 (com alteração promovida pela Lei n.º 8.660/93), como índice de atualização dos créditos trabalhistas. A essência do debate é a conclusão de que referido índice não recompõe a perda inflacionária, sendo, assim, incapaz de preservar o valor real do crédito reconhecido judicialmente.

A controvérsia tomou força quando do julgamento, pelo STF, das ADIs 4.357/DF e 4.425/DF, que, apesar de ter analisado situação específica, envolvendo a Fazenda Pública e o administrado, à luz do princípio da isonomia, manifestou-se, em obter dictum, pela inaplicabilidade da TR/TRD – índice oficial de remuneração da caderneta de poupança, na apuração da correção monetária, sob o fundamento de que “este referencial é manifestamente incapaz de preservar o valor real do crédito de que é titular o cidadão”.

Na ocasião, foi assinalado, em síntese, que:

PROCESSO Nº TST-RR-11771-05.2017.5.18.0017

“O direito fundamental de propriedade (CF, art. 5.º, XXII) resta violado nas hipóteses em que a atualização monetária dos débitos fazendários inscritos em precatórios perfaz-se segundo o índice oficial de remuneração da caderneta de poupança, na medida em que este referencial é manifestamente incapaz de preservar o valor real do crédito de que é titular o cidadão. É que a inflação, fenômeno tipicamente econômico-monetário, mostra-se insuscetível de captação apriorística (Ex ante), de modo que o meio escolhido pelo legislador constituinte (remuneração da caderneta de poupança) é inidôneo a promover o fim a que se destina (traduzir a inflação do período). (STF-ADI-4357/DF, Relator: Ministro Ayres Britto, Relator para o acórdão: Ministro Luiz Fux, Tribunal Pleno, acórdão eletrônico publicado no DJe de 26/9/2014.)

Alicerçado na *ratio* contida na decisão proferida pelo STF, o Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, na sessão realizada no dia 4/8/2015, acolheu incidente de inconstitucionalidade suscitado pela 7.ª Turma e declarou a inconstitucionalidade da expressão “equivalente à TRD”, contida no *caput* do mencionado artigo 39 da Lei n.º 8.177/91, e fixou o IPCA-E como índice para a apuração da correção monetária incidente sobre débitos trabalhistas, modulando os efeitos da decisão a partir de 25/3/2015.

Quando já pacificada a questão, as alterações introduzidas pela Lei n.º 13.467/2017 trouxe a tona o debate da matéria, na medida em que alterou a redação do § 7.º do art. 879 e § 4.º do art. 899 da CLT, fixando, novamente, a TR como índice da atualização de créditos no âmbito judicial trabalhista, bem como dos depósitos recursais.

Travada nova celeuma, foram ajuizadas ações perante a Suprema Corte (ADI-5867, ADI-6021, ADC 58 e ADC 59), a qual, seguindo a linha de entendimento perfilhado em julgamentos anteriores, concluiu pela “impossibilidade de utilização da TR como índice de correção



monetária”, e, diante da lacuna legislativa, fixou como critério de cálculo os “juros e correção monetária utilizado nas condenações cíveis em geral”.

Julgaram-se, assim, parcialmente procedentes as demandas, conferindo interpretação conforme à novel legislação para considerar que “à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros **PROCESSO Nº TST-RR-11771-05.2017.5.18.0017** que vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam, a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do código Civil)”.

Na oportunidade, foram fixados marcos jurídicos para a modulação dos efeitos, a saber:

“1 - são reputados válidos e não ensejarão qualquer rediscussão (na ação em curso ou em nova demanda, incluindo ação rescisória) todos os pagamentos realizados utilizando a TR (IPCA-E ou qualquer outro índice), no tempo e modo oportunos (de forma extrajudicial ou judicial, inclusive depósitos judiciais) e os juros de mora de 1% ao mês, assim como devem ser mantidas e executadas as sentenças transitadas em julgado que expressamente adotaram, na sua fundamentação ou no dispositivo, a TR (ou o IPCA-E) e os juros de mora de 1% ao mês;

