

AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. NULIDADE PROCESSUAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. REQUISITOS DO ART. 896, §1º-A, DA CLT ATENDIDOS. A jurisprudência da Sexta Turma evoluiu para entender que a tese de nulidade por negativa de prestação jurisdicional detém transcendência jurídica, nos termos do art. 896-A, §1º, IV, da CLT, independentemente da perspectiva de procedência da alegação. O magistrado está obrigado a fundamentar a sua decisão (arts. 93, IX, da CF; 832 da CLT e 489 do CPC), cabendo embargos de declaração em casos de omissão, obscuridade e contradição (arts. 897-A da CLT e 1.022 do CPC). No tocante às alegações nas quais a reclamada requer que sejam transcritos trechos de depoimentos, observa-se que a decisão está devidamente fundamentada, não havendo obrigatoriedade de transcrição dos trechos dos depoimentos indicados por ela indicados. No que tange à alegação de que a Turma Regional não analisou tese de defesa relativa ao fato de que o regulamento de empresa deveria ser interpretado de forma restritiva para o reclamante, pois ele “não é um empregado qualquer”, esclareça-se que a Turma Regional expõe que: “Demais, a tese da reclamada vai de encontro ao princípio da interpretação mais favorável ao hipossuficiente, outra razão pela qual desmerece acolhida”. Ademais, trata-se de questão meramente jurídica, já estando prequestionada pela simples oposição de embargos de declaração, nos termos da Súmula 297, III, do TST. Quanto à tese de que a Turma deixou de se manifestar sobre a alegação de que “(...) sendo mantida a condenação, devem ser observados os critérios para o exercício do direito ao plano de opções, conforme regulamento”, a Turma Regional é expressa no sentido de que o comando da sentença não determinou que se deixasse de observar os critérios previstos no regulamento do plano, quando da condenação da reclamada ao exercício do direito de opção por parte do reclamante. No que se refere à alegação de que a Turma não teria analisado a tese de que o demandante confessara não ser prática da reclamada o pagamento de bônus de saída, não há omissão, porquanto a Corte Regional adota tese expressamente contrária àquela pretendida pela demandada, no sentido de que foi comprovado que vários outros ex-empregados receberam o bônus de saída. O fato de o reclamante ter afirmado, em depoimento, segundo transcrição feita pela embargante, que ele e outros dois executivos não receberam o bônus, não é confissão de que não era uma prática o pagamento de bônus, mas apenas de que a três empregados o bônus não foi devidamente pago. No que tange à alegação de que a Turma Regional não analisou a tese de que, em outra ação, houve sentença de primeiro grau julgando improcedente o mesmo pedido formulado por outro trabalhador, com base no próprio depoimento do reclamante dos presentes autos, que lá atuou como testemunha, a decisão também está devidamente fundamentada, ao consignar que, na presente relação processual, ficou provado o direito ao bônus da de saída. Ademais, as relações jurídicas processuais são independentes. Por fim, vale observar que, na transcrição realizada, a qual a embargante alega se referir ao processo judicial em que o ora demandante atuou como testemunha, ele apenas confirma o que já disse nos presentes autos, que não recebera o bônus de saída. Ou seja, não houvera confissão de que não havia o direito ao recebimento do bônus, mas, sim, que não o recebera. Por fim, no tocante às alegações relativas ao tema “adicional de transferência - transferência para o exterior”, incide a regra do art. 282, § 2º, do CPC, de modo que não se analisa a nulidade alegada, pois se antevê decisão de mérito a favor da reclamada no particular. Agravo de instrumento não provido.

SUSPEIÇÃO DE TESTEMUNHA. TRANSCENDÊNCIA PREJUDICADA. A Turma Regional registra, conforme depoimento da testemunha Lúcia Helena, que: a) era prática comum entre os executivos que eram transferidos ao exterior

outorgar procurações; b) ela foi até a casa do reclamante duas vezes, para jantares com outros colegas de trabalho; c) ela encontrou o reclamante, como colega, uma vez, quando viajou aos Estados Unidos. Logo, as pretensões recursais encontram óbice na Súmula 126 do TST. Agravo de instrumento não provido.

PRESCRIÇÃO. OPÇÃO DE COMPRA DE AÇÕES (STOCK OPTIONS). TRANSCENDÊNCIA PREJUDICADA.

A Turma Regional, soberana na análise de fatos e provas, consignou que: a) o regulamento do Plano de 2013 previa que, para exercer o direito de opções, o empregado deveria estar com o contrato vigente em 01/07/2013, que era o caso do reclamante, pois o seu contrato só foi extinto em 2015; b) há documento que garante o direito de exercício das opções até 30/06/2019, motivo pelo qual esta é a actio nata. Logo, as pretensões recursais encontram óbice na Súmula 126 do TST. Agravo de instrumento não provido.

OPÇÃO DE COMPRA DE AÇÕES (STOCK OPTIONS). SÚMULA 126 DO TST. TRANSCENDÊNCIA PREJUDICADA.

A Turma Regional, soberana na análise de fatos e provas, consignou que: a) o regulamento do Plano de 2013 previa que, para exercer o direito de opções, o empregado deveria estar com o contrato vigente em 01/07/2013, que era o caso do reclamante, pois o seu contrato só foi extinto em 2015; b) há documento que garante o direito de exercício das opções até 30/06/2019, motivo pelo qual esta é a actio nata; c) o item 1 do documento “*Tratamento do Direito de Opção em Casos Especiais*” garantia que os direitos de opção que já tiverem sido concedidos permanecem válidos após a aposentadoria, não diferenciado aposentadoria programada ou não programada. Assim, o julgamento foi lastreado nas provas existentes nos autos, e não fundado nas regras de distribuição do ônus da prova (arts. 818 da CLT; 373, I, do CPC). Incidência da Súmula 126 do TST. Prejudicado o exame dos critérios da transcendência. Agravo de instrumento não provido.

BÔNUS DA SAÍDA. TRANSCENDÊNCIA PREJUDICADA.

A Turma Regional, soberana na análise de fatos e provas, consignou que: a) conforme usos e costumes da reclamada, os empregados dispensados nas mesmas condições do reclamante receberam bônus da saída; b) o fato de alguns outros executivos não terem recebido o bônus, como os dois que foram dispensados no mesmo dia do reclamante, não implica na inexistência do direito; c) não há qualquer informação que desqualifique o desempenho do autor na empresa. Assim, houve julgamento lastreado nas provas existentes nos autos – não suscetíveis de revolvimento na presente fase da marcha processual (Súmula 126 do TST) -, e não fundado nas regras de distribuição do ônus da prova. Logo, não há violação dos dispositivos indicados, que tratam de distribuição do ônus da prova (arts. 818 da CLT; 373, I, do CPC). Tampouco há violação do art. 5º, II, da CF/88, pois, conforme quadro fático delineado, a condenação decorre de um direito criado pelo empregador aos seus empregados. Inespecífico o aresto trazido, pois parte de premissa fática diferente, de que a gratificação analisada naquele caso era paga por mera liberalidade, situação diversa do caso dos autos, no qual o quadro fático registra havia o costume do pagamento do bônus e que empregados dispensados nas mesmas condições do reclamante receberam o referido bônus da saída (Súmula 296 do TST). Agravo de instrumento não provido.

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. TRANSFERÊNCIA PARA O EXTERIOR.

O debate relativo ao pagamento de adicional de transferência pago a empregado transferido para o exterior, em percentual menor do que aquele previsto no art. 469, §3º, da CLT, detém transcendência jurídica, nos termos do art. 896-A, §1º, IV, da CLT. O art. 4º da Lei 7.064/1982 garante ao trabalhador contratado no Brasil e transferido para o exterior o pagamento de adicional de transferência, sem condicioná-lo à condição de ser a transferência provisória. No caso concreto, a Turma Regional, soberana na análise de fatos e provas, consignou que a transferência do reclamante para o exterior havia sido provisória, com datas previstas de início e término (01/01/2010 a 31/12/2013). Há ainda no acórdão regional a informação de que a reclamada pagou ao reclamante vantagens denominadas de “incentivo de delegação”, “moradia, veículo e combustível” e “tax equalisation”, mas que as duas últimas parcelas possuíam natureza indenizatória, não se tratando de *plus salarial*. Por sua vez, em relação à parcela “incentivo de delegação”, embora a Turma Regional tenha consignado sua

natureza salarial, destacou que ela correspondia a apenas 8% da remuneração do reclamante – ou seja, era paga em percentual inferior aos 25% estabelecidos no art. 469, § 3º, da CLT – motivo por que condenou a reclamada às diferenças entre o que já fora pago durante a contratualidade, a título de “incentivo de delegação” (8%), e o que seria efetivamente devido a título de adicional de transferência (25%). Com efeito, entende-se haver uma lacuna no art. 4º da Lei 7.064/82, porquanto este dispositivo não prevê um valor mínimo de adicional de transferência para o exterior, devendo ser aplicado o percentual de 25% previsto no art. 469, § 3º, da CLT. Esta Corte já decidiu em idêntico sentido, quando do julgamento do RR-35500-93.2002.5.04.0011, pela 5ª Turma. Logo, não há violação do art. 4º da Lei 7.064/82. Por fim, quanto à base de cálculo do adicional de transferência, não há violação do art. 469, § 3º, da CLT, pois o referido dispositivo prevê que aquela é a remuneração, e não o salário-base. Agravo de instrumento não provido.

AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. BÔNUS DE SAÍDA. BASE DE CÁLCULO. PREJUDICADA A ANÁLISE DA TRANSCENDÊNCIA. O aresto trazido é inespecífico, Súmula 296 do TST, pois trata do reconhecimento da unicidade contratual de empregado, questão que não se confunde com o ora debatido no presente caso, relativo ao fato de que a Turma Regional entendeu que era necessário o pedido de unicidade contratual para que o primeiro vínculo de emprego fosse computado no bônus de saída. Agravo de instrumento não provido.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA ABUSIVA. TRANSCENDÊNCIA PREJUDICADA. O quadro fático delineado pela Turma Regional é bastante sucinto e dele não se extrai registro fático que demonstre a adoção de postura discriminatória por parte do empregador quando da dispensa. Ademais, consta do acórdão regional que “[A] verdade que emana dos elementos probatórios é a de que a reclamada simples e legalmente exerceu seu poder potestativo de rescisão do contrato laboral mantido com o reclamante e não fez nenhuma divulgação negativa dessa despedida a quem quer que fosse”. Logo, a ilação pretendida pelo recorrente imporia o revolvimento de fatos e provas, procedimento vedado pela Súmula 126 do TST. Agravo de instrumento não provido.

SALÁRIO COMPLESSIVO. PERÍODO DE LABOR NO EXTERIOR. Há transcendência jurídica, nos termos do art. 896-A, §1º, IV, da CLT. Atendidos os requisitos do art. 896, § 1º-A, da CLT. Para melhor aferição da alegada contrariedade à Súmula 91 do TST, necessário dar provimento a agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido.

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. RECURSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. SALÁRIO COMPLESSIVO. PERÍODO DE LABOR NO EXTERIOR. Conforme princípio da boa-fé objetiva e do dever de transparência, cumpre ao empregador discriminar o que está sendo pago ao reclamante. É ônus do empregador provar o que está sendo adimplido (art. 464 da CLT), de modo que as partes, o Poder Judiciário, o Ministério Público, os órgãos de fiscalização administrativa e os sindicatos possam analisar a correção da aplicação da legislação laboral e detectar eventuais fraudes (art. 9º da CLT). Neste sentido o entendimento desta Corte, consubstanciado na Súmula 91 do TST. Todavia, há particularidades que envolvem o caso analisado. Conforme quadro fático delineado, infere-se que, quando da transferência do empregado para o exterior, foi pactuada de forma expressa u m a remuneração anual global, em um instrumento denominado de contrato de delegação, sendo que o valor acordado abarcava expressamente a quantia de 13º salário e adicional de 1/3 de férias, correspondendo então ao importe de R\$ 855.000,00 no ano de 2010, o que equivale a R\$ 71.250,00 mensais. O empregado possuía conhecimento de tal fato, nos termos do contrato de delegação realizado entre ele e o empregador. Além do mais, tal valor é condizente com aquele que o empregado recebia no ano de 2009, quando esteve no Brasil (total de R\$755.000,00 no ano de 2009, considerando-se a soma de salário com adicional de férias e 13º, conforme cálculos elaborados pelo TRT). Assim, o empregado tinha ciência sobre a composição do valor do seu salário anual no exterior, além de ser comparativamente elevado. Logo, tendo em vista as peculiaridades do caso (salário elevado; transferência para o exterior; conhecimento prévio dos valores anuais envolvidos),

bem como a ausência de indício de má-fé, coação ou outro ato ilícito por parte da empresa, não se cogita de fraude a atrair a aplicação da Súmula 91 do TST. Recurso de revista não conhecido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista com Agravo nº **TST-RRAg-1001805-97.2017.5.02.0711**, em que são Agravante, Agravado e Recorrente **RUI ARTUR GOERCK** e Agravante, Agravado e Recorrido **BASF S.A.** e.

Tratam-se de agravos de instrumento interpostos contra decisão mediante a qual se denegou seguimento aos recursos de revista.

Procura-se demonstrar a satisfação dos pressupostos para o processamento dos recursos obstado.

Contraminuta ao agravo de instrumento e contrarrazões ao recurso de revista foram apresentadas.

