



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Incidente de Julgamento de Recurso de Revista e de Embargos Repetitivos 1000250-90.2022.5.02.0025

Relator: ALBERTO BASTOS BALAZEIRO

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 05/12/2024

Valor da causa: R\$ 133.615,96

Partes:

SUSCITANTE: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga - Presidente do Tribunal Superior do Trabalho

SUSCITADO: TRIBUNAL PLENO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

AGRAVANTE: EDIVANILSON PEREIRA SOUSA

AGRAVADO: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS

ADVOGADO: JOHN CORDEIRO DA SILVA JUNIOR

RECORRENTE: EDIVANILSON PEREIRA SOUSA

ADVOGADO: FLAVIO BIANCHINI DE QUADROS

ADVOGADO: MELISSA KARINA TOMKIW DE QUADROS

ADVOGADO: LUIZ MIGUEL ROCIA

RECORRIDO: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS

ADVOGADO: JOHN CORDEIRO DA SILVA JUNIOR

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

AMICUS CURIAE: ASSOCIACAO DOS PROFISSIONAIS DOS CORREIOS - ADCAP

ADVOGADO: RAIMUNDO CEZAR BRITTO ARAGAO

AMICUS CURIAE: FED NAC DOS TRAB EM EMPRESAS CORREIOS TELEG E SIMILARES

ADVOGADO: ERYKA FARIAS DE NEGRI



PROCESSO Nº TST-IncJulgRREmbRep - 1000250-90.2022.5.02.0025

ACÓRDÃO
Tribunal Pleno
GMABB/lcn

A - INCIDENTE DE JULGAMENTO DE RECURSOS DE REVISTA REPETITIVOS - TEMA Nº. 115. DIREITO DO TRABALHO. EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT. GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS SOBRE ABONO PECUNIÁRIO. MATÉRIA INFRACONSTITUCIONAL. ANÁLISE DO REGULAMENTO INTERNO DE PESSOAL. MUDANÇA NA FORMA DE CÁLCULO. MEMORANDO CIRCULAR Nº 2.316 /2016 - GPAR / CEGEP. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. CONTRATO DE TRABALHO. REPERCUSSÃO.

I. CASO EM EXAME E QUESTÃO JURÍDICA

Trata-se de Incidente de Julgamento de Recursos de Revista Repetitivos instaurado para dirimir a seguinte questão jurídica: *A mudança na forma de cálculo do abono pecuniário previsto no art. 143 da CLT, promovida pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT por meio do Memorando Circular nº 2.316/2016 – GPAR/CEGEP, configura alteração contratual lesiva, não atingindo os empregados contratados sob a égide da sistemática anterior?*

II. RAZÕES DE DECIDIR

1. O Supremo Tribunal Federal reconheceu que o serviço postal prestado pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT), em regime de exclusividade, caracteriza serviço público que atrai situação de privilégio (ADPF 46). No entanto, no que se refere às obrigações e direitos que tem para com o pessoal que contrata diretamente, não há dúvida de que a ECT se submete ao regime trabalhista tipicamente imposto às empresas privadas, nos termos do art. 11 do Decreto-Lei nº 509/1969 e do art. 173, §1º, II, da Constituição Federal. Assim, é a análise das normas trabalhistas que se mostra relevante para a resolução da controvérsia. Não é por outra razão que o Supremo Tribunal Federal, em julgamento do Tema 1330, assentou que a controvérsia sobre o cálculo de abono de férias realizado pela ECT e a correção procedimental não perpassa pela matéria constitucional, mas somente pela análise da matéria fática, da legislação trabalhista e de cláusulas de acordo coletivo.

2. Nesse ensejo, o item 44.1 do Manual de Pessoal da ECT estabelece que a base de cálculo do abono corresponde à remuneração das férias do período correspondente, sendo acrescida a gratificação de férias. A expressão “*acrescida da gratificação de férias*” separada por vírgula da oração anterior afasta a leitura de que o acréscimo da gratificação se refere ao vocábulo “período” e, assim, conduz à interpretação de que é a base de cálculo do abono que recebe a incidência da gratificação de férias. Dessa forma, havia o suporte regulamentar para a incidência da gratificação de férias sobre a base de cálculo do abono pecuniário.

3. Por força da autonomia da vontade, inclusive para valorizar o

trabalho humano (art. 170 da Constituição Federal), o empregador pode, de forma unilateral, instituir benesses e direitos aos empregados. Assim, não há razão para desqualificar a legitimidade e a licitude do abono pecuniário pago de forma mais benéfica do que aquele estabelecido em lei.

4. Se através do normativo interno foi previsto que a gratificação de férias incidirá no cálculo do abono pecuniário, e, de tal forma, foi reiteradamente pago por vinte e sete anos (desde 1989 até 2016), entende-se, por força dos princípios da inalterabilidade contratual lesiva, da confiança, da segurança jurídica e da vedação ao retrocesso, que o adimplemento de tal parcela se incorpora legitimamente ao contrato de trabalho.

5. Convém repisar que a pactuação firmada na seara laboral consiste em ato de execução complexa, permeada de fatos e eventos que somente virão a ocorrer no curso da execução contratual, mas é infensa a alterações não consensuais ou que sejam lesivas ao empregado, nos termos do art. 468 da CLT. Esse enfoque protetivo ao empregado expresso no art. 468 da CLT visa resguardar a situação de desvantagem do trabalhador que poderia admitir a alteração contratual prejudicial a perder o emprego. É diante dessa situação que o Professor Mozart Victor Russomano, em alusão ao princípio da condição mais benéfica, leciona que, mesmo havendo: *“expressa manifestação das duas vontades na alteração do contrato em vigor; mesmo que o empregador não esteja agindo com má-fé, mesmo que o empregado, no primeiro momento, não sofra nenhum ônus com a retificação do contrato a alteração será nula, de pleno direito, uma vez que, direta ou indiretamente, dela resultem prejuízos para o trabalhador”* (grifos nossos).

6. Ademais, no ordenamento jurídico brasileiro está assegurada a proteção ao ato jurídico perfeito em norma constitucional e infraconstitucional (art. 5º, XXXVI da Constituição Federal e art. 6º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro). Assim, devem ser aplicadas as normas de caráter material vigentes ao tempo dos fatos em respeito ao ato jurídico perfeito, uma vez que a alteração da norma regulamentar em exame impôs condições de trabalho menos vantajosas que aquelas vigentes ao tempo em que se efetivou a contratação. Vale ressaltar que a condição mais favorável ao trabalhador foi conferida através de norma interna editada pelo empregador. Por essa razão, a tese e a *ratio decidendi* fixada pelo Tribunal Pleno do Tribunal Superior do Trabalho no julgamento do Tema nº 23 da Tabela de IRR, que se referem à norma heterônoma (a Lei nº 13.467/2017), não repercutem no deslinde da presente controvérsia.

7. Por esses fundamentos, a retirada da situação mais benéfica do trabalhador, como se deu na hipótese em exame, de forma unilateral, caracteriza alteração contratual lesiva e, portanto, nula, nos termos do art. 468 da CLT. E, por efeito da nulidade da alteração, mantém-se a situação benéfica ao trabalhador contratado anteriormente. É essa a construção jurídica que respalda o teor da Súmula nº 51, I, do TST.

III. TESES JURÍDICAS VINCULANTES

Incidente julgado com a fixação da seguinte tese vinculante: *A mudança na forma de cálculo do abono pecuniário previsto no art. 143 da CLT, promovida pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT por meio do Memorando Circular nº 2.316/2016 –*

GPAR/CEGEP, configura alteração contratual lesiva, não atingindo os empregados contratados sob a égide da sistemática anterior.

B - JULGAMENTO DOS PROCESSOS AFETADOS

1. RR 1000250-90.2022.5.02.0025

I. CASO EM EXAME

A Corte *a quo* compreendeu que a Edição do Memorando Circular nº 2.316/2016 – GPAR/CEGEP não alterou o critério estabelecido no Manual de Pessoal da ECT, mas apenas esclareceu que o cálculo do abono pecuniário não deverá conter “o valor dos dez dias de abono, acrescidos de 70% referentes ao complemento que já é pago nas rubricas 'Gratificação de férias 1/3' e 'Gratificação de férias complementares', corrigindo equivocado cálculo que não gera direito adquirido”.

O reclamante argumenta que a alteração na forma de cálculo do abono pecuniário e da gratificação de férias configura alteração contratual lesiva, violando o artigo 468 da CLT e o direito adquirido.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

A questão consiste em saber se a exclusão do adicional de 70% da base do abono pecuniário, promovida pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, por meio do Memorando Circular nº 2.316/2016, é correção administrativa válida ou alteração lesiva vedada.

III. RAZÕES DE DECIDIR

O Tribunal Pleno, em julgamento do Tema nº 115 da Tabela de Recursos de Revista Repetitivos fixou a tese vinculante de que “A mudança na forma de cálculo do abono pecuniário previsto no art. 143 da CLT, promovida pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT por meio do Memorando Circular nº 2.316/2016 – GPAR/CEGEP, configura alteração contratual lesiva, não atingindo os empregados contratados sob a égide da sistemática anterior”.