2 - **os processos em curso que estejam sobrestados na fase de conhecimento (independentemente de estarem com ou sem sentença, inclusive na fase recursal) devem ter aplicação, de forma retroativa, da taxa Selic (juros e correção monetária), sob pena de alegação futura de inexigibilidade de título judicial fundado em interpretação contrária ao posicionamento do STF (art. 525, §§ 12 e 14, ou art. 535, §§ 5.º e 7.º, do CPC) e;**

3 - igualmente, ao acórdão formalizado pelo Supremo sobre a questão dever-se-á aplicar eficácia erga omnes e efeito vinculante, no sentido de atingir aqueles feitos já transitados em julgado desde que sem qualquer manifestação expressa quanto aos índices de correção monetária e taxa de juros (omissão expressa ou simples consideração de seguir os critérios legais).”

Em decisão publicada em 7/4/2021, o STF esclareceu que na fase extrajudicial será utilizado como indexador o IPCA-E acumulado no período de janeiro a dezembro de 2000. A partir de janeiro de 2001, o IPCA-E mensal (IPCA-15/IBGE), em razão da extinção da UFIR como indexador, nos termos do art. 29, § 3.º, da MP 1.973-67/2000, e, além da indexação, serão aplicados os juros legais (art. 39, *caput*, da Lei 8.177/1991).

Explicitou que, na fase judicial, a atualização dos débitos judiciais deve ser efetuada pela taxa SELIC, considerando-se que ela incide como juros moratórios dos tributos federais (arts. 13 da Lei 9.065/95; 84 da Lei 8.981/95; 39, § 4.º, da Lei 9.250/95; 61, § 3.º, da Lei 9.430/96; e 30 da Lei 10.522/02). Ressaltou que a incidência de juros moratórios com base na variação da taxa SELIC não pode ser **PROCESSO Nº TST-RR-11771-05.2017.5.18.0017** cumulada com a aplicação de outros índices de atualização monetária, sob pena de bis *in idem*.

O STF, ao determinar “a aplicação dos mesmos índices de



correção monetária e de juros vigentes para as hipóteses de condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa Selic (artigo 406 do Código Civil)”, até que sobrevenha solução legislativa, modulou os efeitos da decisão, assentando que são aplicados aos feitos transitados em julgado que não adotem expressamente os índices de correção monetária e da taxa de juros de mora.

Observa-se da modulação adotada que foi utilizada a conjunção aditiva “e” ao se referir aos efeitos da coisa julgada, reunindo os dois elementos, quais sejam, a aplicação do índice de correção monetária e da taxa de juros de mora cumulativamente.

Portanto, mesmo que tenham sido adotados os juros de mora no importe de 1% ao mês, e não impugnados, não há como ser afastado o entendimento firmado no julgamento da ADC n.º 58, pois a coisa julgada material, a que se refere a Suprema Corte, inclui a aplicação do índice de correção monetária e da taxa de juros de mora.

Transcrevo, por oportuno, decisão proferida pelo Ministro Dias Toffoli que corrobora o entendimento acima exposto:

“É verdade que o STF modulou os efeitos do julgado na ADC n.º 58/DF para ressaltar a aplicação do entendimento vinculante quando diante de “sentenças transitadas em julgado que expressamente adotaram, na sua fundamentação ou no dispositivo, a TR (ou o IPCA-E) e os juros de mora de 1% ao mês”.

Entretanto, visto que o STF, na ação paradigma (na qual se discutiu a constitucionalidade dos arts. 879, § 7.º, e 899, § 4.º, da CLT – referentes à correção monetária), indicou a SELIC como parâmetro de atualização (índice que compreende tanto a correção monetária como os juros de mora), entendo, nesse juízo de estrita delibação, que a autoridade judiciária competente para analisar a controvérsia sobre a correção monetária no caso concreto deve observância obrigatória ao entendimento do STF ainda que os juros de mora tenham sido expressamente fixados na decisão recorrida e não tenham sido questionados no recurso, procedendo os ajustes do caso ao Precedente vinculante a fim de evitar o anatocismo.” (Decisão publicada no DJE em 26/4/2021.)