Os autos não foram enviados ao Ministério Público do Trabalho, por força do artigo 95, § 2º, do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho.

É o relatório.

V O T O

I – AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA

1 - CONHECIMENTO

O agravo de instrumento é tempestivo, está subscrito por advogado habilitado nos autos, bem como satisfeito o preparo.

Conheço.

Convém destacar que o apelo obstaculizado é regido pela Lei 13.467/2017, tendo em vista haver sido interposto contra decisão publicada em 18/9/2019, após se iniciar a eficácia da aludida norma, em 11/11/2017.

2 – MÉRITO

2.1 – NULIDADE PROCESSUAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

O Tribunal *a quo* denegou seguimento ao recurso de revista, nos seguintes termos:

“PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS
DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO / Atos Processuais / Nulidade / Negativa de Prestação Jurisdicional.

Não há que se cogitar de processamento do apelo pela arguição de nulidade por negativa de prestação jurisdicional, tendo em vista que a decisão recorrida examinou toda a matéria posta no recurso.

Com efeito, conforme se vê no julgado, a fundamentação apresentada é suficiente para a comprovação da devida apreciação de todas as questões levantadas, tendo sido esgotados todos os aspectos basilares da controvérsia apontada no apelo.

A completa prestação jurisdicional caracteriza-se pelo oferecimento de decisão devidamente motivada com base nos elementos fáticos e jurídicos pertinentes e relevantes para a solução da lide.

No caso dos autos, a prestação jurisdicional revela-se completamente outorgada, mediante motivação clara e suficiente, permitindo, inclusive, o prosseguimento da discussão de mérito na via recursal extraordinária. Incólumes as disposições legais e constitucionais pertinentes à alegação (Sumula 459, do TST).

DENEGO seguimento.”. (fls. 1372-1373 - numeração de fls. verificada na visualização geral do processo eletrônico – “todos os PDFs” – assim como todas as indicações subsequentes) / certidão de fl. (numeração de fls. verificada na visualização geral do processo eletrônico – “todos os PDFs” – assim como todas as indicações subsequentes).

A Turma Regional, ao julgar o recurso ordinário e os embargos de declaração opostos, consignou, respectivamente, que:

"Recurso da rda. e do rte. (qto. ao BOP e bônus de saída)

Do depoimento testemunhal de Lúcia Helena Frigo

A reclamada entende que a contradita ofertada contra a Sra. Lúcia Helena Frigo devia ser acolhida. Argumentou que a Sra. Lúcia é amiga íntima do reclamante e foi sua procuradora enquanto ele encontrava-se expatriado. Para tentar convencer o Tribunal a empresa transcreveu esta fala da testemunha: (...) foi à sua casa duas vezes para jantares com colegas de trabalho e que tinha a procuração outorgada pelo reclamante, pois era prática comum dos executivos expatriados; que viajou uma vez aos Estados Unidos e encontrou com o reclamante como colega.

Tal argumento não passa de verossímil. A alegada amizade íntima tinha de ser robustamente comprovada, mas não o foi, como, contrario sensu, extrai-se, tranquilamente, do trecho transcrito pela reclamada.

Por outro lado, o mero fato de a Sra. Lúcia haver sido procuradora do reclamante não justificava mesmo o albergue da contradita,

Nego provimento ao apelo.

Do Programa de Opções BASF - BOP

Trata-se de questão relacionada com stock options.

A primeira instância condenou à ex-empregadora ao seguinte, *ipsis litteris*:

(...) julgo procedente o pedido do autor para determinar à reclamada que proceda, após o trânsito em julgado, à reinserção do autor no Programa de Opções da BASF, assegurando-lhe o direito de usufruir das opções da BASF a ele atribuídas nos anos de 2012, 2013 e 2014, conforme documento existente nos autos (Id. 229331a), conforme as regras e prazos previstos no regulamento "US BOP" acostado, sob pena de multa diária ora arbitrada em R\$ 10.000,00, limitado a 30 (trinta) dias, a ser revertida ao obreiro, sem prejuízo de posterior majoração da multa caso haja descumprimento desta decisão. Inteligência dos artigos 536 e 537 do CPC.

Com relação às opções de 2011, a origem decretou a prescrição total, contra o que se insurge o reclamante. É incontroverso que, como se verifica no quadro de fl. 1.029, em tese o reclamante poderia exercer seu direito em análise até 30.jun.2019. O alegado dano ocorreu no ano da sua despedida, 2015. Eis aí a *actio nata*. Assim, reformo a r. sentença para reconhecer como imprescrito o suposto direito relativo às opções de 2011.

A empresa sustentou que o reclamante tinha o prazo até o término do seu aviso prévio indenizado para exercer sua opção de compra de ações, sob pena de perder o direito de fazê-lo. Invocou o item I do Regulamento do Plano de 2013 em defesa da sua tese. Essa regra dispõe o seguinte:

"I. Direito de Participar O direito de participar está sendo concedido a Executivos do Grupo BASF, que serão identificados por meio de critérios predeterminados e informados de seu direito individualmente por carta. Além de atender aos critérios gerais, cada participante deve estar ativamente empregado pela BASF em 1º de julho de 2013, sem que nenhum aviso de rescisão do vínculo empregatício tenha sido emitido até essa data, e deve ser um contribuinte dos EUA na mesma data." (grifo no original)

A ex-empregadora também devia ter negritado a expressão adverbial em 1º de julho de 2013. O contrato de emprego mantido com o recorrido perdurou até 2015, ou seja, ele encontrava-se ativamente empregado pela BASF em 1º de julho de 2013, sem que nenhum aviso de rescisão do vínculo empregatício tenha [tivesse] sido emitido até essa data (...). Mostra-se completamente descabida a assertiva da empresa.

O recurso sugere que o direito em discussão avançaria temporalmente além da rescisão contratual somente no caso de aposentadoria programada, nos termos do item n. 1 do Tratamento do Direito de Opção em Casos Especiais.

Eis a redação de tal dispositivo (fl. 424):

1. Aposentadoria

Os direitos de opção que já tiverem sido concedidos permanecerão válidos após a aposentadoria, ou seja, continuarão a ser exercíveis pelo participante aposentado de acordo com as condições do programa. Quaisquer ganhos diferidos resultantes de um exercício dos direitos de opção antes da aposentadoria continuarão a acumular juros nos termos do Plano e serão pagos ao participante na Data de Pagamento Fixa (n. g.).

O item não faz distinção entre aposentadoria programada e não programada, daí o argumento da ex-empregadora soçobrar.

A recorrente também argumentou, *in verbis*: O texto do plano traz apenas a expressão "aposentadoria". Esta, porém, nada tem a ver com o INSS, pois o plano da Basf é global, elaborado pela matriz da Alemanha e aplicável a todos os executivos elegíveis do mundo, em lugares inclusive que sequer há aposentadoria regida pelo sistema geral / público. A insurgência não se suste porquanto a aposentadoria, por assim dizer, oficial não é exclusividade do Brasil. Prevalece o que a MM. Vara registrou (fl. 962): Ademais, rejeita-se a impugnação da ré quanto à tradução do termo *retirement*, na medida em que a referida palavra inglesa só pode ser entendida como "aposentadoria" no contexto em que foi empregada, sendo essa a expressão utilizada pelo tradutor juramentado. A propósito, é pouco crível que os autores do documento interna corporis em análise tenham utilizado *retirement* para significar também retirar-se, afastar-se e recolher-se, como defende a ex-empregadora. Quisessem incluir esses casos no texto teriam adicionado palavras como *resignation* ou *withdrawal*.

A empresa asseverou que a situação do reclamante exigia a aplicação do item n. 2 do Tratamento dos Direitos de Opção em Casos Especiais. É impossível atribuir-lhe razão. Lê-se lá (fl. 424) que se o vínculo empregatício de um participante for rescindido antes de o participante estar apto para Aposentadoria, os direitos de opção permanecerão válidos até a saída do participante. (...). O reclamante já havia jubulado quando do seu desligamento da reclamada, de maneira que sua situação era regida pelo item n. 1.

A transcrição de parte do depoimento da testemunha Wagner Brunini não aproveita à ré, pois a desinteligência deve ser solucionada com base, exclusivamente, em fontes formais de direito, em regras jurídicas, e não em impressão nem mesmo em conhecimento que qualquer testemunha acredite possuir.

Demais, a tese da reclamada vai de encontro ao princípio da interpretação mais favorável ao hipossuficiente, outra razão pela qual desmerece acolhida.

Definitivamente, fica mantida a condenação da ré à reinserção determinada pela MM. Vara.

Para a hipótese de manutenção da sua condenação, a empresa requereu a observância dos critérios previstos no regulamento do plano (...). Não há deliberação alguma da r. sentença contra tal observância. Por outro lado, tendo o ex-empregado o direito ao seu lado, obviamente não pode ser reputado litigante de má-fé. Quanto a tais pontos, nada é concessível à empresa.

A reclamada ainda se insurgiu contra a penalidade pecuniária fixada para o descumprimento da obrigação de fazer que lhe foi imposta. Alegou que o autor requereu a cominação de astreintes de R\$ 1.000,00 por dia, mas foi estatuída uma multa diária de R\$ 10.000,00. Requereu (...) a reforma da r. sentença a fim de que, caso mantida a condenação, o valor das astreintes seja limitado ao pedido

inicial, nos termos dos artigos 141 e 492, do Código de Processo Civil. Provejo o recurso no particular, pois o reclamante sugeriu um valor dez vezes menor e o importe fixado pela MM. Vara revela-se, data venia, exagerado. Anoto, no entanto, que deixa de existir o limite de 30 (trinta) dias fixado pela origem, prevalecendo, em substituição, apenas o limite de que trata o art. 412 do Código Civil, cuja dimensão, caso necessário, por óbvio, só poderá ser estabelecida no futuro.

Além disso, compreendo que a r. sentença não assinou adequadamente o prazo para o cumprimento da obrigação de fazer em questão. Pois bem, delibero que após o trânsito em julgado a reclamada deverá ser intimada, especificamente, para reinserir o reclamante no Programa de Opções BASF (BOP) no prazo de 30 (trinta) dias consecutivos, ininterruptos, sob pena de aplicação da multa aqui estipulada, a contar do trigésimo primeiro dia da ciência da intimação.

Por derradeiro, o reclamante também alegou que foi obrigado a comercializar às pressas suas opções de 2010, o que lhe acarretou um prejuízo de aproximadamente US\$ 140.000,00 (cento e quarenta mil dólares). Pleiteou a correspondente reparação. Tal dano não foi comprovado segundo a r. sentença, não tendo o autor demonstrado o contrário. A decisão de origem, necessariamente, é confirmada.

Conforme o explanado, provejo parcialmente ambos os recursos.

O do reclamante, essencialmente, para incluir na condenação as opções de 2011; ao da reclamada para cominar a multa por descumprimento da obrigação de fazer conforme acima explicitado.

Do bônus de saída

A questão diz respeito ao pagamento de uma gratificação de reconhecimento por ocasião do acerto rescisório, a qual não é formalmente disciplinada em documento algum.

A empresa almeja a improcedência da lide neste ponto; o autor, a majoração do valor do título.

A r. sentença fixou o percentual de 20% do salário mensal e deferiu o pleito autoral apenas quanto ao período do segundo contrato de emprego, 1º.out.1997 a 26.out.2015. Lê-se no julgado (fls. 963-964), in verbis:

(...) a prova coligida (...) ratifica que vários outros ex-empregados, que contavam com muitos anos de empresa e foram dispensados sem justa causa, receberam a alegado bônus de saída, como a Sra. Marizeth de Pádua Carvalho, os Srs. Odair Rink e Ricardo Rocha (gerentes) e Sr. Vitor (diretor) - conforme confessado pelo preposto da ré - ; além dos Srs. Luiz Piva, Felipe Haddad, Abraham Costa, que laboraram por 14 e 15 anos na reclamada, como esclarecido pela testemunha Sr. Marcos Correia Menezes Santos.

(...)

(...) houve confissão do preposto da ré de que "essa gratificação é composta por um valor em torno de 20% do salário do colaborador multiplicado pelo número de anos trabalhados".

Assim, reputo provada a tese inicial, motivo pelo qual determino o pagamento do bônus de saída postulado, no importe correspondente a 20% do salário mensal multiplicado pela quantidade de anos trabalhados na empresa ré, a ser devidamente apurada em sede de liquidação.

Considerando que não houve pedido do autor com vistas ao reconhecimento de unicidade contratual, deverá ser considerado apenas o segundo contrato de trabalho anotado na CTPS do reclamante, que perdurou de 01/10/1997 a 26/10/2015.

A reclamada, no seu recurso, aduziu que a recorrente não pratica indistintamente a concessão de gratificação especial aos empregados desligados. Também asseverou, verbis: Contrariamente ao constante na r. sentença, não há política na empresa a respeito desse pagamento. Não houve confissão do preposto nesse sentido. Muito pelo contrário. O preposto da recorrente esclareceu que "o pagamento de gratificação na demissão de executivos é individualizado", ou seja, depende de avaliação subjetiva da empresa. O que sobressai, entretanto, é a circunstância de que inexistia motivo plausível para a empresa deixar de pagar a verba ao reclamante, já que a paga para empregados em situação equivalente à dele. Conforme explicitado pela MM. Juíza sentenciante, em que pese tenha o preposto afirmado que "na dispensa do reclamante a empresa avaliou que este não tinha o desempenho de destaque", tal justificativa resta descaracterizada, ante o reconhecimento, na própria defesa apresentada, de que "A reclamada reconhece e reconheceu o empenho e a dedicação do autor ao longo dos quase 20 (vinte) anos de serviços. Tanto que o alçou a cargos elevados na empresa" (n. g.).