Nesse contexto, o equacionamento regional, ao negar o direito ao abono pecuniário na forma como era calculado antes da alteração contratual lesiva, terminou por violar o art. 468 da CLT e contrariar a tese vinculante desta Corte Superior.

IV. DISPOSITIVO

Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.

2. RRAg 0100790-83.2021.5.01.0072

I. CASO EM EXAME

A Corte *a quo* lê a norma interna da ECT, concluindo que a gratificação de férias de 70% incide sobre o período de férias vendidas – correspondentes ao abono pecuniário, sendo evidente o conflito entre o “previsto no Anexo 12 do Capítulo 2 do Módulo 1 do Manual de Pessoal dos Correios - MANPES (ainda vigente) e o teor do Memorando Circular dos Correios nº 2316/2016-GPAR / CEGEP”. A partir de tal equacionamento, o Tribunal Regional entende que a ECT promoveu alteração contratual lesiva ao suprimir a incidência da gratificação de férias sobre o cálculo do abono.

A ECT diz que a forma de pagamento do abono pecuniário é prevista em lei (art. 143 da CLT) e o referido manual da empresa não previu forma diversa do dispositivo consolidado, pelo que o equivocado cálculo a maior nos anos anteriores a 2016 não gera direito adquirido à sua manutenção para o futuro, visto que decorreu de flagrante erro de interpretação das normas legal e

regulamentar. Aponta que é imperativo que Administração anule seus próprios atos ilegais. Aponta violação dos arts. 5º, II, 7º, XXVI, e 37 da Constituição Federal.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

A questão consiste em saber se a exclusão do adicional de 70% da base do abono pecuniário, promovida pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, por meio do Memorando Circular nº 2.316/2016, é correção administrativa ou alteração lesiva vedada.

III. RAZÕES DE DECIDIR

O Tribunal Pleno, em julgamento do Tema nº 115 da Tabela de Recursos de Revista Repetitivos fixou a tese vinculante de que *"A mudança na forma de cálculo do abono pecuniário previsto no art. 143 da CLT, promovida pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT por meio do Memorando Circular nº 2.316/2016 – GPAR/CEGEP, configura alteração contratual lesiva, não atingindo os empregados contratados sob a égide da sistemática anterior"*.

Nesse contexto, o equacionamento regional está em conformidade com a tese vinculante desta Corte Superior e inexistem as violações constitucionais apontadas pela parte.

IV. DISPOSITIVO

Recurso de revista de que não se conhece.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Incidente de Julgamento de Recurso de Revista e de Embargos Repetitivos** nº TST-IncJulgRREmbRep - 1000250-90.2022.5.02.0025, em que é SUSCITANTE **Ministro Aloysio Corrêa da Veiga - Presidente do Tribunal Superior do Trabalho** e é SUSCITADO **TRIBUNAL PLENO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO** e é AGRAVANTE **EDIVANILSON PEREIRA SOUSA** e é AGRAVADA **EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS** e é RECORRENTE **EDIVANILSON PEREIRA SOUSA** e é RECORRIDA **EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS**, é CUSTOS LEGIS **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** e são AMICUS CURIAES **ASSOCIACAO DOS PROFISSIONAIS DOS CORREIOS - ADCAP** e **FED NAC DOS TRAB EM EMPRESAS CORREIOS TELEG E SIMILARES**.

Trata-se de Incidente de Julgamento de Recurso Repetitivo instaurado em 24 de março de 2025, que visa a dirimir a seguinte questão jurídica: *A mudança na forma de cálculo do abono pecuniário previsto no art. 143 da CLT, promovida pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT por meio do Memorando Circular nº 2.316/2016 – GPAR/CEGEP, configura alteração contratual lesiva, não atingindo os empregados contratados sob a égide da sistemática anterior?*

Por meio do despacho ID. f2a530b (fls. 1.993-1.994), foram determinadas as seguintes providências:

(I) definição da questão jurídica, nos seguintes termos: *A mudança na forma de cálculo do abono pecuniário previsto no art. 143 da CLT, promovida pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT por meio do Memorando Circular nº 2.316/2016 – GPAR/CEGEP, configura alteração contratual lesiva, não atingindo os empregados contratados sob a égide da sistemática anterior?*

(II) determinação da expedição de ofícios aos Presidentes dos Tribunais Regionais do Trabalho para prestarem informações relevantes sobre a controvérsia e remeterem representativos da controvérsia;

(IV) determinação da expedição de ofícios aos Presidentes de Turmas deste Tribunal, para indicarem processos passíveis de afetação;

(V) determinação da publicação de edital para manifestação escrita das pessoas, órgãos ou entidades interessadas na controvérsia, inclusive para inscrição como *amicus curiae*;

(VI) determinação da remessa de cópia da decisão aos Ministros do TST; e

(VII) concessão de vista ao Ministério Público do Trabalho para emissão de

parecer.

Em resposta aos ofícios que lhes foram encaminhados, os Tribunais Regionais assim se manifestaram:

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (fls. 2067-2070 - b16f8ab) indicou como representativos da controvérsia os seguintes Recursos de Revista: 0011025-45.2024.5.03.0071 e 0010672-95.2024.5.03.0138;

O Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (fls. 2064 - ID. ea7498c) informou que não foi identificado recurso de revista admissível e efetivamente representativo da controvérsia em trâmite neste Tribunal.

O Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (fls. 2071-2072 - ID. a8d2bf6) respondeu indicando que a jurisprudência do Tribunal é divergente se a mudança na forma de cálculo do abono pecuniário previsto no art. 143 da CLT, promovida pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT por meio do Memorando Circular nº 2.316/2016 - GPAR/CEGEP, configura alteração contratual lesiva.

O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (fls. 2.080- 2.083 - ID. 1a166f5) colacionou arestos oriundos das Turmas do Regional sobre a matéria. Indicou que o AIRR 0000783-98.2021.5.06.0022 e o Emb 0000189-28.2023.5.06.0018 encontram-se em processamento no âmbito do TST.

O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (fl. 2074 - ID. e92ef4e) não identificou representativo da controvérsia. Além disso, afirma que a análise da jurisprudência do Regional revela que a mudança na forma de cálculo do abono pecuniário de férias promovidas pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT), por meio do Memorando Circular n.º 2.316/2016, configura alteração contratual lesiva aos empregados.

O Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (fl. 2085 - ID. 7c98f6f) informa como recursos de revista representativos da questão jurídica os seguintes processos: 0000430-56.2023.5.13.0034 e 0000890-77.2022.5.13.0034;

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (fls. 2097 - ID. c32b14e) indica como representativos os processos: 0100340-19.2022.5.01.0004 e 0100790-83.2021.5.01.0072. Colaciona relatório em que afirma que a maioria da jurisprudência considera lesiva a alteração no cálculo do abono pecuniário previsto no art. 143 da CLT.

O Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (fls. 2089-2091 – ID. aa73374), em síntese, relatou que a análise de jurisprudência do Regional demonstra que o entendimento é de que a alteração configura alteração contratual lesiva, sendo inaplicável aos empregados admitidos antes da edição do Memorando Circular nº 2.316/2016. Indica como representativos os seguintes processos 000052-82.2024.5.05.0036 e 0000942-39.2024.5.05.0612;

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (fls. 2087-2088 -ID. 75681e2) indica os seguintes representativos da controvérsia: Processo nº 0020574-41.2023.5.04.0571 e 0021231-57.2022.5.04.0202;

O Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região (fls. 2096 - ID. ceab6f9) afirmou que não possui recursos de revista que sejam representativos da controvérsia.

O Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (fls. 2077 - ID. 61a7730) afirmou que não possui recursos de revista que sejam representativos da controvérsia.

O Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (fls. 2179 – ID. 804d0a5) afirmou que não possui recursos de revista que sejam representativos da controvérsia.

O Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (fls. 2175-2177 – ID. 63d8b2a) afirmou que não possui recursos de revista que sejam representativos da controvérsia.

O Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (fls. 2180 – ID. 0097725) afirmou que não há recursos de revista que sejam representativos da controvérsia pendentes.

O Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (fls. 2182-2184 – ID. b79441e) indicou como representativos os seguintes processos nº 0000216-96.2024.5.21.0005 e 0000887-25.2024.5.21.0004. Afirmou que o entendimento predominante no Regional é de que a mudança na forma de cálculo do abono pecuniário pela ECT configura alteração contratual lesiva.

O Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região (fls. 2195 – ID. 62dd302) afirmou que não há recursos de revista que sejam representativos da controvérsia no Regional.

O Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região (fls. 2196 – ID. f5327a3) indicou como representativos da controvérsia o *processo 0016513-65.2023.5.16.0002*, em trâmite no TST;

O Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (fls. 2287-2320 - ID. a723ff7) colacionou relatório cuja conclusão da análise da jurisprudência local é de que não há que se falar em alteração contratual lesiva, mas somente uma correção da distorção do pagamento em duplicidade da gratificação de férias, que estava incidindo tanto sobre os 30 dias quanto sobre os 10 dias convertidos em abono.