PROCESSO Nº TST-RR-11771-05.2017.5.18.0017

In casu, conforme se observa do teor do acórdão recorrido, o Regional, alicerçado nas decisões proferidas pelo STF e Pleno do TST, determinou a adoção do IPCA-E, a partir de 26/3/2015.

Ocorre que, conforme elucidado linhas acima, referido entendimento, que adota índice de atualização diverso do previsto em lei sem a prévia declaração de inconstitucionalidade por órgão competente, contraria a tese fixada pelo STF, de caráter vinculante, culminando, assim, em afronta ao teor do art. 5.º, II, da CF/88.

Portanto, em razão da modulação dos efeitos da decisão proferida pelo STF, contida no item 2, os processos em curso ainda na fase de conhecimento, como na hipótese, devem ter aplicação imediata e de forma retroativa.

Importante pontuar que a Lei n.º 14.905/2024 alterou os arts.



389 e 406 do CC e fixando novo índice de correção monetária e juros.

Eis o teor da nova redação dos mencionados dispositivos de lei:

Art. 389. Não cumprida a obrigação, responde o devedor por perdas e danos, mais juros, atualização monetária e honorários de advogado.

Parágrafo único. Na hipótese de o índice de atualização monetária não ter sido convenionado ou não estar previsto em lei específica, será aplicada a variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), apurado e divulgado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou do índice que vier a substituí-lo.

(...)

Art. 406. Quando não forem convenicionados, ou quando o forem sem taxa estipulada, ou quando provierem de determinação da lei, os juros serão fixados de acordo com a taxa legal.

§ 1.º A taxa legal corresponderá à taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia (Selic), deduzido o índice de atualização monetária de que trata o parágrafo único do art. 389 deste Código.

§ 2.º A metodologia de cálculo da taxa legal e sua forma de aplicação serão definidas pelo Conselho Monetário Nacional e divulgadas pelo Banco Central do Brasil.

§ 3.º Caso a taxa legal apresente resultado negativo, este será considerado igual a 0 (zero) para efeito de cálculo dos juros no período de referência.

PROCESSO Nº TST-RR-11771-05.2017.5.18.0017

Assim, razão assiste ao recorrente, pois a decisão do Regional viola o art. 5.º, II, da CF/88. Logo, conheço do Recurso de Revista.

MÉRITO

GRATIFICAÇÃO AJUSTADA - *HIRING BONUS* - BÔNUS DE CONTRATAÇÃO NA FORMA DE LUVAS - NATUREZA SALARIAL - REFLEXOS LIMITADOS

Discute-se nos autos os reflexos do valor pago a título de bônus contratação (*hiring bônus*), uma vez reconhecida sua natureza salarial.

De acordo com o entendimento firmado por esta Corte, a gratificação ajustada na forma de “luvas”, constitui importância paga ao profissional visando atraí-lo para seus quadros e sua permanência no emprego, no caso, pelo menos até 21/9/2018.

Assim, por decorrer “do trabalho”, possui caráter salarial, integrando a remuneração para todos os efeitos legais. Nesse sentido, cito os seguintes precedentes: Ag-ED-AIRR-36-40.2012.5.01.0011, 7.ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 07/06/2024); Ag-AIRR-21170-04.2014.5.04.0001, 1.ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 17/05/2024; Ag-AIRR-10119-55.2013.5.05.0016, 6.ª Turma, Relator Desembargador Convocado Jose



Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, DEJT 19/04/2024; Ag-AIRR-2130-72.2014.5.09.0041, 5.ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 22/03/2024; RRAg-20463-27.2014.5.04.0004, 3.ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 18/11/2022; RR-1001212-28.2016.5.02.0089, 4.ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 02/12/2022; ARR-2518-72.2013.5.02.0083, 8.ª Turma, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 04/07/2022; ARR-2148-72.2015.5.02.0035, 2.ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 27/11/2020.