Conforme a origem bem externou, os princípios da boa-fé objetiva e igualdade amparam o pleito obreiro. Acrescento que o art. 8º da CLT também o faz, haja vista determinar que (...) a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, (...) por equidade e outros princípios (...) e, ainda, de acordo com os usos e costumes (...). A justiça neste caso concreto (equidade) pende para o lado do reclamante. Destacando-se a ojeriza do direito posto contra qualquer forma negativa de discriminação, a conduta da ré também não se sustenta diante do princípio da razoabilidade. De outra banda, conforme os usos e costumes no seio da empresa, os empregados dispensados nas mesmas condições do autor costumam ser agraciados com obônus de saída.

O fato de alguns outros executivos não terem recebido a verba, por exemplo os dois despedidos no mesmo dia da dispensa do reclamante, não confere legitimidade à conduta da reclamada. A testemunha Wagner Brunini, cujo depoimento foi invocado pela recorrente (fl. 999), declarou que não existe um critério pré estabelecido para o pagamento dessa gratificação, pois é analisado caso a caso (...). Pode ser que no caso daqueles dois e alguns outros a verba não se revelasse devida, porém o caso do reclamante era diferente. Conforme pontificou a r. decisão de base (fl. 964), não há nada nos autos que desqualifique o desempenho do autor na empresa reclamada, nem mesmo a alegada quebra de confiança aventada pela defesa.

Se a empresa ordinariamente quita o bônus de saída aos executivos que lhe prestaram destacáveis préstimos por longos anos, se o reclamante preenchia esses requisitos e se não há comprovação de qualquer mácula que o desabone, o título tinha de ser-lhe solvido.

Desprovejo o recurso da ré.

Na petição inicial, o autor relatou ter laborado mais de 30 (trinta) anos para a reclamada. Entendo acertada a decisão da MM. Vara, desfavorável ao reclamante quanto a este aspecto. Não tendo ele postulado a unicidade contratual, o prazo do seu primeiro contrato de emprego não será considerado para o pagamento do bônus de saída. Sob outro enfoque, tudo que era devido ao reclamante quando do acerto rescisório de 2015 dizia respeito ao seu segundo contrato, daí a impertinência de também se considerar o tempo do primeiro vínculo.

O reclamante defende que o bônus de saída deve ser calculado com base em um percentual entre 25 e 50%. É verdade que a testemunha Wagner Brunini negou-se a esclarecer o critério para se chegar ao valor da gratificação (bônus), como se lê à fl. 909. Tal circunstância, entretanto, não é determinante para a composição da desinteligência. Como a MM. Juíza viria a registrar à fl. 910, já havia sido esclarecido o critério médio de cálculo da gratificação. Não havendo elemento nos autos

que justifique a fixação de um percentual superior ao de 20%, o desiderato do demandante não pode ser albergado.

Nego, outrossim, provimento ao apelo do reclamante.”

(...)

Do ad. de transferência

O reclamante esteve laborando nos Estados Unidos entre 1º.jan.2010 e 31.mar.2014. Postulou o pagamento do adicional de transferência de que trata o caput do art. 4º da Lei n. 7.064/82, o qual lhe foi denegado.

Incide no particular o art. 3º, inc. II, da L. 7.064, vazado nestes termos: Art. 3º - A empresa (...) assegurar-lhe-á (...): (...) II - a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria (n. g.).

Assim, é necessário perquirir se havia alguma vantagem equivalente ao adicional de transferência e, existindo, o que era mais proveitoso ao reclamante.

A concepção patronal de suspensão do contrato de emprego durante o período em que o reclamante laborou nos Estados Unidos é despropositada, porquanto sem amparo legal e também porque o contrato continuou a suscitar efeitos, conforme se infere, v. g., dos contracheques de fls. 685 ss.

A recorrida afirmou que, no caso dos autos, o adicional de transferência foi pago por meio de outros benefícios, não só o incentivo de delegação, os quais se prestaram para a mesma finalidade, qual seja: compensar custos com a transferência do trabalhador, como devidamente consignado no contrato de delegação firmado entre as partes (n. g.).

Tendo afirmado que pagava o adicional, não podia defender-se dizendo que a transferência foi definitiva, - circunstância que excluiria o direito ao título -, mesmo porque foi provisória. Com efeito, como pontificado pela MM. Vara (fl. 958), "para todos os fins, fica acordado que o período de delegação será de 4 (quatro) anos, iniciando-se em de 01 de janeiro de 2010 e terminando em 31 de dezembro de 2013".

Também não podia defender-se dizendo que não houve previsão de pagamento de adicional de transferência no contrato firmado, já que reconheceu o direito à verba ou ao equivalente a ela.

A r. sentença indeferiu o adicional por força de 3 vantagens auferidas pelo autor: incentivo de delegação; moradia, veículo e combustível; tax equalisation.

Considerando que a moradia, o veículo, o combustível e a compensação tributária não eram vantagens remuneratórias propriamente ditas, ou seja, não possuíam natureza salarial, como decidido na origem e acima confirmado, não podem ser contrapostos ao adicional de transferência, que consiste genuína verba de natureza salarial. Em outros termos, nenhum dos 4 benefícios suplementou o ganho salarial do reclamante, como exige o § 3º do art. 469 da CLT, de maneira que não entram na comparação em apreço. A propósito, conforme a jurisprudência do C. TST, que revela pertinência à hipótese vertente, o fato de o empregador fornecer alojamento (moradia) para o empregado transferido não exclui o direito ao adicional de transferência. Veja-se, p. ex., o aresto proferido no proc. TST-RR-10671-46.2016.5.03.0153, o qual, inclusive, lista precedentes (3ª T., j. 3.out.2018, v. u., Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, DEJT 5.out.2018. Disponível em: . Acesso em: 19.maio.2019).

A finalidade do incentivo de delegação, como se lê à fl. 667, é reconhecer a mobilidade e compensar quaisquer condições negativas de se viver e trabalhar no país de destino. Salvo melhor juízo, em síntese, esse também é o fim do adicional de transferência previsto na Lei n. 7.064/82. Assim, é necessário confrontar aquele com este.

O incentivo de delegação, na verdade, possuía uma expressão mensal diminuta quando comparada com o percentual do adicional de transferência (25%). Em 2014, o reclamante recebeu o maior montante a título de tal incentivo de delegação, R\$ 59.750,00, como apontado pela r. sentença à fl. 959. Dividido por 12 meses, obtém-se o quociente aproximado de R\$ 5.000,00. Como também indicado na decisão de piso, o salário mensal do autor, em 2010 (do período prescrito), era um pouco maior do que R\$ 64.000,00. Mesmo utilizando o salário mais baixo percebido nos Estados Unidos e o incentivo de delegação mais elevado, não se atinge o percentual de 25%. Cinco mil reais são aproximadamente apenas 8% (oito por cento) de sessenta e quatro mil reais, ou seja, estão muito aquém do adicional de transferência.

Sem dúvida, em relação à matéria do adicional de transferência, a legislação brasileira é mais favorável ao reclamante, por isso devia ser observada.

Nessa esteira, quanto ao período imprescrito e laborado nos Estados Unidos, condena-se a reclamada ao pagamento do adicional de transferência de que trata o caput do art. 4º da L. 7.064/82, equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) da remuneração mensal do reclamante, percentual esse não impugnado pela recorrente, com reflexos nas férias mais 1/3, natalinas, FGTS e contribuições para o plano de previdência complementar. Não se pense na integração de bônus na base de cálculo do adicional de transferência nem em reflexos do adicional em bônus, respectivamente porque a natureza salarial de bônus algum restou evidenciada e o autor não especificou qual seria a base de cálculo do aludido bônus.

A fim de evitar o enriquecimento sem causa do reclamante, o que lhe foi pago a título de incentivo de delegação será deduzido quando da liquidação dos seus créditos.” (fls. 1160-1169)

“Dos embargos da reclamada

Exceto quanto ao erro material apontado pela embargante, denego provimento aos embargos, pois o julgado não padece de omissão, obscuridade nem contradição.

Quanto à questão do plano de opção de ações, invocando a necessidade de prequestionamento, a empresa pretende seja transcrito no acórdão o depoimento da testemunha Wagner Brunini. É patente o descabimento da pretensão. É ululante que a parte não delibera sobre as razões de decidir do Judiciário. No mais, reporto-me à fundamentação já entregue às partes (fls. 1.169-1.171), mas acrescento que não é dado à parte polemizar acerca da decisão judicial, como fez a recorrente, p. ex., ao insurgir-se com o uso do termo hipossuficiente.

No respeitante ao bônus de saída, a embargante almeja a reforma do acordo, tanto que, v. g., transcreve o depoimento do reclamante. Os embargos de declaração não se prestam a tanto.

No que tange ao adicional de transferência, a reclamada voltou, sem razão, a requerer a transcrição de depoimento no acórdão. Ela pretende convencer o juízo de que a transferência do reclamante para os Estados Unidos da América foi definitiva. Ela já teve essa faculdade, mas a decisão foi-lhe desfavorável. Simplesmente, reporto-me à deliberação de fls. 1.175-1.177.

Em remate, quanto aos vindicados prequestionamentos, explicita-se que tudo o que era relevante para a análise dos recursos ordinários foi analisado e abordado no aresto e que, data maxima venia, o Tribunal não é parceiro da embargante no seu desiderato de interpor recurso de revista, de forma que nada acrescenta ao que já foi, copiosamente, externado.

Agora quanto ao erro material, a recorrente está com razão. O montante da condenação foi rearbitrado em R\$ 800.000,00. Assim, o novo valor das custas processuais é R\$ 16.000,00 (e não R\$ 1.600,00). É sanado o equívoco.” (fls. 1221-1222)

Alega a parte agravante que, mesmo após a oposição de embargos de declaração, a Turma Regional se manteve inerte quanto aos questionamentos suscitados em embargos de declaração.

Sustenta, quanto ao tema opção de compra de ações (*stock options*), que a Turma Regional: a) não realizou a transcrição depoimento de testemunha; b) não analisou tese de defesa relativa ao fato de que o regulamento de empresa deve ser interpretado de forma restritiva para o reclamante, pois ele “não é um empregado qualquer”; c) não analisou a alegação de que, sendo mantida a condenação, devem ser observados os critérios para o exercício do direito ao plano de opções, conforme regulamento.

No tocante ao tema “bônus de saída”, defende que a Turma Regional: d) não analisou a tese de que o reclamante confessou que não é prática da reclamada o pagamento de bônus de saída; e) não analisou a tese de que, em outra ação, houve sentença de primeiro grau julgando improcedente o mesmo pedido formulado por outro trabalhador, com base no próprio depoimento do reclamante dos presentes autos, que lá atuou como testemunha.

Quanto ao tema “adicional de transferência”, defende que a Turma Regional: f) não transcreveu depoimento do reclamante, que confirma que a transferência teria sido definitiva; g) não adotou fundamento legal para a fixação de adicional no percentual de 25%, já que a Lei 7.064/82 deixa ao arbítrio das partes a fixação de adicional e foi pactuado o incentivo de delegação, não percentual de 25%; h) não se manifestou sobre a alegação de que é “(...) necessário pronunciamento sobre fundamento legal para que o adicional de transferência seja calculado sobre remuneração mensal do autor e não sobre o salário base, bem como sobre aplicabilidade do artigo 469, §3º, da CLT, o qual prenuncia o pagamento do adicional de transferência sobre ‘os salários que o empregado percebia naquela localidade’.”

Aponta violação dos arts. 5º, XXXV, LIV, LV, 93, IX, da CF/88; 832 da CLT.

À análise.

A jurisprudência da Sexta Turma evoluiu para entender que a tese de nulidade por negativa de prestação jurisdicional detém transcendência jurídica, nos termos do art. 896-A, §1º, IV, da CLT, independentemente da perspectiva de procedência da alegação.

Atendidos, ademais, os requisitos do art. 896, § 1º-A, da CLT.

Apenas a indicação de determinados artigos possibilitam o conhecimento do recurso de revista quanto ao referido tema, conforme assente no âmbito desta Corte, nos termos da Súmula 459 do TST, *in verbis*:

“RECURSO DE REVISTA. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL (atualizada em decorrência do CPC de 2015) - Res. 219/2017, DEJT divulgado em 28, 29 e 30.06.2017 - republicada - DEJT divulgado em 12, 13 e 14.07.2017

O conhecimento do recurso de revista, quanto à preliminar de nulidade, por negativa de prestação jurisdicional, supõe indicação de violação do art. 832 da CLT, do art. 489 do CPC de 2015 (art. 458 do CPC de 1973) ou do art. 93, IX, da CF/1988.”

Logo, não há violação dos demais dispositivos não constantes do entendimento sumulado.

Quanto aos dispositivos servíveis ao conhecimento do recurso de revista indicados, o magistrado está obrigado a fundamentar a sua decisão (arts. 93, IX, da CF; 832 da CLT e 489 do CPC), cabendo embargos de declaração em casos de omissão, obscuridade e contradição (arts. 897-A da CLT e 1.022 do CPC).