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (fls. 2269 – ID. 8373098) afirmou que não há recursos de revista que sejam representativos da controvérsia para indicar;

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (fls. 2271 - ID. ef862db) não indicou representativos da controvérsia e retratou a conclusão da análise da jurisprudência local no sentido de que a mudança na forma de cálculo do abono pecuniário previsto no art. 143 da CLT, promovida pela ECT, por meio do Memorando Circular nº 2.316/2016, não configura alteração ilícita, mas apenas correção de erro procedimental.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (fls. 2285 – ID. 2546c99) indicou como representativos da controvérsia os *processos 1001910-46.2023.5.02.0038 e 1001623-97.2022.5.02.0077*;

O Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (fls. 2325 – ID. 201f1d7) informou que não identificou Recurso de revista que trate da matéria do IRR.

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (fls. 2322-2323 – ID. d5927e6) informou que o entendimento de seus órgãos colegiados não é uníssono sobre a matéria. E indicou como representativo da controvérsia o RRAg 0010852-06.2023.5.15.0141;

O Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (fls. 2337-2340 – ID. 3b3ca3e) informou, após consulta na base de jurisprudência do Regional, que prevalece o entendimento de que a mudança na forma de cálculo do abono pecuniário, promovida pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT por meio do Memorando Circular nº 2.316/2016 – GPAR/CEGEP, não se aplica aos empregados admitidos anteriormente à mencionada alteração, por configurar alteração lesiva do contrato de trabalho.

Em exame dos feitos indicados pelos Tribunais Regionais, constatou-se que nenhum deles preenchia os requisitos de elegibilidade para afetação previstos no *caput* do art. 283 do Regimento Interno do TST.

Noutro passo, com fulcro no art. 283, parágrafo único, do Regimento Interno do TST, selecionei e determinei a **afetação** do RRAg 0100790-83.2021.5.01.0072, já originalmente distribuído a mim no âmbito desta Corte pela Presidência. O recurso de revista é admissível e apresenta argumentação abrangente sobre a controvérsia. No exame da matéria, o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região reconheceu o direito às diferenças do adicional de 70% sobre o abono pecuniário, por considerar que o benefício se incorporou ao contrato de trabalho.

Por fim, em resposta ao edital de Id. f4a3dd0, a FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CORREIOS E TELÉGRAFOS E SIMILARES – FENTECT (ID. 9401b88 fls. 2103-2117) apresentou requerimento de ingresso como amigo da corte e trouxe subsídios para o julgamento. A FENTECT defende que a prática de pagar a gratificação de férias de 70% sobre o abono pecuniário, mantida por quase três décadas, incorporou-se ao contrato de trabalho como condição mais benéfica, tornando sua supressão unilateral uma violação ao artigo 468 da CLT e aos princípios da segurança jurídica e da proteção ao trabalhador. A Federação argumenta que a alteração também viola a Súmula 51, I, do TST e o direito adquirido previsto no artigo 5º, XXXVI, da Constituição Federal.

A EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS (ID. fe8f8be, fls. 2.185-2.190) apresentou manifestação, com subsídios para o julgamento do incidente. Afirmou que a promoveu uma retificação na forma de cálculo do abono pecuniário previsto no art. 143 da CLT, por meio do Memorando Circular nº 2.316/2016, com o objetivo de adequar o pagamento da gratificação de férias sobre o abono de férias à legislação trabalhista. A ECT alega que no cálculo anterior incidia a gratificação de férias em duplicidade, uma sobre os 30 dias de férias e outra sobre os 10 dias resultantes da conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário, o que seria um equívoco. A empresa defende que a

referida retificação não configura alteração contratual lesiva, pois visa apenas corrigir um erro que resultava em pagamento a maior e enriquecimento sem causa, em detrimento do patrimônio público. Argumenta que, por se tratar de empresa pública sujeita ao princípio da legalidade (art. 37, *caput*, da CF), não pode perpetuar condição ilícita ou sem base legal, conforme Súmula 473 do STF. Assim, requer a fixação da tese de que a mudança na forma de cálculo não configura alteração contratual lesiva.

Considerando a abrangência e a especificidade da representação, **deferi** o ingresso na lide, na qualidade de *amicus curiae*, da FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CORREIOS E TELÉGRAFOS E SIMILARES – FENTECT.

O Ministério Público do Trabalho, às fls. 2328-2335 (ID. 7816f30), apresentou parecer.

No opinativo, o *Parquet* laboral sustenta que: “A mudança na forma de cálculo do abono pecuniário previsto no art. 143 da CLT, promovida pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT por meio do Memorando Circular nº 2.316/2016 – GPAR/CEGEP, configura alteração contratual lesiva, não atingindo os empregados contratados sob a égide da sistemática anterior, conforme inteligência do artigo 468, *caput*, da CLT e da Súmula nº 51, I, do TST”.

Os autos retornaram-me conclusos para julgamento em 28 de março de 2026.

É o relatório.

VOTO

INCIDENTE DE JULGAMENTO DE RECURSO DE REVISTA E DE EMBARGOS REPETITIVOS – TEMA Nº 115

1. QUESTÃO JURÍDICA FIXADA

Nos termos do Regimento Interno desta Corte (art. 284, I, do TST), o questionamento a ser respondido na solução da controvérsia foi assim fixado:

A mudança na forma de cálculo do abono pecuniário previsto no art. 143 da CLT, promovida pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT por meio do Memorando Circular nº 2.316/2016 – GPAR/CEGEP, configura alteração contratual lesiva, não atingindo os empregados contratados sob a égide da sistemática anterior?

2. CASOS AFETADOS.

A doutrina sobre a técnica de formação de precedentes vinculantes enfatiza que estes sempre estão vinculados a seus fatos. Nesse sentido, Cesar Zucatti Pritsch:

“Os fatos são centrais na formação, análise e aplicação do precedente. Em que pese o precedente se forme quanto a questões de direito, estão sempre vinculadas à decisão de casos concretos e nunca perderão tal natureza, ainda que em julgamento de massa ou de casos repetitivos, ou outras formas de uniformização da jurisprudência. Tampouco perderão tal natureza se compactada sua *ratio decidendi* em um verbete de súmula, sendo esta sempre dependente dos casos concretos que a originaram” (PRISTSCH, 2025, p. 323)

“A técnica dos precedentes, por natureza, é a repetição de um **padrão decisório** surgido em um caso concreto, **estritamente ligado e dependente de seus fatos necessários** aplicado a um caso seguinte cujos fatos são juridicamente similares (se encaixam nas mesmas categorias jurídicas) ou análogos (não se encaixam nas mesmas categorias, mas a proximidade justificaria a mesma solução)” (PRISTSCH, 2025, p. 325)

Esse entendimento tem correspondência literal com art. 926, §2º, do CPC.

§ 2º Ao editar enunciados de súmula, os tribunais devem ater-se às circunstâncias fáticas dos precedentes que motivaram sua criação.

Nesse contexto, os precedentes, quando instituídos, sempre estão atrelados aos fatos que o formam. Assim, não há como imaginar que um precedente abarcará a totalidade de situações fáticas que tem alguma relação com a matéria que trata.

Assim, cabe elucidar alguns aspectos fáticos relacionados aos casos pilotos para que seja possível estabelecer uma orientação interpretativa clara na aplicação do direito em outros casos semelhantes.

No caso-piloto **Processo nº 1000250-90.2022.5.02.0025**, o Tribunal Regional registrou que:

(i) é incontroverso que até a edição da "NOTA TÉCNICA/VIGEP Nº 687/2016" e da "NOTA JURÍDICA Nº 25010/2016-GABDEJUR", conforme Memorando Circular 2316/2016-GPAR/CEGEP, de 27 de maio de 2016, a reclamada pagava a gratificação de férias de 70% (percentual então previsto em acordo coletivo), tanto sobre os 30 dias de férias, como sobre os 10 dias convertidos em abono pecuniário, aos empregados que optavam pela conversão.

(ii) os empregados que optavam pela conversão de 1/3 das férias em pecúnia, já tendo recebido a gratificação de férias calculadas sobre os 30 dias de férias, recebiam mais a gratificação sobre os 10 dias "vendidos"

(iii) Com edição das notas técnicas, conforme Memorando Circular 2316/2016-GPAR/CEGEP, de 27 de maio de 2016, a reclamada passou a pagar a gratificação de férias apenas sobre 30 dias.

Diante desse cenário, a Corte *a quo* compreendeu que a Edição do Memorando Circular nº 2.316/2016 – GPAR/CEGEP não alterou o critério estabelecido no Manual de Pessoal da ECT, mas apenas esclareceu que o cálculo do abono pecuniário não deverá conter *"o valor dos dez dias de abono, acrescidos de 70% referentes ao complemento que já é pago nas rubricas 'Gratificação de férias 1/3' e 'Gratificação de férias complementares', corrigindo equivocado cálculo que não gera direito adquirido.*

Cumpram ainda destacar que, na petição inicial, às fls. 9, foi indicado que "Desde o ano de 1989 a Empresa pagou aos funcionários a gratificação de férias, sob a rubrica de Adicional de 70% (setenta por cento) tendo como base a rubrica "Remuneração do Empregado", consoante os termos da cláusula nº 59 do Acordo Coletivo da categoria". Este elemento fático não foi contestado pela parte contrária, de tal forma que pode ser considerado nesta instância (na forma do art. 374, II do CPC).