Como a gratificação, na hipótese, foi paga em parcela única, seus reflexos estão limitados, não apenas ao mês de pagamento, mas ao depósito do FGTS referente ao referido mês e à respectiva multa de 40%, no caso de despedida sem justa causa, não se estendendo sobre todas as parcelas que têm o salário como base de cálculo.

PROCESSO Nº TST-RR-11771-05.2017.5.18.0017

Esse é o entendimento firmado pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais desta Corte, conforme se verifica do seguinte julgado:

“EMBARGOS EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014. BÔNUS DE CONTRATAÇÃO. HIRING BONUS . NATUREZA JURÍDICA SALARIAL. REFLEXOS. LIMITAÇÃO. NÃO PROVIMENTO. 1. A respeito da natureza jurídica ostentada pela parcela denominada hiring bonus , impende registrar que a atual jurisprudência desta Corte Superior encontra-se sedimentada no sentido de atribuir-lhe o caráter de verba dotada de natureza salarial . 2. Não obstante a circunstância de tratar-se de parcela de cunho salarial, o atual entendimento da SBDI-1 é o de que os reflexos decorrentes da verba hiring bonus devem ficar limitados ao depósito do FGTS referente ao mês de pagamento da verba e à respectiva multa de 40% (quarenta por cento), não se estendendo, pois, sobre todas as parcelas que têm o salário como base de cálculo. Isso porque, neste caso, aplica-se, por analogia, a mesma diretriz que norteou a edição da Súmula n.º 253 e que também levou à limitação dos reflexos decorrentes da gratificação semestral. 3. No caso vertente, a Oitava Turma desta Corte Superior conheceu e deu provimento ao Recurso de Revista interposto pelo reclamado para limitar os reflexos da parcela hiring bonus no depósito do FGTS referente ao mês de pagamento da verba, bem como na respectiva multa de 40% (quarenta por cento). Entendeu, em síntese, que, por tratar-se de parcela paga uma única vez, os seus reflexos também devem ser limitados, esgotando-se, portanto, no próprio mês do seu pagamento. 4. Acórdão Embargado que ora se mantém, porquanto proferido em conformidade com o entendimento firmado nesta SBDI-1 sobre a matéria, que não reconhece a extensão de tais reflexos no aviso prévio, nas férias acrescidas do terço constitucional, no décimo terceiro salários e na gratificação semestral, tal como postulado pelo reclamante nos presentes embargos. 5. Embargos de que se conhece e a que se nega provimento”

(E-ED-ARR-723-08.2013.5.04.0008, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 21/06/2019).

Cito ainda precedentes de Turmas desta Corte:



“(…) RECURSO DE REVISTA DA PARTE RÉ . LEI N.º 13.467/2017. “HIRING” BÔNUS. REFLEXOS. LIMITES . TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA. A firme jurisprudência desta Corte Superior preconiza que a parcela denominada “hiring” bônus, paga a título de bônus de contratação, apesar da natureza salarial, pois paga pelo trabalho , em razão das qualificações profissionais do trabalhador, tem seus reflexos restritos ao depósito do FGTS referente ao mês de pagamento e à respectiva indenização de 40%, não

PROCESSO Nº TST-RR-11771-05.2017.5.18.0017

repercutindo nas demais parcelas salariais. Dessa jurisprudência dissentiu o Tribunal Regional. Transcendência política constatada. Recurso de revista conhecido e provido” (RRAg-471-03.2017.5.05.0019, 7.ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 02/06/2023).

“(…) C) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. “HIRING BÔNUS”. PARCELA PAGA COMO INCENTIVO À CONTRATAÇÃO. EQUIPARAÇÃO ÀS LUVAS. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL. REFLEXOS . Esta Corte Superior possui o entendimento de que a bonificação paga ao obreiro, no momento da sua contratação, possui natureza salarial, na medida em que equivale às “luvas” percebidas por atletas profissionais, independentemente de o pagamento realizar-se em parcela única. Contudo, tratando-se de parcela paga uma única vez, seus reflexos devem ser limitados, aplicando-se analogicamente a Súmula 253 do TST. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido no aspecto “ (RRAg-20463-27.2014.5.04.0004, 3.ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 18/11/2022).