No tocante às alegações “a” e “g”, a reclamada requer que sejam transcritos trechos de depoimentos, observa-se que a decisão está devidamente fundamentada, não havendo obrigatoriedade de transcrição dos trechos dos depoimentos indicados por ela indicados.

No que tange à alegação “b”, de que a Turma Regional não analisou tese de defesa relativa ao fato de que o regulamento de empresa deveria ser interpretado de forma restritiva para o reclamante, pois ele “não é um empregado qualquer”, esclareça-se que a Turma Regional expõe que: “Demais, a tese da reclamada vai de encontro ao princípio da interpretação mais favorável ao hipossuficiente, outra razão pela qual desmerece acolhida”. Ademais, trata-se de questão meramente jurídica, já estando prequestionada pela simples oposição de embargos de declaração, nos termos da Súmula 297, III, do TST.

Quanto à tese de que a Turma deixou de se manifestar sobre a alegação de que “(...) sendo mantida a condenação, devem ser observados os critérios para o exercício do direito ao plano de opções, conforme regulamento”, a Turma Regional é expressa no sentido de que o comando da sentença não determinou que deixassem de ser observados os critérios previstos no regulamento do plano quando da condenação da reclamada ao exercício do direito de opção por parte do reclamante.

No que se refere à alegação de que a Turma não teria analisado a tese de que o demandante confessara não ser prática da reclamada o pagamento de bônus de saída, não há omissão, porquanto a Corte Regional adota tese expressamente contrária ao desejado pela demandada, no sentido de que foi comprovado que vários outros ex-empregados receberam o bônus de saída. O fato de o reclamante ter afirmado, em depoimento, segundo transcrição feita pela embargante, que ele e outros dois executivos não receberam o bônus, não é confissão de que não era uma prática o pagamento de bônus, mas apenas de que a três empregados o bônus não foi devidamente pago.

No que tange à alegação de que a Turma Regional não analisou a tese de que, em outra ação, houve sentença de primeiro grau julgando improcedente o mesmo pedido formulado por outro trabalhador, com base no próprio depoimento do reclamante dos presentes autos, que lá atuou como testemunha, a decisão está devidamente fundamentada, nos motivos que entende que, na presente relação processual, ficou provado o direito ao bônus da de saída. Ademais, as relações jurídicas processuais são independentes. Por fim, vale observar que, na transcrição realizada, a qual a embargante alega se referir ao processo judicial em que o ora demandante atuou como testemunha, ele apenas confirma o que já disse nos presentes autos, que não recebeu o bônus de saída.

Ou seja, não houvera confissão que não havia o direito ao recebimento do bônus, mas, sim, que não o recebeu. Por fim, no tocante às alegações relativas ao tema “adicional de transferência - transferência para o exterior”, incide a regra do art. 282, § 2º, do CPC, de modo que não se analisa a nulidade alegada, pois se antevê decisão de mérito a favor da reclamada no particular.

Nego provimento.

2.2 – SUSPEIÇÃO DE TESTEMUNHA

O Tribunal *a quo* denegou seguimento ao recurso de revista, nos seguintes termos:

“DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO / Processo e Procedimento / Provas / Depoimento Pessoal / Testemunha / Suspeição.

Do que se observa, com supedâneo no exame dos elementos de prova colhidos, o Acórdão regional entendeu que “A alegada amizade íntima tinha de ser robustamente comprovada, mas não o foi...”.

Ao advogar contexto fático diverso daquele registrado no Acórdão, o recorrente impôs necessário reexame do acervo probatório, providência que não se compatibiliza com a natureza extraordinária do Recurso de Revista, cuja admissão encontra obstáculo na Súmula nº 126 do TST.

DENEGO seguimento.

Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios.”

A Turma Regional, ao julgar o recurso ordinário, consignou que:

“Recurso da rda. e do rte. (qto. ao BOP e bônus de saída)

Do depoimento testemunhal de Lúcia Helena Frigo

A reclamada entende que a contradita ofertada contra a Sra. Lúcia Helena Frigo devia ser acolhida. Argumentou que a Sra. Lúcia é amiga íntima do reclamante e foi sua procuradora enquanto ele encontrava-se expatriado. Para tentar convencer o Tribunal a empresa transcreveu esta fala da testemunha: (...) foi à sua casa duas vezes para jantares com colegas de trabalho e que tinha a procuração outorgada pelo reclamante, pois era prática comum dos executivos expatriados; que viajou uma vez aos Estados Unidos e encontrou com o reclamante como colega.

Tal argumento não passa de verossímil. A alegada amizade íntima tinha de ser robustamente comprovada, mas não o foi, como, contrario sensu, extrai-se, tranquilamente, do trecho transcrito pela reclamada.

Por outro lado, o mero fato de a Sra. Lúcia haver sido procuradora do reclamante não justificava mesmo o albergue da contradita,

Nego provimento ao apelo.” (fl. 1160)

Alega a parte agravante que havia vínculo de amizade íntima entre o trabalhador e a testemunha Lúcia Helena. Defende que havia relação estreita entre eles, pois ela possuía procuração para lhe representar, durante o período que foi transferido para os Estados Unidos, bem como que ela chegou a encontrar com ele naquele país. Aponta violação dos arts. 447, § 3º, I, do CPC; 769 da CLT.

À análise.

A Turma Regional registra, conforme depoimento da testemunha Lúcia Helena, que: a) era prática comum entre os executivos que eram transferidos ao exterior outorgar procurações; b) ela foi até a casa do reclamante duas vezes, para jantares com outros colegas de trabalho; c) ela encontrou o reclamante, como colega, uma vez, quando viajou aos Estados Unidos.

Incide, pois, o óbice da Súmula 126 do TST.

Ante o exposto, prejudicada a análise da transcendência, mantenho a ordem de obstaculização do recurso de revista e **nego provimento** ao agravo de instrumento.

2.3 - PRESCRIÇÃO. OPÇÃO DE COMPRA DE AÇÕES (STOCK OPTIONS)

O Tribunal *a quo* denegou seguimento ao recurso de revista, nos seguintes termos:

“Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios.
DIREITO CIVIL / Fatos Jurídicos / Prescrição e Decadência.
Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios / Salário / Diferença Salarial.
Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios / Prêmio.
Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios / Adicional / Adicional de Transferência.
Não obstante as afrontas legais / constitucionais aduzidas, bem como o dissenso interpretativo suscitado, inviável o seguimento do apelo, uma vez que a matéria, tal como tratada no v. acórdão e posta nas razões recursais, reveste-se de contornos nitidamente fático-probatórios, cuja reapreciação, em sede extraordinária, é diligência que encontra óbice na Súmula n.º 126 do C. TST.
No que concerne à alegação que a base de cálculo do adicional de transferência deve ser o salário mensal antes da mesma, o Regional não emitiu tese jurídica sobre tal questão, sem provocação por parte da recorrente pela via declaratória, faltando, pois, o necessário prequestionamento autorizador do reexame da matéria em sede extraordinária (Súmula 297, do C. TST).
DENEGO seguimento.
CONCLUSÃO
DENEGO seguimento ao recurso de revista.” (fl. 1373)

A Turma Regional, ao julgar o recurso ordinário, consignou que:

“Com relação às opções de 2011, a origem decretou a prescrição total, contra o que se insurge o reclamante. É incontroverso que, como se verifica no quadro de fl. 1.029, em tese o reclamante poderia exercer seu direito em análise até 30.jun.2019. O alegado dano ocorreu no ano da sua despedida, 2015. Eis aí a *actio nata*. Assim, reformo a r. sentença para reconhecer como imprescrito o suposto direito relativo às opções de 2011.” (fl. 1161)

Alega a parte agravante que foi condenada a reinserir o agravado no Programa de Opções da BASF, de modo que ele possua o direito de usufruir das opções ações relativas aos anos de 2011 a 2014. Entende que tal condenação viola a prescrição pronunciada, pois foram reconhecidas como prescritas as pretensões anteriores a 23/10/2012. Entende que o fato de as opções serem apenas exercitáveis após o período de *vesting* de 2 anos não altera o prazo prescricional. Aponta violação do art. 7º, XXIX, da CF/88.

À análise.

A Turma Regional, soberana na análise de fatos e provas, consignou que: a) o regulamento do Plano de 2013 previa que, para exercer o direito de opções, o empregado deveria estar com o contrato vigente em 01/07/2013, que era o caso do reclamante, pois o seu contrato só foi extinto em 2015; b) há documento que garante o direito de exercício das opções até 30/06/2019, motivo pelo qual esta é a *actio nata*.

Incide, pois, o óbice da Súmula 126 do TST.

Ante o exposto, prejudicada a análise da transcendência, mantenho a ordem de obstaculização do recurso de revista e **nego provimento** ao agravo de instrumento.

2.4 - OPÇÃO DE COMPRA DE AÇÕES (STOCK OPTIONS)

O Tribunal *a quo* denegou seguimento ao recurso de revista, nos seguintes termos:

“Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios.
DIREITO CIVIL / Fatos Jurídicos / Prescrição e Decadência.
Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios / Salário / Diferença Salarial.
Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios / Prêmio.
Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios / Adicional / Adicional de Transferência.
Não obstante as afrontas legais / constitucionais aduzidas, bem como o dissenso interpretativo

suscitado, inviável o seguimento do apelo, uma vez que a matéria, tal como tratada no v. acórdão e posta nas razões recursais, reveste-se de contornos nitidamente fático-probatórios, cuja reapreciação, em sede extraordinária, é diligência que encontra óbice na Súmula n.º 126 do C. TST.

No que concerne à alegação que a base de cálculo do adicional de transferência deve ser o salário mensal antes da mesma, o Regional não emitiu tese jurídica sobre tal questão, sem provocação por parte da recorrente pela via declaratória, faltando, pois, o necessário prequestionamento autorizador do reexame da matéria em sede extraordinária (Súmula 297, do C. TST).

DENEGO seguimento.

CONCLUSÃO

DENEGO seguimento ao recurso de revista." (fl. 1373)

A Turma Regional, ao julgar o recurso ordinário, consignou que:

"Do Programa de Opções BASF - BOP

Trata-se de questão relacionada com stock options.

A primeira instância condenou à ex-empregadora ao seguinte, *ipsis litteris*:

(...) julgo procedente o pedido do autor para determinar à reclamada que proceda, após o trânsito em julgado, à reinserção do autor no Programa de Opções da BASF, assegurando-lhe o direito de usufruir das opções da BASF a ele atribuídas nos anos de 2012, 2013 e 2014, conforme documento existente nos autos (Id. 229331a), conforme as regras e prazos previstos no regulamento "US BOP" acostado, sob pena de multa diária ora arbitrada em R\$ 10.000,00, limitado a 30 (trinta) dias, a ser revertida ao obreiro, sem prejuízo de posterior majoração da multa caso haja descumprimento desta decisão. Inteligência dos artigos 536 e 537 do CPC.

Com relação às opções de 2011, a origem decretou a prescrição total, contra o que se insurge o reclamante. É incontroverso que, como se verifica no quadro de fl. 1.029, em tese o reclamante poderia exercer seu direito em análise até 30.jun.2019. O alegado dano ocorreu no ano da sua despedida, 2015. Eis aí a *actio nata*. Assim, reformo a r. sentença para reconhecer como imprescrito o suposto direito relativo às opções de 2011.

A empresa sustentou que o reclamante tinha o prazo até o término do seu aviso prévio indenizado para exercer sua opção de compra de ações, sob pena de perder o direito de fazê-lo. Invocou o item I do Regulamento do Plano de 2013 em defesa da sua tese. Essa regra dispõe o seguinte:

"I. Direito de Participar O direito de participar está sendo concedido a Executivos do Grupo BASF, que serão identificados por meio de critérios predeterminados e informados de seu direito individualmente por carta. Além de atender aos critérios gerais, cada participante deve estar ativamente empregado pela BASF em 1º de julho de 2013, sem que nenhum aviso de rescisão do vínculo empregatício tenha sido emitido até essa data, e deve ser um contribuinte dos EUA na mesma data."(grifo no original)

A ex-empregadora também devia ter negritado a expressão adverbial em 1º de julho de 2013. O contrato de emprego mantido com o recorrido perdurou até 2015, ou seja, ele encontrava-se ativamente empregado pela BASF em 1º de julho de 2013, sem que nenhum aviso de rescisão do vínculo empregatício tenha [tivesse] sido emitido até essa data (...). Mostra-se completamente descabida a assertiva da empresa.

O recurso sugere que o direito em discussão avançaria temporalmente além da rescisão contratual somente no caso de aposentadoria programada, nos termos do item n. 1 do Tratamento do Direito de Opção em Casos Especiais.

Eis a redação de tal dispositivo (fl. 424):

1. Aposentadoria

Os direitos de opção que já tiverem sido concedidos permanecerão válidos após a aposentadoria, ou seja, continuarão a ser exercíveis pelo participante aposentado de acordo com as condições do programa. Quaisquer ganhos diferidos resultantes de um exercício dos direitos de opção antes da aposentadoria continuarão a acumular juros nos termos do Plano e serão pagos ao participante na Data de Pagamento Fixa (n. g.).

O item não faz distinção entre aposentadoria programada e não programada, daí o argumento da ex-empregadora soçobrar.