No caso-piloto **RRag 0100790-83.2021.5.01.0072**, o Tribunal Regional assentou que:

O Regimento Interno da ECT, Anexo 12, Capítulo 2, Módulo 1, do Manual de Pessoal (Mampes), nos itens 43 e 44.1, estabelece a gratificação de férias de 70% inclusive para o período de férias vendidas. A alteração de cálculo do abono pecuniário, introduzida pelo Memorando Circular 2316/2016, constituiu, pois, modificação contratual / unilateral lesiva, sobretudo tendo em vista que o Autor, admitido em 23/11/1994, vinha recebendo a parcela de acordo com a previsão original do Manual de Pessoal de sua empregadora.

A norma interna da ECT, a partir de uma leitura conjugada dos itens 44.1 e 34, assegura que o abono pecuniário de férias seja pago com a incidência da gratificação de férias (correspondente à soma do terço constitucional e da parcela complementar de 36,67% estipulada em negociação coletiva, resultando em uma gratificação de 70%).

O Memorando Circular dos Correios nº 2316/2016-GPAR / CEGEP "reinterpreto" a norma interna de forma desfavorável, sem modificá-la, suprimindo a incidência da gratificação de férias sobre o abono pecuniário.

Tal alteração é nula diante da previsão do art. 468, *caput*, da CLT.

Nestes termos, a modificação lesiva do regulamento não atinge as cláusulas anteriormente estabelecidas e aderentes aos contratos individuais.

Ademais, há expresso conflito normativo entre o que é previsto no Anexo 12 do Capítulo 2 do Módulo 1 do Manual de Pessoal dos Correios - MANPES (ainda vigente) e o teor do Memorando Circular dos Correios nº 2316/2016-GPAR / CEGEP, hipótese em que, pelo princípio da norma mais favorável ao trabalhador, deve prevalecer o direito à incidência da gratificação de férias sobre o abono pecuniário.

E as normas coletivas da Ré que tratam de gratificação de férias não contrariam o direito assegurado pela norma regulamentar do Anexo 12 do Capítulo 2 do Módulo 1 do Manual de Pessoal dos Correios - MANPES, uma vez que se limitam a majorar o percentual da gratificação / adicional de férias prevista no art. 7º, XVII, da Constituição Federal ao patamar de 70%, nada mencionando sobre a incidência ou não da gratificação de férias sobre o abono pecuniário.

O inciso XVII do art. 7º da CF, ao estipular o direito ao **gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal**", não excluiu a possibilidade de o terço de férias incidir sobre o abono pecuniário.

Mesmo que se entenda que o art. 143 da CLT não assegura que o abono pecuniário sofra a incidência da gratificação de férias, nada impede que isso ocorra, por previsão contratual, regulamentar ou coletiva.

E a Súmula 328 do TST, além de não tratar expressamente sobre abono pecuniário, também não consolidou entendimento no sentido de proibir que norma regulamentar estipule a incidência da gratificação de férias sobre o abono.

Saliente-se, ainda, que a ECT submete-se ao regime de direito privado quanto às obrigações trabalhistas. Por fim, o inciso I da Súmula nº 51 do TST prevê que **"as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento"**.

Como se pode notar, neste caso, a Corte *a quo*, em sua leitura da norma interna da ECT, conclui que a gratificação de férias de 70% incide sobre o período de férias vendidas – correspondentes ao abono pecuniário, sendo evidente o conflito entre o *"previsto no Anexo 12 do Capítulo 2 do Módulo 1 do Manual de Pessoal dos Correios - MANPES (ainda vigente) e o teor do Memorando Circular dos Correios nº 2316/2016-GPAR / CEGEP"*.

De igual forma, na fl. 11, convém indicar a petição inicial deste processo afirma que *"Desde o ano de 1989 a Empresa pagou aos funcionários a gratificação de férias, sob a rubrica de Adicional de 70% (setenta por cento) tendo como base a rubrica "Remuneração do Empregado", consoante os termos da cláusula nº 59 do Acordo Coletivo da categoria", o que também não foi impugnado.*

3. RAZÕES DE DECIDIR

A questão consiste em saber se a exclusão do adicional de 70% sobre o cálculo do abono pecuniário, promovida pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, por meio do Memorando Circular nº 2.316/2016, é alteração lesiva vedada, e, nessa condição, não atinge os empregados contratados antes desta mudança.

Antes de adentrar ao exame jurídico da controvérsia, é oportuno fixar **os elementos fáticos da controvérsia:**

(i) Até a edição da "NOTA TÉCNICA/VIGEP Nº 687/2016" e da "NOTA JURÍDICA Nº 25010/2016-GABDEJUR", conforme Memorando Circular 2316/2016-GPAR/CEGEP, de 27 de maio de 2016, a ECT pagava a gratificação de férias no valor de 70% (percentual então previsto em acordo coletivo) sobre o valor da remuneração, tanto sobre os 30 dias de férias, como sobre os 10 dias convertidos em abono pecuniário, aos empregados que optavam pela conversão;

(ii) As normas coletivas, quando tratam da gratificação de férias, se limitam a majorar o percentual da gratificação de férias prevista no art. 7º, XVII, da Constituição Federal, nada mencionando sobre a incidência ou não da gratificação de férias sobre o abono pecuniário.

(iii) os empregados que optavam pela conversão de 1/3 das férias em pecúnia, já tendo recebido a gratificação de férias calculadas sobre os 30 dias de férias, recebiam mais a gratificação sobre os 10 dias "vendidos";

(iv) Com a edição das notas técnicas, conforme Memorando Circular 2316/2016-GPAR/CEGEP, de 27 de maio de 2016, a reclamada passou a pagar a gratificação de férias apenas sobre 30 dias, sob a fundamentação de que o cálculo anterior não estava adequado, considerando o teor do art. 143 da CLT e do Manual de Pessoal da ECT.

(v) *Desde o ano de 1989[até 2016] a Empresa pagou aos funcionários a gratificação de férias, sob a rubrica de Adicional de 70% (setenta por cento) tendo como base a rubrica "Remuneração do Empregado", consoante os termos da cláusula nº 59 do Acordo Coletivo da categoria.* (premissa da petição inicial não impugnada pela ECT – art. 374, II, do CPC)

Convém, de igual forma, tomar nota da previsão do pagamento do abono no Manual de Pessoal – MANPES/ECT, consignada no corpo do acórdão regional do caso piloto, e aqui reproduzida:

"(...) 43 ABONO PECUNIÁRIO

43.1 Por opção do empregado, 1/3 dos dias de férias a que fizer jus poderá ser convertido em abono pecuniário, no valor da remuneração a que teria direito nos dias correspondentes ao abono (Art. 143 - CLT).

43.2 O empregado terá que manifestar sua opção na PROGRAMAÇÃO ANUAL DE FÉRIAS ou apresentar seu requerimento até 15 dias antes do término do período aquisitivo.

44 COMPOSIÇÃO DO ABONO PECUNIÁRIO

44.1 O abono pecuniário tem como base de cálculo a remuneração que o empregado estiver percebendo no período relativo a esse abono (Art. 143 - CLT), acrescida da gratificação de férias.

44.2 Quando o período do abono pecuniário recair no mês em que houver mudança salarial, o valor a ser pago será calculado com base na remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes ao abono.

Na própria manifestação apresentada nos autos (ID. fe8f8be), a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT – confirma que o cálculo do abono pecuniário estava equivocado, pois a gratificação de férias era paga em duplicidade, sendo calculada sobre a base de cálculo dos 30 (trinta) dias de férias e, em seguida, também calculada e paga sobre os 10 (dez) dias

resultantes da conversão de 1/3 das férias em abono.

Diante desse cenário, a tese defendida pela Empresa Pública, em síntese, é a de que o ajuste no cálculo do abono decorreu da observância do princípio da legalidade administrativa. Nessa esteira, defende que a situação anterior que importava num cálculo mais benéfico ao trabalhador é antijurídica – não lastreada nas normas legais e regimentais – e, por isso, não se incorporou aos contratos de trabalho dos empregados.

Essa compreensão é acolhida por duas das oito Turmas deste Tribunal Superior, conforme se observa da leitura das seguintes ementas:

[...] II - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS SOBRE O ABONO PECUNIÁRIO - MUDANÇA NA FORMA DE CÁLCULO - MEMORANDO CIRCULAR Nº 2.316/2016-GPAR/CEGEP - ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA - NÃO OCORRÊNCIA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA 1. O Eg. TRT entendeu que a modificação da forma de cálculo do adicional pago sobre o abono pecuniário não pode alcançar empregados admitidos antes da edição do memorando que determinou a aplicação do artigo 143, da CLT, por se tratar de alteração contratual lesiva. Diante disso, manteve a decisão que condenou a Reclamada ao pagamento da diferença do adicional de 70% sobre o abono pecuniário pago. 2. A partir da constatação do pagamento em duplicidade, a ECT corrigiu a metodologia de cálculo, passando a pagar a gratificação de férias de 70% (setenta por cento) sobre os 20 (vinte) dias de férias fruídas, mais 10 (dez) dias de férias vendidos com os 10 (dez) dias trabalhados (abono pecuniário), incidindo sobre estes últimos a gratificação de férias, totalizando, assim, a incidência da referida gratificação sobre 30 (trinta) dias de férias, e não sobre 40 (quarenta) dias, como vinha sendo feito anteriormente. 3. O adimplemento equivocado da verba, ainda que de forma reiterada, não constitui direito adquirido dos empregados, uma vez que a ECT, na condição de empresa pública, deve observância aos princípios que regem a administração pública, em especial ao da legalidade, com a prerrogativa, inclusive, de anular seus atos administrativos, sem que fique configurada alteração lesiva. 4. Dessa maneira, a adequação da forma de pagamento foi realizada em consonância com os princípios que regem a Administração Pública e com a atual jurisprudência desta Eg. Corte Superior. Julgados. Recurso de Revista conhecido e provido. (RR-0100872-14.2021.5.01.0073, 4ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 20/03/2026).

AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. 1. GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS SOBRE O ABONO PECUNIÁRIO. MUDANÇA NA FORMA DE CÁLCULO. MEMORANDO CIRCULAR 2316-2016 GPAR/CEGEP. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. NÃO OCORRÊNCIA. DECISÃO MONOCRÁTICA DO RELATOR QUE DEU PROVIMENTO AO RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. I. Fundamentos da decisão agravada não desconstituídos. II. Conforme constou na decisão agravada, após a alteração na forma de cálculo da gratificação de férias implementada pelo Memorando-Circular nº 2316/2016 - GPAR/CEGEP, os empregados públicos da ECT continuaram a receber a referida gratificação no percentual de 70% previsto em negociação coletiva e não mais no percentual de 93,33%, como antes era feito de maneira equivocada. III. Não constitui ofensa ao art. 468 da CLT, nem vulneração à Súmula nº 51, I, do TST, a adequação da metodologia de cálculo da gratificação de férias, promovida pela ECT. IV. Desse modo, ainda que praticado de forma reiterada, o pagamento indevido de parcela trabalhista (v.g. gratificação de férias), por erro de cálculo, não gera ao empregado direito à adoção continuada do critério errado no cálculo e pagamento de parcelas futuras, sem, contudo, haver obrigação de devolução dos valores já recebidos conforme metodologia anterior. V. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento. (Emb-0001018-43.2023.5.21.0001, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 10/09/2025).

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ECT. FÉRIAS. ABONO PECUNIÁRIO. EQUIVOCO NA FORMA DE CÁLCULO. INEXISTÊNCIA DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. TEMA 115 DA TABELA RECURSOS DE REVISTA REPETITIVOS. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Vislumbrada potencial violação dos arts. 7º, XVII, e 37, "caput", da Constituição Federal, processa-se o recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ECT. FÉRIAS. ABONO PECUNIÁRIO. EQUIVOCO NA FORMA DE CÁLCULO. INEXISTÊNCIA DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. TEMA 115 DA TABELA RECURSOS DE REVISTA REPETITIVOS. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. 1. A correção da forma de cálculo do abono pecuniário, anteriormente feita sem amparo legal ou normativo, implementada pela ECT, no Memorando Circular nº 2.316/2016 GPAR/CEGEP, para os empregados com contrato em curso à época, não viola o disposto no art. 468 da CLT. 2. Em se tratando de empresa que não exerce atividade econômica e presta serviço público de competência da União Federal, a ela se aplicam os princípios da legalidade orçamentária e da primazia do interesse público. Assim, é de rigor que, amparada no dever de autotutela da administração, anule os "próprios atos, quando eivados de vícios que os tornam ilegais, porque deles não se originam direitos" (Súmulas 346 e 473 do STF). Recurso de revista conhecido e provido. (RR-0016963-27.2022.5.16.0007, 5ª Turma, Relatora Ministra Morgana de Almeida, DEJT 08/04/2026).

[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. GRATIFICAÇÃO SOBRE ABONO PECUNIÁRIO. ECT. CORREÇÃO DA FORMA DE CÁLCULO. PODER DE AUTOTUTELA. POSSIBILIDADE. AUSÊNCIA DE DIREITO ADQUIRIDO EM FACE DA ILEGALIDADE DO ATO ADMINISTRATIVO. NÃO INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 51, I, DO TST. TEMA Nº 115 DA TABELA DE RECURSOS REPETITIVOS. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. O Tribunal Pleno desta Corte admitiu Incidente de Recurso Repetitivo nº 115 acerca da questão: "A mudança na forma de cálculo do abono pecuniário previsto no art. 143 da CLT, promovida pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos ECT por meio do Memorando Circular nº 2.316/2016 GPAR/CEGEP, configura alteração contratual lesiva, não atingindo os empregados contratados sob a égide da sistemática anterior?". Ocorre que o Relator do incidente não determinou a suspensão dos recursos, na forma do art. 896-C, § 5º, da CLT, razão pela qual remanesce a atual orientação da Eg. 5ª Turma. De fato, a EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS ECT, ao editar o Memorando Circular nº 2316/2016 GPAR/CEGEP, não alterou o critério estabelecido no seu Manual de Pessoal, mas apenas esclareceu a forma de cálculo da referida parcela, a qual não deveria conter o valor dos dez dias de abono, acrescidos de 70% referentes ao complemento que já é pago nas rubricas "Gratificação de férias 1/3" e "Gratificação de férias complementares", de modo que não apenas era possível, como imperativo, que a Administração revisse a forma de cálculo utilizada, o que se ampara no art. 53 da Lei nº

9.784/1999, não havendo falar em contrariedade à Súmula nº 51, I, do TST, dado que o mero erro de cálculo não adere ao contrato de trabalho. Decisão agravada em desarmonia com esse entendimento. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-0010875-85.2023.5.03.0043, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 06/04/2026).

Noutro passo, a outra corrente jurisprudencial possui a compreensão de que a alteração da forma de cálculo adotada pela ECT para o cálculo do abono pecuniário, notadamente quanto à apuração da gratificação de férias, expressa alteração contratual lesiva aos empregados. Nesse sentido, a situação anterior dos empregados contratados antes da alteração, que implicava no cálculo e pagamento do abono pecuniário a maior, deve ser preservada por força do direito adquirido e das normas que impedem a alteração prejudicial das condições do contrato de trabalho.

Seis das oito Turmas do Eg. Tribunal Superior do Trabalho compreendem desta forma, consoante os seguintes arestos:

[...] ECT. MUDANÇA NA FORMA DE CÁLCULO DO ABONO PECUNIÁRIO DE FÉRIAS. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. APLICAÇÃO CIRCUNSCRITA AOS EMPREGADOS ADMITIDOS POSTERIORMENTE À VIGÊNCIA DO MEMORANDO N. 2.316/2016. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.1. A controvérsia cinge-se à possibilidade de alteração na forma de cálculo do abono pecuniário de férias no caso dos empregados admitidos antes da vigência do Memorando n. 2.316/2016.2. A jurisprudência deste Tribunal Superior é majoritária no sentido de que "o Memorando Circular n. 2316/2016, que altera a forma de pagamento do abono previsto no artigo 143 da CLT, excluindo da sua base de cálculo a gratificação de férias no importe equivalente a 70% da remuneração, não atinge os empregados contratados sob a égide da sistemática anterior e que já adquiriram direito ao benefício, limitando seu alcance àqueles admitidos posteriormente à alteração".3. Em que pese pertencer à administração pública indireta, a ré ECT encontra-se sujeita ao regime jurídico próprio das empresas privadas, estando obrigada a cumprir o ordenamento jurídico trabalhista, inclusive no que se refere à impossibilidade de proceder a alterações contratuais unilaterais e lesivas a seus empregados nos termos do art. 468 da CLT.4. Assentadas tais premissas, impõe-se reconhecer que a alteração do procedimento da ré instituída a partir do referido memorando circular fica circunscrita ao universo de empregados cuja admissão se deu posteriormente à sua vigência. Precedentes atuais das 1ª, 2ª, 3ª, 6ª, 7ª e 8ª Turmas do TST. Agravo a que se nega provimento. (AIRR-0000766-97.2024.5.21.0003, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 10/04/2026).

AGRAVO INTERNO EM RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. TEMA ANALISADO NO RECURSO DE REVISTA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. ECT. ABONO PECUNIÁRIO DE FÉRIAS. MUDANÇA NA FORMA DE CÁLCULO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. SÚMULA N.º 51, I, DO TST. HIPÓTESE EM QUE A DECISÃO AGRAVADA COADUNA COM A JURISPRUDÊNCIA DO TST. Hipótese na qual a decisão agravada deu provimento ao Recurso de Revista do reclamante e determinou o reestabelecimento da metodologia de cálculo incorporada ao contrato de trabalho, com o cômputo da gratificação de férias de 70% na base de cálculo da rubrica abono pecuniário. Consoante pontuado na decisão Agravada, a controvérsia foi dirimida conforme o entendimento que vem sendo adotado pela jurisprudência do TST, no sentido de que a alteração promovida pela ECT, na forma de cálculo do abono pecuniário de férias (Memorando Circular n.º 2.316/2016), configura alteração contratual lesiva, e, por conseguinte, não atinge os contratos de trabalho que se iniciaram antes da modificação perpetrada caso dos autos. Exegese do art. 468 da CLT e da Súmula n.º 51, I, do TST. Assim, o seguimento do apelo encontra óbice no art. 896 § 7.º, da CLT e na Súmula n.º 333 do TST. Agravo conhecido e não provido. (RRag-1000877-73.2022.5.02.0032, 1ª Turma, Relator Ministro Luiz Jose Dezena da Silva, DEJT 04/05/2026).

AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. ECT. MODIFICAÇÃO NA FORMA DE CÁLCULO DO ABONO PECUNIÁRIO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. A decisão agravada está em consonância com a jurisprudência prevalecente nesta Corte, segundo a qual, a alteração na forma do cálculo do abono pecuniário de férias, implementada pela reclamada em 2016, por meio do memorando Circular nº 2.316/2016, não alcança os empregados que já recebiam a parcela anteriormente (inteligência da Súmula 51, I do TST). Agravo conhecido e não provido. (RR-1001403-66.2022.5.02.0088, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 06/04/2026).

AGRAVO INTERNO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. MUDANÇA NA FORMA DE CÁLCULO DO ABONO PECUNIÁRIO DE FÉRIAS. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. Cinge-se a controvérsia dos autos em saber se a nova interpretação da forma de cálculo do adicional de abono de férias pode atingir, ou não, empregado admitido anteriormente a essa nova interpretação. A decisão regional está em sintonia com a jurisprudência desta Corte Superior, segundo a qual a modificação promovida pela ECT na forma de cálculo do abono pecuniário de férias, ocorrida em 2016 por meio do Memorando Circular 2.316/2016-GPAR/CEGEP, configurou alteração contratual lesiva, não podendo atingir os trabalhadores anteriormente admitidos, nos termos do art. 468 da CLT e da Súmula 51, item I do TST. Precedentes. Agravo interno não provido. (AIRR-0016890-33.2023.5.16.0003, 2ª Turma, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 30/04/2026).

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS -ECT. ABONO PECUNIÁRIO DE FÉRIAS. GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS DE 70%. MEMORANDO CIRCULAR Nº 2.316/2016. SUPRESSÃO DA INCIDÊNCIA DO ADICIONAL NA BASE DE CÁLCULO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL/REGULAMENTAR LESIVA.1. A questão consiste em saber se a exclusão do adicional de 70% da base do abono pecuniário, promovida pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, por meio do Memorando Circular nº 2.316/2016, é correção administrativa ou alteração lesiva vedada.2. Conforme Súmula nº 51, do TST, cláusulas regulamentares que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. No mesmo sentido é o "caput" do art. 468 da CLT. 3. A jurisprudência atual desta Corte tem se firmado no sentido de que a alteração promovida pelo Memorando Circular nº 2.316/2016, ao excluir a incidência do adicional de 70% na base de cálculo do abono pecuniário anteriormente praticada por regulamento interno, não se caracteriza como simples correção administrativa, mas como alteração contratual/regulamentar lesiva, não alcançando os empregados admitidos antes da alteração. Precedentes. 4. Na hipótese, o reclamante já estava submetido (e vinha percebendo) a sistemática anterior quando ela foi alterada, de modo

que a supressão da incidência da gratificação de 70% sobre o abono pecuniário, promovida pelo Memorando Circular nº 2.316/2016, não pode alcançá-lo, por configurar alteração contratual/regulamentar lesiva. 5. Portanto, ao concluir que deve ser afastada a aplicação do Memorando Circular nº 2.316/2016 ao contrato de trabalho do reclamante quanto à forma de cálculo do abono pecuniário, com o restabelecimento da metodologia anterior e o pagamento das diferenças daí decorrentes, o Tribunal Regional está em consonância com a jurisprudência majoritária desta Corte, incidindo os termos da Súmula nº 333, do TST, e do art. 896, § 7º, da CLT. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento. (AIRR-0100813-63.2021.5.01.0481, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 31/03/2026).

AGRAVO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO DENEGADO. EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS ECT. ABONO PECUNIÁRIO DE FÉRIAS. ALTERAÇÃO NA FORMA DE CÁLCULO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. APLICAÇÃO DOS TEMAS 1330 E 660 DO EMENTÁRIO DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. DESPROVIMENTO. Agravo interposto em face de decisão por meio da qual se denegou seguimento ao Recurso Extraordinário, com fundamento na ausência de repercussão geral da matéria objeto do apelo (Temas 1330 e 660 do STF). A controvérsia diz respeito à alteração da forma de cálculo do abono pecuniário de férias. O acórdão recorrido entendeu pela aplicação do disposto na Súmula 51, I, do TST e no art. 468 da CLT, uma vez que a mudança na forma de cálculo importou em alteração contratual lesiva que não pode atingir os empregados anteriormente admitidos. O Supremo Tribunal Federal consolidou o entendimento de que o recurso extraordinário não merece seguimento, por ausência de repercussão geral, quando a controvérsia debatida se referir à forma de cálculo de abono pecuniário de férias dos empregados da Empresa de Correios e Telégrafos - ECT. A tese fixada pelo STF - Tema 1330 do ementário temático de Repercussão Geral - é a de que "é infraconstitucional e fática a controvérsia sobre a forma de cálculo de abono pecuniário de férias dos empregados da Empresa de Correios e Telégrafos ECT", entendimento consubstanciado no processo ARE 1499413 RG/RN, de relatoria do Exmo. Ministro Luís Roberto Barroso. Ademais, conforme Tema 660 do ementário temático de Repercussão Geral, o Supremo Tribunal Federal consolidou o entendimento de que o recurso extraordinário não merece seguimento, por ausência de repercussão geral, quando a controvérsia debatida se referir aos princípios constitucionais do contraditório, da ampla defesa, do devido processo legal ou aos limites da coisa julgada e o julgamento demandar o prévio exame da adequada utilização dos dispositivos infraconstitucionais. Acentue-se, por necessário, que os princípios da legalidade, do ato jurídico perfeito e do direito adquirido seguem as mesmas razões de decidir, o que atrai a aplicação do Tema 660 do ementário de repercussão geral (STF-ARE-1458404 AgR, Rel. Min Dias Toffoli, 2ª Turma, Dje de 07/03/2024; STF-ARE-1495540 AgR, Rel. Min. Alexandre de Moraes, 1ª Turma, Dje de 21/08/2024 e STF-RE 1268531 AgR, Rel. Min. Edson Fachin, 2ª Turma, Dje de 25/06/2021). A decisão agravada, portanto, foi proferida em estrita observância às normas processuais (arts. 1.030, I, "a", e 1.035, § 8º, do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido. (AIRR-0020641-61.2022.5.04.0661, Órgão Especial, Relator Ministro Mauricio Maurício Delgado, DEJT 17/04/2026).

AGRAVO DA RECLAMADA. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017.EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS - ECT. ABONO PECUNIÁRIO. FÉRIAS. MUDANÇA DO CÁLCULO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. Até o fechamento da pauta não havia determinação de suspensão dos processos em curso no TST quanto ao Tema 115 da Tabela de IRR: "A mudança na forma de cálculo do abono pecuniário previsto no art. 143 da CLT, promovida pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos -ECT por meio do Memorando Circular nº 2.316/2016 - GPAR/CEGEP, configura alteração contratual lesiva, não atingindo, pois, os empregados contratados sob a égide da sistemática anterior?" A decisão monocrática negou provimento ao agravo de instrumento da Reclamada, ficando prejudicado o exame da transcendência e. Deve ser provido parcialmente o agravo somente para reconhecer a transcendência jurídica ante a pendência de IRR sobre a matéria. O acórdão do TRT foi proferido de acordo com a jurisprudência majoritária desta Corte Superior que adota o entendimento de que a alteração promovida pela ECT na forma de cálculo do abono pecuniário previsto no art. 143 da CLT, nos termos do Memorando Circular 2.316/2016, por ser menos vantajosa, não atinge os trabalhadores admitidos anteriormente à vigência do novo regulamento, caso do reclamante, por configurar alteração unilateral e lesiva, a teor do art. 468 da CLT e da Súmula 51, I, do TST, prática vedada pela legislação trabalhista. Julgados. No que se refere ao Tema 1330 (leading case ARE 1499413), o STF, por unanimidade, fixou a tese de que "É infraconstitucional e fática a controvérsia sobre a forma de cálculo de abono pecuniário de férias dos empregados da Empresa de Correios e Telégrafos - ECT". Agravo a que se dá parcial provimento somente para reconhecer a transcendência da matéria. (Ag-AIRR-352-39.2021.5.05.0007, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 09/03/2026).

ABONO PECUNIÁRIO DE FÉRIAS. ECT. MUDANÇA NA FORMA DE CÁLCULO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. ART. 468 DA CLT. SÚMULA 51, I, DO TST. A decisão regional está em sintonia com a jurisprudência desta Corte Superior, no sentido de que a modificação na forma de cálculo do abono pecuniário promovida pela ECT configurou alteração contratual lesiva que não atinge os empregados admitidos antes da mudança, nos termos do art. 468 da CLT e da Súmula 51, I, do TST. Precedentes. Mantida a ordem de obstaculização, ainda que por fundamento diverso. Agravo não provido. (...) (RR-0000394-49.2021.5.05.0020, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 05/03/2026).