“(…) 2. BÔNUS DE CONTRATAÇÃO. “HIRING BÔNUS”. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL. REFLEXOS. LIMITES. O Agravante logrou êxito em demonstrar divergência jurisprudencial válida e específica, em relação aos limites da incidência reflexa da parcela “hiring bônus”, e, ante a constatação que a matéria oferece transcendência política (art. 896-A, § 1.º, II, da CLT), impõe-se o provimento ao Agravo de Instrumento para o processamento do Recurso de Revista, no tema. Agravo de instrumento conhecido e provido, no particular. II - RECURSO DE REVISTA. BÔNUS DE CONTRATAÇÃO. “HIRING BÔNUS”. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL. REFLEXOS. LIMITES. A parcela denominada “hiring bônus”, paga a título de bônus de contratação, apesar de sua natureza salarial, tem seus reflexos restritos ao depósito do FGTS referente ao mês de pagamento e à respectiva multa de 40% (quarenta por cento), não repercutindo nas demais parcelas salariais. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido” (RR-1380-24.2017.5.09.0863, 1.ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 23/09/2022).

“(…) 2. BÔNUS DE CONTRATAÇÃO. HIRING BONUS . NATUREZA JURÍDICA SALARIAL. REFLEXOS. LIMITAÇÃO. NÃO PROVIMENTO. Por disciplina judiciária, curvo-me ao entendimento adotado por este Tribunal Superior, no sentido de que a parcela hiring bonus possui caráter salarial, porquanto constitui reconhecimento pelos desempenhos e resultados alcançados pelo profissional em sua carreira, equiparando-se às luvas do atleta profissional. Precedentes. Não obstante a circunstância de tratar-se de parcela de cunho salarial, o atual entendimento da SBDI-1 é o de que os reflexos decorrentes da verba hiring bonus devem ficar limitados ao depósito do FGTS referente ao mês de pagamento da verba e à respectiva multa de 40% (quarenta por



PROCESSO Nº TST-RR-11771-05.2017.5.18.0017

cento), não se estendendo, pois, sobre todas as parcelas que têm o salário como base de cálculo. Isso porque, neste caso, aplica-se, por analogia, a mesma diretriz que norteou a edição da Súmula n.º 253 e que também levou à limitação dos reflexos decorrentes da gratificação semestral. Na hipótese vertente, o egrégio Tribunal Regional consignou que, conquanto pudesse ser reconhecida a natureza salarial da parcela *hiring bonus*, não haveria reflexos em outras verbas contratuais, sem olvidar que já havia sido feito o pagamento do FGTS sobre a parcela em debate, conforme fls. 368 (numeração eletrônica). Considerando, pois, que o acórdão regional está em conformidade com a atual, iterativa e notória jurisprudência desta Corte Superior, o processamento do Recurso de Revista encontra óbice no artigo 896, § 7.º, da CLT e na Súmula n.º 333. Agravo a que se nega provimento. (...) (RR-1001839-76.2016.5.02.0042, 4.ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 27/08/2021).

No caso, consta do acórdão regional que a ruptura contratual ocorreu por iniciativa da parte autora, o que afasta o pagamento da multa de 40% sobre o FGTS; que o reclamado já recolheu o FGTS sobre a parcela em debate; e que a condenação está restrita aos reflexos em horas extras.

Diante do exposto, dou provimento ao Recurso de Revista do reclamado para, reformando a decisão regional, excluir os reflexos da parcela bônus de contratação (*hiring bônus*) das horas extras deferidas.

DEVOLUÇÃO PROPORCIONAL DA GRATIFICAÇÃO DE CONTRATAÇÃO - *HIRING BONUS* – RUPTURA CONTRATUAL POR PARTE DO EMPREGADO ANTES DO TERMO FINAL PREVISTO EM CONTRATO AJUSTADO

Conhecido o Recurso de Revista, por ofensa ao art. 884 do CC e dou-lhe provimento para, reconhecendo a validade da imposição de multa contratual por descumprimento de cláusula de permanência no emprego, pela rescisão antecipada do contrato, arguida em sede de reconvenção, determinar a restituição proporcional do valor recebido a título de “bônus permanência”, considerando-se as datas de contratação, de rescisão e o tempo faltante para o término do prazo contratual, conforme se apurar em regular liquidação de sentença.

ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA – ÍNDICE

Conhecido o Recurso de Revista por violação do art. 5.º, II, da CF/88, no mérito **dou-lhe provimento** para, adequando o desfecho jurídico ao **PROCESSO Nº TST-RR-11771-05.2017.5.18.0017** entendimento firmado pela Suprema Corte, de efeito vinculante e eficácia *erga omnes* e alterações inseridas pela Lei n.º 14.905/2024, determinar que o crédito trabalhista deferido na presente ação seja atualizado pelo IPCA-E e juros legais (art. 39, *caput*, da Lei 8.177/1991), na fase pré-judicial, e, a partir do ajuizamento da ação, pela taxa SELIC, que abarca correção monetária e juros de mora (art. 406 do CC e na sua redação anterior), até agosto de 2024, e, após, pelo IPCA e



juros de mora conforme a taxa legal, nos termos da nova redação dos artigos 389 e 406 do CC (vigente 60 dias após a publicação da Lei n.º 14.905/2024), observados os parâmetros fixados pelo STF no julgamento das ADI-5867, ADI-6021, ADC 58 e ADC 59. Esclareça-se que, caso já liberados valores à parte exequente, serão reputados válidos, sendo incabível rediscussão (item 1 dos efeitos modulatórios).

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade: I - conhecer do Agravo de Instrumento e, no mérito, dar-lhe provimento para determinar que o Recurso de Revista tenha regular trânsito; II – conhecer do Recurso de Revista quanto aos temas: a) “*gratificação ajustada – hiring bonus – bônus de contratação na forma de luvas – reflexos limitados*”, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, dar-lhe provimento para, reformando a decisão regional, excluir os reflexos da parcela bônus de contratação (hiring bônus) das horas extras deferidas; b) “*devolução proporcional da gratificação de contratação – hiring bônus – ruptura contratual por parte do empregado antes do termo final previsto em contrato ajustado*”, por ofensa ao art. 884 do CC, e, no mérito, dar-lhe provimento para, reconhecendo a validade da imposição de multa contratual por descumprimento de cláusula de permanência no emprego, determinar a restituição proporcional do valor recebido a título de “bônus permanência”, considerando-se as datas de contratação, de rescisão e o tempo faltante para o término do prazo contratual, conforme se apurar em regular liquidação de sentença; c) “*atualização monetária – índice*”, por violação do art. 5.º, II, da CF/88, e, no mérito, dar-lhe provimento para, adequando o desfecho jurídico ao entendimento firmado pela Suprema Corte, de efeito vinculante e eficácia *erga omnes* e alterações inseridas pela Lei n.º 14.905/2024, determinar que o crédito trabalhista deferido na presente ação seja atualizado pelo IPCA-E e juros legais (art. 39, **PROCESSO Nº TST-RR-11771-05.2017.5.18.0017 caput**, da Lei 8.177/1991), na fase pré-judicial, e, a partir do ajuizamento da ação, pela taxa SELIC, que abarca correção monetária e juros de mora (art. 406 do CC e na sua redação anterior), até agosto de 2024, e, após, pelo IPCA e juros de mora conforme a taxa legal, nos termos da nova redação dos artigos 389 e 406 do CC (vigente 60 dias após a publicação da Lei n.º 14.905/2024), observados os parâmetros fixados pelo STF no julgamento das ADI-5867, ADI-6021, ADC 58 e ADC 59. Esclareça-se que, caso já liberados valores à parte exequente, serão reputados válidos, sendo incabível rediscussão (item 1 dos efeitos modulatórios). Mantido o valor da condenação.

Brasília, 25 de setembro de 2024.

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

LUIZ JOSÉ DEZENA DA SILVA
Ministro Relator