A recorrente também argumentou, *in verbis*: O texto do plano traz apenas a expressão "aposentadoria". Esta, porém, nada tem a ver com o INSS, pois o plano da Basf é global, elaborado pela matriz da Alemanha e aplicável a todos os executivos elegíveis do mundo, em lugares inclusive que sequer há aposentadoria regida pelo sistema geral / público. A insurgência não se sustenta porquanto a aposentadoria, por assim dizer, oficial não é exclusividade do Brasil. Prevalece o que a MM. Vara registrou (fl. 962): Ademais, rejeita-se a impugnação da ré quanto à tradução do termo *retirement*, na medida em que a referida palavra inglesa só pode ser entendida como "aposentadoria" no contexto em que foi empregada, sendo essa a expressão utilizada pelo tradutor juramentado. A propósito, é pouco crível que os autores do documento interna corporis em análise tenham utilizado *retirement* para significar também retirar-se, afastar-se e recolher-se, como defende a ex-empregadora. Quisessem incluir esses casos no texto teriam adicionado palavras como *resignation* ou *withdrawal*.

A empresa asseverou que a situação do reclamante exigia a aplicação do item n. 2 do Tratamento dos Direitos de Opção em Casos Especiais. É impossível atribuir-lhe razão. Lê-se lá (fl. 424) que se o vínculo empregatício de um participante for rescindido antes de o participante estar apto para Aposentadoria, os direitos de opção permanecerão válidos até a saída do participante. (...). O reclamante já havia jubulado quando do seu desligamento da reclamada, de maneira que sua situação era regida pelo item n. 1.

A transcrição de parte do depoimento da testemunha Wagner Brunini não aproveita à ré, pois a desinteligência deve ser solucionada com base, exclusivamente, em fontes formais de direito, em regras jurídicas, e não em impressão nem mesmo em conhecimento que qualquer testemunha acredite possuir.

Demais, a tese da reclamada vai de encontro ao princípio da interpretação mais favorável ao hipossuficiente, outra razão pela qual desmerece acolhida.

Definitivamente, fica mantida a condenação da ré à reinserção determinada pela MM. Vara.

Para a hipótese de manutenção da sua condenação, a empresa requereu a observância dos critérios previstos no regulamento do plano (...). Não há deliberação alguma da r. sentença contra tal observância. Por outro lado, tendo o ex-empregado o direito ao seu lado, obviamente não pode ser reputado litigante de má-fé. Quanto a tais pontos, nada é concessível à empresa.

A reclamada ainda se insurgiu contra a penalidade pecuniária fixada para o descumprimento da obrigação de fazer que lhe foi imposta. Alegou que o autor requereu a cominação deastreintes de R\$ 1.000,00 por dia, mas foi estatuída uma multa diária de R\$ 10.000,00. Requereu: (...) a reforma da r. sentença a fim de que, caso mantida a condenação, o valor das astreintes seja limitado ao pedido inicial, nos termos dos artigos 141 e 492, do Código de Processo Civil. Provejo o recurso no particular,

pois o reclamante sugeriu um valor dez vezes menor e o importe fixado pela MM. Vara revela-se, data venia, exagerado. Anoto, no entanto, que deixa de existir o limite de 30 (trinta) dias fixado pela origem, prevalecendo, em substituição, apenas o limite de que trata o art. 412 do Código Civil, cuja dimensão, caso necessário, por óbvio, só poderá ser estabelecida no futuro.

Além disso, compreendo que a r. sentença não assinou adequadamente o prazo para o cumprimento da obrigação de fazer em questão. Pois bem, delibero que após o trânsito em julgado a reclamada deverá ser intimada, especificamente, para reinserir o reclamante no Programa de Opções BASF (BOP) no prazo de 30 (trinta) dias consecutivos, ininterruptos, sob pena de aplicação da multa aqui estipulada, a contar do trigésimo primeiro dia da ciência da intimação.

Por derradeiro, o reclamante também alegou que foi obrigado a comercializar às pressas suas opções de 2010, o que lhe acarretou um prejuízo de aproximadamente US\$ 140.000,00 (cento e quarenta mil dólares). Pleiteou a correspondente reparação. Tal dano não foi comprovado segundo a r. sentença, não tendo o autor demonstrado o contrário. A decisão de origem, necessariamente, é confirmada.

Conforme o explanado, provejo parcialmente ambos os recursos.

O do reclamante, essencialmente, para incluir na condenação as opções de 2011; ao da reclamada para cominar a multa por descumprimento da obrigação de fazer conforme acima explicitado." (fls. 1160-1663)

Alega a parte agravante que foi condenada a reinserir o agravado no Programa de Opções da BASF, de modo que ele possua o direito de usufruir das opções ações relativas aos anos de 2011 a 2014. Esclarece que: "O procedimento do plano de opção de ações, em sumária explanação, é operacionalizado da seguinte maneira: em data específica, denominada "data de concessão", as empresas concedem aos empregados elegíveis e que se interessarem, a opção de compra de um lote de ações, com preço pré-fixado, denominado "preço da opção". *In casu*, altos executivos poderiam, a seu critério, destinar de 10% a 30% de seu bônus anual para a compra de ações da empresa. Repise-se: trata-se de faculdade do empregado. Após determinado lapso temporal (prazo de carência - *vesting period*), também pré-determinado pela empresa, essas ações passam a ser "válidas" para o exercício da opção. Assim, dentro desse prazo, o empregado pode optar por comprá-las como investimento (mantendo-as em seu poder), ou comprá-las com imediata revenda no mercado de ações, ficando o empregado apto a receber pela diferença entre o valor original das ações e o valor da venda. O empregado deve exercer esse direito até a data limite, considerando a projeção do aviso prévio, para exercer a opção de compra de ações, sob pena de perder o direito de opção, além da necessidade de cumprir determinadas regras do empregador no tocante ao plano. Assim, os planos de *stock option*, como os da reclamada, representam concessão futura do direito de opção de compra de ações a destinatários específicos (empregados), que possuem a prerrogativa de exercer um direito de aquisição de ações, mediante pagamento de preço fixo."

Defende que, nos termos do Regulamento do Plano de 2013, vigente quando da dispensa do reclamante, era necessário ter o contrato de trabalho em vigor para participar do plano de opções. Afirmar que, ao contrário do entendimento da Turma Regional, a aposentadoria pelo INSS não é uma das causas especiais para a manutenção do plano de opções. Defende que, embora o documento denominado "Tratamento do Direito de Opção em Casos Especiais" faça referência à aposentadoria programada, tal aposentadoria não pode ser entendida como aposentadoria do regime geral de previdência (INSS), pois este documento foi elaborado pela matriz da empresa na Alemanha, sendo aplicável a todos os executivos da empresa no mundo, em lugares em que não há regime geral de previdência. Defende que a Turma Regional desconsiderou o testemunho de Wagner Brunini, que é o Vice-Presidente de Recursos Humanos da América do Sul e esclareceu tais fatos. Sustenta que na versão em língua inglesa do documento está redigido o termo "*retirement*", que pode ser traduzido "(...) além de aposentadoria, como retirar-se, afastar-se e recolher-se".

Afirma que o reclamante não exerceu o seu direito de opções quando do término do seu aviso prévio (26/10/2015), sendo que não há obrigação de a agravante manter as opções referentes aos anos de 2011 a 2014. Aponta violação dos arts. 818 d aCLT; 369, 373, I, do CPC.

À análise.

Atendidos os requisitos do art. 896, § 1º-A, da CLT.

A Turma Regional, soberana na análise de fatos e provas, consignou que: a) o regulamento do Plano de 2013 previa que, para exercer o direito de opções, o empregado deveria estar com o contrato vigente em 01/07/2013, que era o caso do reclamante, pois o seu contrato só foi extinto em 2015; b) há documento que garante o direito de exercício das opções até 30/06/2019, motivo pelo qual esta é a *actio nata*; c) o item 1 do documento "*Tratamento do Direito de Opção em Casos Especiais*" garantia que os direitos de opção que já tiverem sido concedidos permanecem válidos após a aposentadoria, não diferenciado aposentadoria programada ou não programada.

Assim, houve julgamento lastreado nas provas existentes nos autos, e não fundado nas regras de distribuição do ônus da prova. Incidência da Súmula 126 do TST.

Logo, não há violação dos dispositivos indicados, que tratam de distribuição do ônus da prova (arts. 818 da CLT; 373, I, do CPC) e da regra da atipicidade dos meios de prova (art. 369 do CPC).

Prejudicada a análise da transcendência.

Nego provimento.

2.5 - BÔNUS DA SAÍDA

O Tribunal *a quo* denegou seguimento ao recurso de revista, nos seguintes termos:

“Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios.

DIREITO CIVIL / Fatos Jurídicos / Prescrição e Decadência.

Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios / Salário / Diferença Salarial.

Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios / Prêmio.

Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios / Adicional / Adicional de Transferência.

Não obstante as afrontas legais / constitucionais aduzidas, bem como o dissenso interpretativo suscitado, inviável o seguimento do apelo, uma vez que a matéria, tal como tratada no v. acórdão e posta nas razões recursais, reveste-se de contornos nitidamente fático-probatórios, cuja reapreciação, em sede extraordinária, é diligência que encontra óbice na Súmula n.º 126 do C. TST.

No que concerne à alegação que a base de cálculo do adicional de transferência deve ser o salário mensal antes da mesma, o Regional não emitiu tese jurídica sobre tal questão, sem provocação por parte da recorrente pela via declaratória, faltando, pois, o necessário prequestionamento autorizador do reexame da matéria em sede extraordinária (Súmula 297, do C. TST).

DENEGO seguimento.

CONCLUSÃO

DENEGO seguimento ao recurso de revista.” (fl. 1373)

A Turma Regional, ao julgar o recurso ordinário, consignou que:

“Do bônus de saída

A questão diz respeito ao pagamento de uma gratificação de reconhecimento por ocasião do acerto rescisório, a qual não é formalmente disciplinada em documento algum.

A empresa almeja a improcedência da lide neste ponto; o autor, a majoração do valor do título.

A r. sentença fixou o percentual de 20% do salário mensal e deferiu o pleito autoral apenas quanto ao período do segundo contrato de emprego, 1º.out.1997 a 26.out.2015. Lê-se no julgado (fls. 963-964), in verbis:

(...) a prova coligida (...) ratifica que vários outros ex-empregados, que contavam com muitos anos de empresa e foram dispensados sem justa causa, receberam o alegado bônus de saída, como a Sra. Marizeth de Pádua Carvalho, os Srs. Odair Rink e Ricardo Rocha (gerentes) e Sr. Vitor (diretor) - conforme confessado pelo preposto da ré - ; além dos Srs. Luiz Piva, Felipe Haddad, Abraham Costa, que laboraram por 14 e 15 anos na reclamada, como esclarecido pela testemunha Sr. Marcos Correia Menezes Santos.

(...)

(...) houve confissão do preposto da ré de que “essa gratificação é composta por um valor em torno de 20% do salário do colaborador multiplicado pelo número de anos trabalhados”.

Assim, reputo provada a tese inicial, motivo pelo qual determino o pagamento do bônus de saída postulado, no importe correspondente a 20% do salário mensal multiplicado pela quantidade de anos trabalhados na empresa ré, a ser devidamente apurada em sede de liquidação.

Considerando que não houve pedido do autor com vistas ao reconhecimento de unicidade contratual, deverá ser considerado apenas o segundo contrato de trabalho anotado na CTPS do reclamante, que perdurou de 01/10/1997 a 26/10/2015.

A reclamada, no seu recurso, aduziu que a recorrente não pratica indistintamente a concessão de gratificação especial aos empregados desligados. Também asseverou, verbis: Contrariamente ao constante na r. sentença, não há política na empresa a respeito desse pagamento. Não houve confissão do preposto nesse sentido. Muito pelo contrário. O preposto da recorrente esclareceu que “o pagamento de gratificação na demissão de executivos é individualizado”, ou seja, depende de avaliação subjetiva da empresa. O que sobressai, entretanto, é a circunstância de que inexistia motivo plausível para a empresa deixar de pagar a verba ao reclamante, já que a paga para empregados em situação equivalente à dele. Conforme explicitado pela MM. Juíza sentenciante, em que pese tenha o preposto afirmado que “na dispensa do reclamante a empresa avaliou que este não tinha o desempenho de destaque”, tal justificativa resta descaracterizada, ante o reconhecimento, na própria defesa apresentada, de que “A reclamada reconhece e reconheceu o empenho e a dedicação do autor ao longo dos quase 20 (vinte) anos de serviços. Tanto que o alçou a cargos elevados na empresa” (n. g.).

Conforme a origem bem externou, os princípios da boa-fé objetiva e igualdade amparam o pleito obreiro. Acrescento que o art. 8º da CLT também o faz, haja vista determinar que (...) a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, (...) por equidade e outros princípios (...) e, ainda, de acordo com os usos e costumes (...). A justiça neste caso concreto (equidade) pende para o lado do reclamante. Destacando-se a ojeriza do direito posto contra qualquer forma negativa de discriminação, a conduta da ré também não se sustenta diante do princípio da razoabilidade. De outra banda, conforme os usos e costumes no seio da empresa, os

empregados dispensados nas mesmas condições do autor costumam ser agraciados com bônus de saída.

O fato de alguns outros executivos não terem recebido a verba, por exemplo os dois despedidos no mesmo dia da dispensa do reclamante, não confere legitimidade à conduta da reclamada. A testemunha Wagner Brunini, cujo depoimento foi invocado pela recorrente (fl. 999), declarou que não existe um critério pré estabelecido para o pagamento dessa gratificação, pois é analisado caso a caso (...). Pode ser que no caso daqueles dois e alguns outros a verba não se revelasse devida, porém o caso do reclamante era diferente. Conforme pontificou a r. decisão de base (fl. 964), não há nada nos autos que desqualifique o desempenho do autor na empresa reclamada, nem mesmo a alegada quebra de confiança aventada pela defesa.