RECURSO DE REVISTA. FÉRIAS. ABONO PECUNIÁRIO. ALTERAÇÃO DA FORMA DE CÁLCULO. EMPREGADO ADMITIDO EM DATA ANTERIOR. DIREITO ADQUIRIDO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. A jurisprudência deste Tribunal Superior é de que a alteração realizada pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT, ao suprimir vantagem paga ao longo de anos referente ao abono pecuniário com gratificação de férias no patamar de 70%, prevista na Norma Coletiva, configurou alteração contratual lesiva, não podendo alcançar os empregados anteriormente admitidos, nos termos do art. 468 da CLT e da Súmula 51, I, do TST. Precedentes. Recurso de revista conhecido, por violação do artigo 468 da CLT, e provido. (RR-1000715-40.2022.5.02.0077, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 28/04/2026).

AGRAVO INTERNO DA RÉ EM RECURSO DE REVISTA DA PARTE AUTORA. LEI Nº 13.467/2017. EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS ECT. ABONO PECUNIÁRIO. INCIDÊNCIA SOBRE A VERBA "GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS". PREVISÃO EXPRESSA EM NORMA INTERNA. SUPERVENIÊNCIA DE MODIFICAÇÃO DO CRITÉRIO DE CÁLCULO. MEMORANDO CIRCULAR Nº 2.316/2016. ATO UNILATERAL DO EMPREGADOR. DIREITO INCORPORADO AO PATRIMÔNIO JURÍDICO DO TRABALHADOR. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. APLICAÇÃO DA SÚMULA Nº 51, I, DO TST. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA NA DECISÃO UNIPESSOAL. Segundo o entendimento jurisprudencial desta Corte, a modificação promovida pela ECT, mediante o Memorando Circular 2.316/2016, na forma de cálculo do abono pecuniário previsto no artigo 143 da CLT, por ser menos vantajosa, não atinge os trabalhadores admitidos anteriormente à vigência do novo regulamento, por configurar alteração unilateral e lesiva, conforme a Súmula 51, I, do TST. Precedentes. Agravo interno conhecido e não provido. (Ag-RRag-506-94.2021.5.06.0018, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao,

DEJT 08/05/2026)

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA PARTE RECLAMADA (EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS) - REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.467/2017 - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS E GRATIFICAÇÃO SOBRE O ABONO DE FÉRIAS. MODIFICAÇÃO DE FORMA DE CÁLCULO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Considerando que a controvérsia sobre a mudança na forma de cálculo do abono pecuniário de férias, promovida pela ECT por meio do Memorando Circular nº 2.316/2016, foi recentemente submetida a julgamento sob a sistemática dos recursos repetitivos (Tema 115), é imprescindível o reconhecimento da transcendência jurídica da causa (art. 896-A, IV, da CLT). A jurisprudência desta Corte tem compreendido que a cláusula regulamentar inserida pela reclamada por meio do Memorando Circular nº 2.316/2016 -GPAR/CEGEP não alcança empregados que recebiam a gratificação em momento anterior ao seu advento. Decisão monocrática mantida. Agravo a que se nega provimento. (AIRR-0016431-35.2022.5.16.0013, 8ª Turma, Relator Ministro Sérgio Pinto Martins, DEJT 13/03/2026).

AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO DA PARTE RECLAMADA. EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. ABONO PECUNIÁRIO. GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS. MUDANÇA NA FORMA DE CÁLCULO POR NORMA INTERNA. EMPREGADO ADMITIDO EM DATA ANTERIOR. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. RECONHECIMENTO. I. O Tribunal Regional proferiu acórdão em conformidade com a jurisprudência majoritária desta Corte Superior, que firmou posição de que a mudança na forma de cálculo do abono pecuniário promovida pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos ECT (Memorando Circular nº 2.316/2016 GPAR/CEGEP) configura alteração contratual lesiva e, por isso, não se aplica aos empregados admitidos em data anterior à edição da norma, nos termos do art. 468 da CLT e da Súmula nº 51, I, do TST, caso da parte reclamante. II. Agravo interno de que se conhece e a que se nega provimento. (AIRR-0100132-44.2022.5.01.0001, 8ª Turma, Relator Ministro Evandro Pereira Valadao Lopes, DEJT 30/03/2026).

Uma vez assentadas a base fática em que se delimita a controvérsia e as principais correntes que se manifestam sobre o tema, há de se construir um raciocínio lógico-jurídico para a resolução do impasse.

Nesse sentir, a resolução da controvérsia perpassa pela resposta da seguinte questão: *A situação contratual em que o cálculo do abono pecuniário pago incorporava a gratificação de férias no percentual de 70% sobre a remuneração das férias convertidas era ilícita?*

Para responder, importa notar a previsão do art. 173, §1º, II, da Constituição Federal relativa ao regime jurídico das empresas públicas:

§ 1º A lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, dispondo sobre: [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998\)](#)

[...]

II - a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários; [\(Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998\)](#)

Conforme tal disposição, as Empresas Públicas se submetem ao regime jurídico próprio das empresas privadas quanto às obrigações trabalhistas.

Nada obstante, não é possível deixar de considerar a situação jurídica singular em que se encontra a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT.

De plano, a ECT passou a ser assim denominada por força do Decreto-Lei nº 509/1969, que transformou o Departamento dos Correios e Telégrafos em empresa pública. No seu art. 11º, o diploma orienta que o regime jurídico do pessoal da ECT é aquele previsto na CLT. Eis os termos do dispositivo:

Art. 11º - O regime jurídico do pessoal da ECT será o da consolidação das Leis do Trabalho aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (Redação dada pelo Decreto Lei nº 538, de 1969)

Essa disposição convive com o art. 12, que dispõe que a ECT “gozará de isenção de direitos de importação de materiais e equipamentos destinados aos seus serviços, dos privilégios concedidos à Fazenda Pública, quer em relação a imunidade tributária, direta ou indireta, impenhorabilidade de seus bens, rendas e serviços, quer no concernente a foro, prazos e custas processuais”.

A partir desse contexto jurídico, o Supremo Tribunal Federal reconheceu que o serviço postal prestado pela ECT, em regime de exclusividade, caracteriza serviço público que atrai situação de privilégio (ADPF 46). O exercício das atividades de transporte de encomendas pela ECT, que não estão sob o regime de monopólio da ECT, não afasta o seu status de empresa pública prestadora de serviços essenciais (Tema 402 de RG do STF).

Essas decisões têm indicado que a ECT se submete a um regime que se mostra híbrido, que, por vezes, termina por colocá-la em situações jurídicas próprias da Administração Pública,

enquanto, em outras situações, se submete ao regime típico das empresas privadas.

No entanto, **no que se refere às obrigações e direitos que tem para com o pessoal que contrata diretamente, não há dúvidas que a ECT se submete ao regime trabalhista tipicamente imposto às empresas privadas (conforme o art. 11 do Decreto-Lei nº 509/1969)**. Sendo assim, a ECT não se reveste de prerrogativas do privilégio administrativo nas relações que se estabelecem após a contratação do empregado, já que passa a exercer atos de gestão.

Assim sendo, **é a análise do Regulamento Interno de Pessoal que assegura o direito dos empregados à percepção da incidência da gratificação de férias sobre o período correspondente às férias “vendidas”**.

Não é por outra razão, que o Supremo Tribunal Federal, em julgamento do Tema 1330, assentou que a controvérsia sobre o cálculo de abono de férias realizado pela ECT e a correção procedimental não perpassa pela matéria constitucional, mas somente pela análise da matéria fática, da legislação trabalhista e de cláusulas de acordo coletivo. Eis a ementa do julgamento do tema.

Ementa: Direito trabalhista. Agravo interno em recurso extraordinário com agravo. Cálculo de abono pecuniário de férias. Empregados da ECT. Matéria fática e infraconstitucional. I. Caso em exame 1. Agravo interno de decisão que negou seguimento a recurso extraordinário com agravo de acórdão do Tribunal Superior do Trabalho que condenou a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT a pagar abono pecuniário de férias, com a adoção de cálculo que a empregadora afirma ser equivocado. II. Questão em discussão 2. A questão em discussão consiste em saber se o cálculo de abono pecuniário de férias mais benéfico aos empregados da ECT deve ser preservado, a despeito de não ter fundamento em normas internas ou acordo coletivo. III. Razões de decidir 3. A jurisprudência do STF afirma a natureza infraconstitucional e fática de questão relativa à forma de cálculo de parcelas salariais. 4. **A controvérsia sobre o cálculo de abono de férias realizado pela ECT e a possibilidade de sua modificação para correção de erro procedimental exigem o exame de matéria fática, assim como de legislação trabalhista e de cláusulas de acordo coletivo. Inexistência de matéria constitucional.** Questão restrita à interpretação de legislação infraconstitucional e do conjunto fático-probatório. Grande volume de ações a respeito. IV. Dispositivo e tese 5. Agravo interno desprovido. Tese de julgamento: “É infraconstitucional e fática a controvérsia sobre a forma de cálculo de abono pecuniário de férias dos empregados da Empresa de Correios e Telégrafos - ECT”.