Se a empresa ordinariamente quita o bônus de saída aos executivos que lhe prestaram destacáveis préstimos por longos anos, se o reclamante preenchia esses requisitos e se não há comprovação de qualquer mácula que o desabone, o título tinha de ser-lhe solvido.

Desprovejo o recurso da ré.

Na petição inicial, o autor relatou ter laborado mais de 30 (trinta) anos para a reclamada. Entendo acertada a decisão da MM. Vara, desfavorável ao reclamante quanto a este aspecto. Não tendo ele postulado a unicidade contratual, o prazo do seu primeiro contrato de emprego não será considerado para o pagamento do bônus de saída. Sob outro enfoque, tudo que era devido ao reclamante quando do acerto rescisório de 2015 dizia respeito ao seu segundo contrato, daí a impertinência de também se considerar o tempo do primeiro vínculo.

O reclamante defende que o bônus de saída deve ser calculado com base em um percentual entre 25 e 50%. É verdade que a testemunha Wagner Brunini negou-se a esclarecer o critério para se chegar ao valor da gratificação (bônus), como se lê à fl. 909. Tal circunstância, entretanto, não é determinante para a composição da desinteligência. Como a MM. Juíza viria a registrar à fl. 910, já havia sido esclarecido o critério médio de cálculo da gratificação. Não havendo elemento nos autos que justifique a fixação de um percentual superior ao de 20%, o desiderato do demandante não pode ser albergado.

Nego, outrossim, provimento ao apelo do reclamante.” (fls. 1163-1165)

A agravante alega que a prova produzida comprovou que o a reclamada não pratica indistintamente a concessão de gratificação especial aos empregados desligados. Defende que o reclamante confessou que conhece outros executivos que não receberam a gratificação especial quando despedidos. Sustenta que, nos autos do processo de nº 1000936-58.2017.5.02.0704, que tramitou em outro juízo, o magistrado julgou improcedente o pedido realizado pelo reclamante daquela relação processual. Defende que juntou TRCTs de outros diretores que não receberam a gratificação. Alega que a concessão é analisada caso a caso, conforme testemunha. Sustenta que não há previsão legal para tal gratificação, não podendo haver condenação. Aponta violação dos arts. 5º, II, da CF/88; 818 da CLT; 373, I, do CPC; 5º, II, da CF/88. Colaciona aresto.

À análise.

Atendidos os requisitos do art. 896, § 1º-A, da CLT.

A Turma Regional, soberana na análise de fatos e provas, consignou que: a) conforme usos e costumes da reclamada, os empregados dispensados nas mesmas condições do reclamante receberam bônus da saída; b) o fato de alguns outros executivos não terem recebido o bônus, como os dois que foram dispensados no mesmo dia do reclamante, não implica na inexistência do direito; c) não há qualquer informação que desqualifique o desempenho do autor na empresa.

Assim, houve julgamento lastreado nas provas existentes nos autos, e não fundado nas regras de distribuição do ônus da prova. Incidência da Súmula 126 do TST.

Logo, não há violação dos dispositivos indicados, que tratam de distribuição do ônus da prova (arts. 818 da CLT; 373, I, do CPC).

Não há violação do art. 5º, II, da CF/88, pois, conforme quadro fático delineado, a condenação decorre de um direito criado pelo empregador aos seus empregados.

Inespecífico o aresto trazido, fls. 1295-1296, pois parte de premissa fática diferente, de que a gratificação analisada naquele caso era paga por mera liberalidade, situação diversa do caso dos autos, no qual o quadro fático registra havia o costume do pagamento do bônus e que empregados dispensados nas mesmas condições do reclamante receberam o referido bônus da saída (Súmula 296 do TST).

Prejudicada a análise da transcendência.

Nego provimento.

2.6 – ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. TRANSFERÊNCIA PARA O EXTERIOR

O Tribunal *a quo* denegou seguimento ao recurso de revista, nos seguintes termos:

“Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios.
DIREITO CIVIL / Fatos Jurídicos / Prescrição e Decadência.
Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios / Salário / Diferença Salarial.

Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios / Prêmio.
Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios / Adicional / Adicional de Transferência.
Não obstante as afrontas legais / constitucionais aduzidas, bem como o dissenso interpretativo suscitado, inviável o seguimento do apelo, uma vez que a matéria, tal como tratada no v. acórdão e posta nas razões recursais, reveste-se de contornos nitidamente fático-probatórios, cuja reapreciação, em sede extraordinária, é diligência que encontra óbice na Súmula n.º 126 do C. TST.
No que concerne à alegação que a base de cálculo do adicional de transferência deve ser o salário mensal antes da mesma, o Regional não emitiu tese jurídica sobre tal questão, sem provocação por parte da recorrente pela via declaratória, faltando, pois, o necessário prequestionamento autorizador do reexame da matéria em sede extraordinária (Súmula 297, do C. TST).

DENEGO seguimento.

CONCLUSÃO

DENEGO seguimento ao recurso de revista." (fl. 1373)

A Turma Regional, ao julgar o recurso ordinário, consignou que:

Do ad. de transferência

O reclamante esteve laborando nos Estados Unidos entre 1º jan.2010 e 31.mar.2014. Postulou o pagamento do adicional de transferência de que trata o caput do art. 4º da Lei n. 7.064/82, o qual lhe foi denegado.

Incide no particular o art. 3º, inc. II, da L. 7.064, vazado nestes termos: Art. 3º - A empresa (...) assegurar-lhe-á (...): (...) II - a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria (n. g.).

Assim, é necessário perquirir se havia alguma vantagem equivalente ao adicional de transferência e, existindo, o que era mais proveitoso ao reclamante.

A concepção patronal de suspensão do contrato de emprego durante o período em que o reclamante laborou nos Estados Unidos é despropositada, porquanto tem amparo legal e também porque o contrato continuou a suscitar efeitos, conforme se infere, v. g., dos contracheques de fls. 685 ss.

A recorrida afirmou que, no caso dos autos, o adicional de transferência foi pago por meio de outros benefícios, não só o incentivo de delegação, os quais se prestaram para a mesma finalidade, qual seja: compensar custos com a transferência do trabalhador, como devidamente consignado no contrato de delegação firmado entre as partes (n. g.).

Tendo afirmado que pagava o adicional, não podia defender-se dizendo que a transferência foi definitiva, - circunstância que excluiria o direito ao título -, mesmo porque foi provisória. Com efeito, como pontificado pela MM. Vara (fl. 958), "para todos os fins, fica acordado que o período de delegação será de 4 (quatro) anos, iniciando-se em 01 de janeiro de 2010 e terminando em 31 de dezembro de 2013".

Também não podia defender-se dizendo que não houve previsão de pagamento de adicional de transferência no contrato firmado, já que reconheceu o direito à verba ou ao equivalente a ela.

A r. sentença indeferiu o adicional por força de 3 vantagens auferidas pelo autor: incentivo de delegação; moradia, veículo e combustível; *tax equalisation*.

Considerando que a moradia, o veículo, o combustível e a compensação tributária não eram vantagens remuneratórias propriamente ditas, ou seja, não possuíam natureza salarial, como decidido na origem e acima confirmado, não podem ser contrapostos ao adicional de transferência, que consiste genuína verba de natureza salarial. Em outros termos, nenhum dos 4 benefícios suplementou o ganho salarial do reclamante, como exige o § 3º do art. 469 da CLT, de maneira que não entram na comparação em apreço. A propósito, conforme a jurisprudência do C. TST, que revela pertinência à hipótese vertente, o fato de o empregador fornecer alojamento (moradia) para o empregado transferido não exclui o direito ao adicional de transferência. Veja-se, p. ex., o aresto proferido no proc. TST-RR-10671-46.2016.5.03.0153, o qual, inclusive, lista precedentes (3ª T., j. 3.out.2018, v. u., Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, DEJT 5.out.2018. Disponível em: . Acesso em: 19.maio.2019).

A finalidade do incentivo de delegação, como se lê à fl. 667, é reconhecer a mobilidade e compensar quaisquer condições negativas de se viver e trabalhar no país de destino. Salvo melhor juízo, em síntese, esse também é o fim do adicional de transferência previsto na Lei n. 7.064/82. Assim, é necessário confrontar aquele com este.

O incentivo de delegação, na verdade, possuía uma expressão mensal diminuta quando comparada com o percentual do adicional de transferência (25%). Em 2014, o reclamante recebeu o maior montante a título de tal incentivo de delegação, R\$ 59.750,00, como apontado pela r. sentença à fl. 959. Dividido por 12 meses, obtém-se o quociente aproximado de R\$ 5.000,00. Como também indicado na decisão de piso, o salário mensal do autor, em 2010 (do período prescrito), era um pouco maior do que R\$ 64.000,00. Mesmo utilizando o salário mais baixo percebido nos Estados Unidos e o incentivo de delegação mais elevado, não se atinge o percentual de 25%. Cinco mil reais são aproximadamente apenas 8% (oito por cento) de sessenta e quatro mil reais, ou seja, estão muito aquém do adicional de transferência.

Sem dúvida, em relação à matéria do adicional de transferência, a legislação brasileira é mais favorável ao reclamante, por isso devia ser observada.

Nessa esteira, quanto ao período imprescrito e laborado nos Estados Unidos, condena-se a reclamada ao pagamento do adicional de transferência de que trata o caput do art. 4º da L. 7.064/82, equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) da remuneração mensal do reclamante, percentual esse não impugnado pela recorrente, com reflexos nas férias mais 1/3, natalinas, FGTS e contribuições para o plano de previdência complementar. Não se pense na integração de bônus na base de cálculo do adicional de transferência nem em reflexos do adicional em bônus, respectivamente porque a natureza salarial de bônus algum restou evidenciada e o autor não especificou qual seria a base de cálculo do aludido bônus.

A fim de evitar o enriquecimento sem causa do reclamante, o que lhe foi pago a título de incentivo de delegação será deduzido quando da liquidação dos seus créditos." (fls. 1167-1169)

A agravante alega que o contrato de trabalho permaneceu suspenso durante a transferência para o exterior, pois não mais realizava trabalho para a sua empregadora no Brasil e ora agravante (BASF S.A.), mas sim para a BASF *Coporation*. Defende que, em observância ao art. 3º, II, da Lei 7064/82, continuou a recolher FGTS, a pagar contribuições previdenciárias ao INSS, contribuições para a previdência privada, seguro saúde, sendo computado como tempo de serviço para todos os fins.

Entende que o adicional de transferência pode ser pactuado livremente entre as partes (art. 4º da Lei 7.064/82), o que ocorreu. Afirma que, por se tratar de transferência definitiva, não havia direito ao adicional de transferência (art. 469, § 3º, da CLT). Alega que o empregado passou a receber remuneração e outros benefícios vantajosos, compensando eventual falta de pagamento de adicional de transferência. Entende, subsidiariamente, que, caso mantida a condenação a base de cálculo do adicional é o salário base e não a remuneração. Aponta violação dos arts. 4º da Lei 7.064/82; 469, § 3º, da CLT. Aduz contrariedade à OJ 113 da SDI-1 do TST. Colaciona arestos.

À análise.

O debate detém transcendência jurídica, nos termos do art. 896-A, §1º, IV, da CLT.

Atendidos os requisitos do art. 896, § 1º-A, da CLT.

Não há no quadro fático delineado a informação de que o contrato de trabalho teria sido suspenso no Brasil e exercido no exterior perante outro empregador, motivo pelo qual tal alegação acaba por demandar o revolvimento de fatos e provas, nos termos da Súmula 126 do TST.

O art. 4º da Lei 7.064/1982 garante ao trabalhador contratado no Brasil e transferido para o exterior o pagamento de adicional de transferência, sem condicioná-lo à necessidade de ser a transferência provisória.

Neste sentido os seguintes julgados desta Corte:

"I - AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. TRABALHO NO EXTERIOR. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Afasta-se o óbice da ausência de transcendência indicado na decisão monocrática e remete-se o recurso de revista para análise do Colegiado. Agravo conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. TRABALHO NO EXTERIOR. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Discute-se a possibilidade de aplicação, ao reclamante, dos arts. 2º, I, e 4º, da Lei nº 7.064/82, que preveem o adicional de transferência para os empregados contratados para trabalhar no país e que posteriormente são transferidos para o exterior. Incontroverso, nos autos, que o reclamante foi contratado no Brasil e posteriormente transferido para trabalhar no México. Embora o art. 469 da CLT disponha que é devido o adicional de transferência somente nas hipóteses em que o deslocamento se der em caráter provisório, a situação dos autos, na verdade, está submetida à Lei nº 7.064/82, que em seu art. 4º determina a necessidade de fixação do adicional em comento, quando o trabalhador é contratado no Brasil e transferido para o exterior, sendo irrelevante se provisória ou definitiva a transferência. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido" (Ag-RR-100200-51.2017.5.01.0071, 5ª Turma, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 23/02/2024). Grifos nossos.

No caso concreto, a Turma Regional, soberana na análise de fatos e provas, consignou que a transferência do reclamante para o exterior havia sido provisória, com datas previstas de início e término (01/01/2010 a 31/12/2013). Há ainda no acórdão regional a informação de que a reclamada pagou ao reclamante vantagens denominadas de "incentivo de delegação", "moradia, veículo e combustível" e "tax equalisation", mas que as duas últimas parcelas possuíam natureza indenizatória, não se tratando de *plus salarial*.

Por sua vez, em relação à parcela "incentivo de delegação", embora a Turma Regional tenha consignado sua natureza salarial, destacou que ela correspondia a apenas 8% da remuneração do reclamante – ou seja, era paga em percentual inferior aos 25% estabelecidos no art. 469, § 3º, da CLT – motivo por que condenou a reclamada às diferenças entre o que já fora pago durante a contratualidade, a título de "incentivo de delegação" (8%), e o que seria efetivamente devido a título de adicional de transferência (25%).

Com efeito, entende-se haver uma lacuna no art. 4º da Lei 7.064/82, porquanto este dispositivo não prevê um valor mínimo de adicional de transferência para o exterior, devendo ser aplicado por analogia o percentual de 25% previsto no art. 469, § 3º, da CLT.

Neste sentido já entendeu esta Corte, *in verbis*:

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. TRANSFERÊNCIA PARA O EXTERIOR. APLICAÇÃO DA LEI 7.064/1982. Empregado admitido e trabalhando no Brasil. transferido para prestar serviços no exterior. tem sua situação disciplinada pelo art. 4º da Lei 7.064/1982. No tocante ao valor do adicional de transferência - suprimindo a lacuna da Lei 7.064/1982 - adota-se a disposição do art. 469, § 3º, da CLT, concedendo o adicional de 25% sobre o valor do salário contratual. "(RR-35500-93.2002.5.04.0011, 5ª Turma, Relator Ministro Joao Batista Brito Pereira, DEJT 29/04/2011).

Logo, não há violação do art. 4º da Lei 7.064/82.

Por fim, quanto à base de cálculo do adicional de transferência, não há violação do art. 469, § 3º, da CLT, pois o referido dispositivo prevê que o adicional deve incidir sobre a

remuneração, e não sobre o salário-base.

Nego provimento ao agravo de instrumento.

II – AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE

1 - CONHECIMENTO

O agravo de instrumento é tempestivo, está subscrito por advogado habilitado nos autos, e é desnecessário o preparo.

Conheço.

Convém destacar que o apelo obstaculizado é regido pela Lei 13.467/2017, tendo em vista haver sido interposto contra decisão publicada em 18/9/2019, após se iniciar a eficácia da aludida norma, em 11/11/2017.

2 – MÉRITO

2.1 – BÔNUS DE SAÍDA. BASE DE CÁLCULO

O Tribunal *a quo* denegou seguimento ao recurso de revista, nos seguintes termos:

“PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS
Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios / Salário / Diferença Salarial.
Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios / Prêmio.
Não obstante o dissenso interpretativo suscitado, inviável o seguimento do apelo, uma vez que a matéria, tal como tratada no v. acórdão e posta nas razões recursais, reveste-se de contornos nitidamente fático-probatórios, cuja reapreciação, em sede extraordinária, é diligência que encontra óbice na Súmula n.º 126 do C. TST.
DENEGO seguimento.” (fl. 1371)

A Turma Regional, ao julgar o recurso ordinário, consignou que:

Do bônus de saída
A questão diz respeito ao pagamento de uma gratificação de reconhecimento por ocasião do acerto rescisório, a qual não é formalmente disciplinada em documento algum.
A empresa almeja a improcedência da lide neste ponto; o autor, a majoração do valor do título.
A r. sentença fixou o percentual de 20% do salário mensal e deferiu o pleito autoral apenas quanto ao período do segundo contrato de emprego, 1º.out.1997 a 26.out.2015. Lê-se no julgado (fls. 963-964), in verbis:

(...) a prova coligida (...) ratifica que vários outros ex-empregados, que contavam com muitos anos de empresa e foram dispensados sem justa causa, receberam o alegado bônus de saída, como a Sra. Marizeth de Pádua Carvalho, os Srs. Odair Rink e Ricardo Rocha (gerentes) e Sr. Vitor (diretor) - conforme confessado pelo preposto da ré - ; além dos Srs. Luiz Piva, Felipe Haddad, Abraham Costa, que laboraram por 14 e 15 anos na reclamada, como esclarecido pela testemunha Sr. Marcos Correia Menezes Santos.

(...)
(...) houve confissão do preposto da ré de que "essa gratificação é composta por um valor em torno de 20% do salário do colaborador multiplicado pelo número de anos trabalhados".

Assim, reputo provada a tese inicial, motivo pelo qual determino o pagamento do bônus de saída postulado, no importe correspondente a 20% do salário mensal multiplicado pela quantidade de anos trabalhados na empresa ré, a ser devidamente apurada em sede de liquidação.

Considerando que não houve pedido do autor com vistas ao reconhecimento de unicidade contratual, deverá ser considerado apenas o segundo contrato de trabalho anotado na CTPS do reclamante, que perdurou de 01/10/1997 a 26/10/2015.

A reclamada, no seu recurso, aduziu que a recorrente não pratica indistintamente a concessão de gratificação especial aos empregados desligados. Também asseverou, verbis: Contrariamente ao constante na r. sentença, não há política na empresa a respeito desse pagamento. Não houve confissão do preposto nesse sentido. Muito pelo contrário. O preposto da recorrente esclareceu que "o pagamento de gratificação na demissão de executivos é individualizado", ou seja, depende de avaliação subjetiva da empresa. O que sobressai, entretanto, é a circunstância de que inexistia motivo plausível para a empresa deixar de pagar a verba ao reclamante, já que a paga para empregados em situação equivalente à dele. Conforme explicitado pela MM. Juíza sentenciante, em que pese tenha o preposto afirmado que "na dispensa do reclamante a empresa avaliou que este não tinha o desempenho de destaque", tal justificativa resta descaracterizada, ante o reconhecimento, na própria defesa apresentada, de que "A reclamada reconhece e reconheceu o empenho e a dedicação do autor ao longo dos quase 20 (vinte) anos de serviços. Tanto que o alçou a cargos elevados na empresa" (n. g.).

Conforme a origem bem externou, os princípios da boa-fé objetiva e igualdade amparam o

pleito obreiro. Acrescento que o art. 8º da CLT também o faz, haja vista determinar que (...) a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, (...) por equidade e outros princípios (...) e, ainda, de acordo com os usos e costumes (...). A justiça neste caso concreto (equidade) pende para o lado do reclamante. Destacando-se a ojeriza do direito posto contra qualquer forma negativa de discriminação, a conduta da ré também não se sustenta diante do princípio da razoabilidade. De outra banda, conforme os usos e costumes no seio da empresa, os empregados dispensados nas mesmas condições do autor costumam ser agraciados com bônus de saída.

O fato de alguns outros executivos não terem recebido a verba, por exemplo os dois despedidos no mesmo dia da dispensa do reclamante, não confere legitimidade à conduta da reclamada. A testemunha Wagner Brunini, cujo depoimento foi invocado pela recorrente (fl. 999), declarou que não existe um critério pré estabelecido para o pagamento dessa gratificação, pois é analisado caso a caso (...). Pode ser que no caso daqueles dois e alguns outros a verba não se revelasse devida, porém o caso do reclamante era diferente. Conforme pontificou a r. decisão de base (fl. 964), não há nada nos autos que desqualifique o desempenho do autor na empresa reclamada, nem mesmo a alegada quebra de confiança aventada pela defesa.

Se a empresa ordinariamente quita o bônus de saída aos executivos que lhe prestaram destacáveis préstimos por longos anos, se o reclamante preenchia esses requisitos e se não há comprovação de qualquer mácula que o desabone, o título tinha de ser-lhe solvido.

Desprovejo o recurso da ré.

Na petição inicial, o autor relatou ter laborado mais de 30 (trinta) anos para a reclamada. Entendo acertada a decisão da MM. Vara, desfavorável ao reclamante quanto a este aspecto. Não tendo ele postulado a unicidade contratual, o prazo do seu primeiro contrato de emprego não será considerado para o pagamento do bônus de saída. Sob outro enfoque, tudo que era devido ao reclamante quando do acerto rescisório de 2015 dizia respeito ao seu segundo contrato, daí a impertinência de também se considerar o tempo do primeiro vínculo.

O reclamante defende que o bônus de saída deve ser calculado com base em um percentual entre 25 e 50%. É verdade que a testemunha Wagner Brunini negou-se a esclarecer o critério para se chegar ao valor da gratificação (bônus), como se lê à fl. 909. Tal circunstância, entretanto, não é determinante para a composição da desinteligência. Como a MM. Juíza viria a registrar à fl. 910, já havia sido esclarecido o critério médio de cálculo da gratificação. Não havendo elemento nos autos que justifique a fixação de um percentual superior ao de 20%, o desiderato do demandante não pode ser albergado.

Nego, outrossim, provimento ao apelo do reclamante." (fls. 1163-1165)

O agravante alega que a Turma Regional não considerou todo o período trabalhado para fins de cálculo do bônus de saída, o que viola o princípio da isonomia. Defende que o contrato iniciou em 02/09/1985. Defende que não pretende a nulidade do contrato de trabalho existente entre 02/09/1985 a 09/1997, mas apenas que tal período fosse computado para fins do bônus de saída, pois há declaração da empresa de que o reclamante é empregado desde 1985 e não houve solução de continuidade. Entende que o tempo de serviço na empresa é o critério de aferição do valor do bônus. Colaciona aresto.

Atendidos os requisitos do art. 896, § 1º-A, da CLT.

O aresto trazido é inespecífico, Súmula 296 do TST, pois trata do reconhecimento da unicidade contratual de empregado, questão que não se confunde com o ora debatido no presente caso, relativo ao fato de que a Turma Regional entendeu que era necessário o pedido de unicidade contratual para que o primeiro vínculo de emprego fosse computado no bônus de saída.

Prejudicada a análise da transcendência

Nego provimento.

2.2 - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA ABUSIVA

O Tribunal *a quo* denegou seguimento ao recurso de revista, nos seguintes termos:

"Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios / Salário / Diferença Salarial / Salário Complessivo.

Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios / Décimo Terceiro Salário.

Contrato Individual de Trabalho / FGTS.

Responsabilidade Civil do Empregador / Indenização por Dano Moral.

Conforme se verifica do teor dos acórdãos regionais, os objetos de irresignação recursal estão assentes no conjunto fático-probatório, cujo reexame se esgota nas instâncias ordinárias. Adotar entendimento em sentido oposto àquele formulado pelo Regional implicaria o revolvimento de fatos e provas, inadmissível em sede de recurso de revista, a teor da Súmula 126/TST, cuja aplicação impede o exame do recurso tanto por violação à disposição de lei como por divergência jurisprudencial.

DENEGO seguimento." (fl. 1372)

A Turma Regional, ao julgar o recurso ordinário, consignou que:

"Dos danos morais

O reclamante postulou o pagamento de uma indenização por danos morais por considerar, em suma, que foi despedido de forma indigna.

Ele se insurgiu por ter sido despedido por motivo de quebra de confiança. Data maxima venia, o empregador escolhe, livre e lididamente, em quem quer depositar confiança.

No mais, as alegações do autor não foram comprovadas. Aliás, no seu recurso ele repete fatos

que não logrou provar durante a instrução processual.

O reclamante baseia-se simplesmente em suposições, como a de que sobre ele começam (sic) a pesar (...) toda sorte de conjecturas e incertezas.

A verdade que emana dos elementos probatórios é a de que a reclamada simples e legalmente exerceu seu poder potestativo de rescisão do contrato laboral mantido com o reclamante e não fez nenhuma divulgação negativa dessa despedida a quem quer que fosse.

A alegada repercussão no mercado de tintas é inócua, pois a ré não responde pela maledicência de quem não age em seu nome.

Por fim, pontifique-se que o autor não tem o direito de exigir que a ex-empregadora pormenorize o motivo pelo qual o despediu, já que ela não integra a Administração Pública. Compreende-se a mágoa do trabalhador, mas não tendo a ré se conduzido de forma ilícita, não é passível de condenação.

Desprovejo o recurso.” (fls. 1170-1171)

O reclamante alega que houve dispensa abusiva. Afirma que o término abrupto do contrato, sob a alegação de “quebra de confiança”, viola a dignidade do trabalhador. Defende que o reclamante não teve responsabilidade sobre fraude praticada por outro empregado. Sustenta que a forma como se processou a dispensa violou a honra objetiva e subjetiva do reclamante. Aponta violação do art. 187 do CC. Colaciona arestos.

Ao exame.

O quadro fático delineado pela Turma Regional é bastante sucinto, sendo que dele não se extrai registro fático que demonstre a adoção de postura discriminatória por parte do empregador quando da dispensa.

Com efeito, consta do acórdão regional que *“[A] verdade que emana dos elementos probatórios é a de que a reclamada simples e legalmente exerceu seu poder potestativo de rescisão do contrato laboral mantido com o reclamante e não fez nenhuma divulgação negativa dessa despedida a quem quer que fosse”*.

Logo, as ilações pretendidas pelo recorrente encontrariam inequívoco óbice da Súmula 126 do TST.

Ante o exposto, prejudicada a análise da transcendência, mantenho a ordem de obstaculização do recurso de revista e **nego provimento** ao agravo de instrumento.

2.3 – SALÁRIO COMPLESSIVO. PERÍODO DE LABOR NO EXTERIOR

O Tribunal *a quo* denegou seguimento ao recurso de revista, nos seguintes termos:

“Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios / Salário / Diferença Salarial / Salário Compressivo.

Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios / Décimo Terceiro Salário.

Contrato Individual de Trabalho / FGTS.

Responsabilidade Civil do Empregador / Indenização por Dano Moral.

Conforme se verifica do teor dos acórdãos regionais, os objetos de irresignação recursal estão assentes no conjunto fático-probatório, cujo reexame se esgota nas instâncias ordinárias. Adotar entendimento em sentido oposto àquele formulado pelo Regional implicaria o revolvimento de fatos e provas, inadmissível em sede de recurso de revista, a teor da Súmula 126/TST, cuja aplicação impede o exame do recurso tanto por violação à disposição de lei como por divergência jurisprudencial.

DENEGO seguimento.” (fl. 1372)

A Turma Regional, ao julgar o recurso ordinário, consignou que:

“Das natalinas, 1/3 constitucional e FGTS

Segundo o reclamante, no período em que esteve laborando nos Estados Unidos seu décimo terceiro salário esteve incorporado ao seu salário, não recebeu o terço incidente sobre as férias e o FGTS não foi calculado com base no salário lá vencido.

A recorrida explicou que a proposta salarial para expatriação (...) é feita com base no cálculo da remuneração anual do empregado, incluindo décimo terceiro salário e terço constitucional de férias (...).

Quanto ao salário compressivo, a ilicitude reside em o empregador artificialmente utilizar um só valor, correspondente ao salário *stricto sensu*, para o suposto pagamento de mais uma ou outras verbas trabalhistas. No caso dos autos, nada houve de artificial; apenas a aglutinação de mais de uma verba sob uma única rubrica.

A r. sentença esmiuçou o que financeiramente se passou, *ipsis litteris*:

Observa-se, a partir do documento de Id. a7bd144 - Pág. 5, que no ano anterior (2009), em que esteve no Brasil, o reclamante percebeu o salário bruto de R\$755.000,00, já incluído o 13º salário e férias + 1/3, o que resulta no salário mensal de R\$56.625,51 (salário anual bruto dividido por 13,3333), como apontado pela defesa.

Conforme se infere do contrato de delegação ajustado entre as partes, assim como da carta com a proposta salarial para o ano de 2010 (Id. a7bd144 - Pág. 5), o salário anual bruto do autor, para o primeiro ano da expatriação, correspondeu a R\$855.000,00, incluindo o 13º salário e o abono de férias.

A despeito de a legislação americana não prever o pagamento do 13º salário e o terço constitucional das férias, a proposta salarial para o período de labor nos Estados Unidos observou os

direitos assegurados pela lei brasileira.

Com efeito, seguindo a mesma forma de cálculo aplicada ao ano de 2009, chega-se ao salário mensal de R\$64.125,16 para o ano de 2010 (R\$855 mil dividido por 13,3333), que se aproxima, em muito, do salário-base indicado nos recibos mensais de pagamento emitidos pela reclamada no Brasil, referente ao ano de 2010 (de R\$64.140,00 - Id. 6e804d3 e seguintes). Logo, conclui-se que o 1/3 das férias integrava o salário bruto anual estipulado para os anos de trabalho no exterior (n. g.).

Conforme demonstrado matematicamente, o reclamante não deixou de receber as natalinas nem o terço constitucional sobre as férias enquanto esteve trabalhando nos EUA. Aliás, difícil crer que esteja postulando verbas sabidamente já embolsadas.

Quanto ao FGTS, a aplicação da súmula n. 461 do C. TST, por ele invocada, é incogitável, pois a reclamada juntou o extrato analítico da sua conta vinculada (fls. 763 ss.). Realmente, cumpria ao reclamante demonstrar, aritmeticamente, a existência de diferenças em aberto, o que deixou de ser levado a efeito. Não tendo demonstrado o fato constitutivo do direito vindicado, este é indevido.

Tenha-se presente que relativamente ao fundo de garantia decorrente de bônus o apelo não foi conhecido.

No mais, no que tange ao tópico 3.3 do recurso, ora em análise, inexistindo pleito específico, nada mais há para ser deliberado.

Mantenho a r. sentença." (fls. 1169-1170)

O agravante alega que houve a prática de salário complessivo. Afirma que o empregador adotou a prática de salário complessivo durante o tempo em que o trabalhador laborou no exterior, não havendo discriminação do pagamento de 1/3 de férias, 13º salário e depósito de FGTS. Aduz contrariedade à Súmula 91 do TST.

Ao exame.

O debate detém transcendência jurídica, nos termos do art. 896-A, §1º, IV, da CLT.

Atendidos os requisitos do art. 896, § 1º-A, da CLT.

Para melhor aferição da alegada contrariedade à Súmula 91 do TST, **dou provimento** ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista.

III – RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE

O recurso é tempestivo, subscrito por procurador regularmente constituído nos autos e é desnecessário o preparo.

Os requisitos dos artigos 896, § 1º-A, e 896-A, nos termos das Leis 13.015/2014, bem como da transcendência quanto ao tema admitido, foram analisados no voto do agravo de instrumento.

PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

1 - SALÁRIO COMPLESSIVO. PERÍODO DE LABOR NO EXTERIOR

A Turma Regional, ao julgar o recurso ordinário, consignou que:

“Das natalinas, 1/3 constitucional e FGTS

Segundo o reclamante, no período em que esteve laborando nos Estados Unidos seu décimo terceiro salário esteve incorporado ao seu salário, não recebeu o terço incidente sobre as férias e o FGTS não foi calculado com base no salário lá vencido.

A recorrida explicou que a proposta salarial para expatriação (...) é feita com base no cálculo da remuneração anual do empregado, incluindo décimo terceiro salário e terço constitucional de férias (...).

Quanto ao salário complessivo, a ilicitude reside em o empregador artificialmente utilizar um só valor, correspondente ao salário stricto sensu, para o suposto pagamento de mais uma ou outras verbas trabalhistas. No caso dos autos, nada houve de artificial; apenas a aglutinação de mais de uma verba sob uma única rubrica.

A r. sentença esmiuçou o que financeiramente se passou, *ipsis litteris*:

Observa-se, a partir do documento de Id. a7bd144 - Pág. 5, que no ano anterior (2009), em que esteve no Brasil, o reclamante percebeu o salário bruto de R\$755.000,00, já incluído o 13º salário e férias + 1/3, o que resulta no salário mensal de R\$56.625,51 (salário anual bruto dividido por 13,3333), como apontado pela defesa.

Conforme se infere do contrato de delegação ajustado entre as partes, assim como da carta com a proposta salarial para o ano de 2010 (Id. a7bd144 - Pág. 5), o salário anual bruto do autor, para o primeiro ano da expatriação, correspondeu a R\$855.000,00, incluindo o 13º salário e o abono de férias.

A despeito de a legislação americana não prever o pagamento do 13º salário e o terço constitucional das férias, a proposta salarial para o período de labor nos Estados Unidos observou os direitos assegurados pela lei brasileira.

Com efeito, seguindo a mesma forma de cálculo aplicada ao ano de 2009, chega-se ao salário mensal de R\$64.125,16 para o ano de 2010 (R\$855 mil dividido por 13,3333), que se aproxima, em muito, do salário-base indicado nos recibos mensais de pagamento emitidos pela reclamada no Brasil, referente ao ano de 2010 (de R\$64.140,00 - Id. 6e804d3 e seguintes). Logo, conclui-se que o 1/3 das férias integrava o salário bruto anual estipulado para os anos de trabalho no exterior (n. g.).

Conforme demonstrado matematicamente, o reclamante não deixou de receber as natalinas nem o terço constitucional sobre as férias enquanto esteve trabalhando nos EUA. Aliás, difícil crer que esteja postulando verbas sabidamente já embolsadas.

Quanto ao FGTS, a aplicação da súmula n. 461 do C. TST, por ele invocada, é incogitável, pois a

reclamada juntou o extrato analítico da sua conta vinculada (fls. 763 ss.). Realmente, cumpria ao reclamante demonstrar, aritmeticamente, a existência de diferenças em aberto, o que deixou de ser levado a efeito. Não tendo demonstrado o fato constitutivo do direito vindicado, este é indevido.

Tenha-se presente que relativamente ao fundo de garantia decorrente de bônus o apelo não foi conhecido.

No mais, no que tange ao tópico 3.3 do recurso, ora em análise, inexistindo pleito específico, nada mais há para ser deliberado.

Mantenho a r. sentença." (fls. 1169-1170)

O recorrente alega que houve a prática de salário complessivo. Afirma que o empregador adotou a prática de salário complessivo durante o tempo em que o trabalhador laborou no exterior, não havendo discriminação do pagamento de 1/3 de férias, 13º salário e depósito de FGTS. Aduz contrariedade à Súmula 91 do TST.

Ao exame.

Conforme princípio da boa-fé objetiva e do dever de transparência, cumpre ao empregador discriminar o que está sendo pago ao reclamante. É ônus do empregador provar o que está sendo adimplido (art. 464 da CLT), de modo que as partes, o Poder Judiciário, o Ministério Público, os órgãos de fiscalização administrativa e os sindicatos possam analisar a correção da aplicação da legislação laboral e detectar eventuais fraudes (art. 9º da CLT). Neste sentido o entendimento desta Corte, consubstanciado na Súmula 91 do TST, *in verbis*:

"Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador."

Todavia, há particularidades que envolvem o caso analisado.

Conforme quadro fático delineado, infere-se que, quando da transferência do empregado para o exterior, foi pactuada de forma expressa uma remuneração anual global, em um instrumento denominado de contrato de delegação, sendo que o valor acordado abarcava expressamente a quantia de 13º salário e adicional de 1/3 de férias, correspondendo então ao importe de R\$ 855.000,00 no ano de 2010, o que equivale a R\$ 71.250,00 mensais. O empregado possuía conhecimento de tal fato, nos termos do contrato de delegação realizado entre ele e o empregador. Além do mais, tal valor é condizente com aquele que o empregado recebia no ano de 2009, quando esteve no Brasil (total de R\$755.000,00 no ano de 2009, considerando-se a soma de salário com adicional de férias e 13º, conforme cálculos elaborados pelo TRT). Assim, o empregado tinha ciência sobre a composição do valor do seu salário anual no exterior, além de ser comparativamente elevado.

Em relação ao FGTS e a incidência da Súmula 461 do TST, disse a Corte regional:

"Quanto ao FGTS, a aplicação da súmula n. 461 do C. TST, por ele invocada, é incogitável, pois a reclamada juntou o extrato analítico da sua conta vinculada (fls. 763 ss.). Realmente, cumpria ao reclamante demonstrar, aritmeticamente, a existência de diferenças em aberto, o que deixou de ser levado a efeito. Não tendo demonstrado o fato constitutivo do direito vindicado, este é indevido" (fls. 117).

Como se observa, a reclamada acostou os extratos do FGTS, ônus que efetivamente lhe incumbia, nos termos da S. 461 do TST. No recurso de revista, o autor sustenta que a juntada dos extratos foi apenas parcial, premissa fática não suscetível de reapreciação por esta Corte Superior, nos termos da Súmula 126 do TST.

Ademais, o recorrente não confrontou especificamente a tese de que, ante a juntada integral dos extratos do FGTS, *"cumpria ao reclamante demonstrar, aritmeticamente, a existência de diferenças em aberto, o que deixou de ser levado a efeito"*. Incide, em relação à tese em particular, o teor do art. 896, §1º-A, III, da CLT.

Logo, tendo em vista as peculiaridades do caso (salário elevado; transferência para o exterior; conhecimento prévio dos valores anuais envolvidos), bem como a ausência de indício de má-fé, coação ou outro ato ilícito por parte da empresa, não se cogita de fraude a atrair a aplicação da Súmula 91 do TST.

Incólume a Súmula 91 do TST.

Recurso de revista não conhecido.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: I) reconhecer a transcendência jurídica e negar provimento ao agravo de instrumento da reclamada quanto aos temas “NULIDADE PROCESSUAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL” e “ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. TRANSFERÊNCIA PARA O EXTERIOR”; II) considerar prejudicada a análise da transcendência e negar provimento ao agravo de instrumento da reclamada quanto aos temas “SUSPEIÇÃO DE TESTEMUNHA”; “PRESCRIÇÃO. OPÇÃO DE COMPRA DE AÇÕES (STOCK OPTIONS)”; “OPÇÃO DE COMPRA DE AÇÕES (STOCK OPTIONS)” “BÔNUS DE SAÍDA”; III) considerar prejudicada a análise da transcendência e negar provimento ao agravo de instrumento do reclamante quanto aos temas “DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA” “BÔNUS DE SAÍDA. BASE DE CÁLCULO”; V) reconhecer a transcendência jurídica e dar provimento ao agravo de instrumento do reclamante quanto ao tema “SALÁRIO COMPLESSIVO. PERÍODO DE LABOR NO EXTERIOR”; VI) não conhecer do recurso de revista do reclamante quanto ao tema “SALÁRIO COMPLESSIVO. PERÍODO DE LABOR NO EXTERIOR”. Custas inalteradas.

Brasília, 10 de setembro de 2025.

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

AUGUSTO CÉSAR LEITE DE CARVALHO

Ministro Relator

Firmado por assinatura digital em 10/09/2025 pelo sistema Assinejus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.