(ARE 1499413 RG, Relator(a): MINISTRO PRESIDENTE, Tribunal Pleno, julgado em 04-10-2024, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-296 DIVULG 08-10-2024 PUBLIC 09-10-2024)

Com efeito, consta do Manual de Pessoal a seguinte redação:

"(...) 43 ABONO PECUNIÁRIO

43.1 Por opção do empregado, 1/3 dos dias de férias a que fizer jus poderá ser convertido em abono pecuniário, no valor da remuneração a que teria direito nos dias correspondentes ao abono (Art. 143 - CLT).

43.2 O empregado terá que manifestar sua opção na PROGRAMAÇÃO ANUAL DE FÉRIAS ou apresentar seu requerimento até 15 dias antes do término do período aquisitivo.

44 COMPOSIÇÃO DO ABONO PECUNIÁRIO

44.1 O abono pecuniário tem como base de cálculo a remuneração que o empregado estiver percebendo no período relativo a esse abono (Art. 143 - CLT), acrescida da gratificação de férias.

Nota-se que o item 44.1 da norma interna da ECT é claro em indicar que a base de cálculo corresponde à remuneração das férias do período correspondente ao abono, sendo **acrescida a gratificação de férias**.

A expressão *“acrescida da gratificação de férias”* separada por vírgula da oração anterior afasta a leitura de que o acréscimo da gratificação se refere ao vocábulo “período” e, assim, conduz à **interpretação de que é a base de cálculo do abono que recebe a incidência gratificação de férias**.

Dessa forma, havia o suporte regulamentar para a incidência da gratificação de férias sobre a base de cálculo do abono pecuniário.

Dentro desse cenário, importa notar que a ECT, na qualidade de empregador, exerce os poderes diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar. Para além do mais, por força da autonomia da vontade, inclusive para valorizar o trabalho humano (art. 170 da Constituição Federal), o empregador pode, de forma unilateral, instituir benesses e direitos aos empregados.

Por esses fundamentos, sob a ótica do regime trabalhista aplicável à ECT, não há razão para desqualificar a legitimidade e a licitude do abono pecuniário pago de forma mais benéfica do que aquele estabelecido em lei.

Se através do normativo interno é previsto que a gratificação de férias incidirá no abono pecuniário, que é reforçado por pagamentos reiterados do empregador, entende-se, por força do princípio da confiança, da inalterabilidade contratual lesiva, da segurança jurídica e da vedação ao retrocesso, que o adimplemento de tal parcela se incorpora legitimamente ao contrato de trabalho.

Ora, a pactuação firmada na seara laboral consiste em ato de execução complexa, permeada de fatos e eventos que somente virão a ocorrer no curso da execução contratual, mas é infensa a alterações não consensuais que sejam lesivas ao empregado, nos termos do art. 468 da CLT.

Esse enfoque protetivo ao empregado expresso no art. 468 da CLT visa resguardar a situação de desvantagem do trabalhador que poderia admitir a alteração contratual prejudicial a perder o emprego.

É diante dessa situação que o Professor Mozart Victor Russomano, em alusão ao princípio da condição mais benéfica, leciona que, mesmo havendo:

"expressa manifestação das duas vontades na alteração do contrato em vigor; mesmo que o empregador não esteja agindo com má-fé, mesmo que o empregado, no primeiro momento, não sofra nenhum ônus com a retificação do contrato a alteração será nula, de pleno direito, uma vez que, direta ou indiretamente, dela resultem prejuízos para o trabalhador" (grifos nossos)

De fato, a vedação à alteração contratual lesiva é uma limitação ao poder de direção do empregador para que sejam cumpridos outros objetivos constitucionais da atividade econômica e do Estado (busca do pleno emprego, a valorização do trabalho humano, a realização da justiça social, da função social da propriedade, a promoção do bem de todos). Em razão desses valores, a manutenção de direitos adquiridos pelo empregado se insere na dimensão social da empresa, de modo que práticas empresariais que impõem alterações prejudiciais violam a função social.

Nesses termos, o art. 468 da CLT visa reequilibrar uma desigualdade já existente na relação de trabalho. Trata-se, pois, de norma que está em consonância com valores reconhecidos na Declaração de Filadélfia de 1944, que consagra a noções de que trabalho não é uma mercadoria e que todos devem ter uma *"participação justa nos frutos do progresso, em termos de salários, duração do trabalho e outras condições de trabalho"*. Essa perspectiva justifica que o contrato de trabalho não sofra retrocessos unilaterais que prejudiquem o empregado.

Nesse contexto, a Doutrina de Maurício Godinho Delgado explica que, em vista do caráter protetivo dessa regra trabalhista, o *jus variandi* (poder diretivo do empregador de alterar cláusulas) é excepcional e limitado. Só são admitidas alterações quando expressamente autorizadas (por lei, negociação coletiva ou mútuo ajuste) – fora disso, o comando legal impõe a estabilidade das condições sem prejuízo.

Ademais, certo é que a celebração de um contrato de trabalho importa em efetiva adesão das partes - empregador e empregado - à disciplina ali estabelecida de direitos e deveres, que influenciam na própria formação do ato de manifestação de vontade, consistente na pactuação. A alteração posterior e não consensual da disciplina contratual macula o caráter efetivamente volitivo da relação jurídica.

Neste aspecto, observo que o tema trazido a exame, relativo ao alcance da alteração de norma interna sobre os contratos celebrados anteriormente ao seu advento, envolve a necessidade de se adentrar nas noções de segurança jurídica, direito intertemporal e ato jurídico perfeito.

No ordenamento jurídico brasileiro está assegurado em norma constitucional que *"a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada"* (art. 5º, XXXVI – grifo nosso).

O art. 6º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro estabelece que: *"A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada"* (grifo nosso).

Nesse contexto, o contrato de trabalho, nos termos em que celebrado, configura ato jurídico perfeito, não podendo ser alcançado por normas regulamentares posteriores, sob pena de comprometimento da segurança jurídica.

Sobre os contratos e a proteção constitucional do ato jurídico perfeito, transcrevo ensinamento do Eminentíssimo Ministro Luís Roberto Barroso no artigo intitulado *"Em Algum Lugar do Passado: Segurança Jurídica, Direito Intertemporal e o Novo Código Civil"*:

"A teoria do ato jurídico perfeito e do direito adquirido teve especial desenvolvimento no campo dos contratos, tendo em conta a importância da autonomia da vontade nesse particular. Ao manifestarem o desejo de se vincular em um ajuste, as partes avaliam as consequências dessa

decisão, considerando as normas em vigor, naquele momento. É incompatível com a ideia de segurança jurídica admitir que a modificação posterior da norma pudesse surpreender as partes para alterar aquilo que tinham antevisto no momento da celebração do contrato. Por essa razão é que mesmo Paul Roubier, o defensor da incidência imediata da lei nova sobre os fatos pendentes, abria exceção explícita em sua teoria aos contratos. Estes, assinalou Roubier, não se regem pelo princípio da incidência imediata da lei nova, e sim pela da sobrevivência da lei antiga.

Em suma: as relações contratuais regem-se, durante toda a sua existência, pela lei vigente quando da sua constituição. Isto é: a lei nova não pode afetar um contrato já firmado, nem no que diz respeito à sua constituição válida, nem à sua eficácia. Os efeitos provenientes do contrato, independentemente de se produzirem antes ou depois da entrada em vigor do direito novo, são também objeto de salvaguarda, na medida em que não podem ser dissociados de sua causa jurídica, o próprio contrato. A lição de Henri de Page sobre o assunto é clássica e foi reproduzida por Caio Mário da Silva Pereira nos seguintes termos:

Os contratos nascidos sob o império da lei antiga permanecem a ela submetidos, mesmo quando os seus efeitos se desenvolvem sob o domínio da lei nova. O que a inspira é a necessidade da segurança em matéria contratual. No conflito dos dois interesses, o do progresso, que comanda a aplicação imediata da lei nova, e o da estabilidade do contrato, que conserva aplicável a lei antiga, tanto no que concerne às condições de formação, de validade e de prova, quanto no que alude aos efeitos dos contratos celebrados na vigência da lei anterior, preleve este sobre aquele.

A questão, na verdade, como já se tinha destacado desde o início, não é controvertida. A doutrina aponta a existência de consenso no sentido de subordinar os efeitos do contrato à lei vigente no momento em que tenha sido firmado, mesmo quando tal aplicação importa em atribuir ultratividade à lei anterior; negando-se efeito à lei nova. A aplicação imediata da lei nova, nesse caso, produziria a denominada retroatividade mínima, que por ser igualmente gravosa à segurança jurídica, é também vedada pelo sistema constitucional. Reaviva-se aqui a passagem clássica do Ministro Moreira Alves sobre o assunto, *in verbis*:

Se a lei alcançar os efeitos futuros de contratos celebrados anteriormente a ela, será essa lei retroativa porque vai interferir na causa, que é um ato ou fato ocorrido no passado. Nesse caso, a aplicação imediata se faz, mas com efeito retroativo.

Vale ainda observar que as conclusões expostas acima não se alteram quando estejam em questão contratos de trato sucessivo ou de execução continuada, cuja característica é exatamente a produção de efeitos que se protraem no tempo. Parece fora de dúvida que também esses ajustes consubstanciam atos jurídicos perfeitos e devem reger-se, para todos os seus efeitos, pela lei vigente ao tempo de sua constituição. A doutrina, tanto clássica como mais moderna, é incontroversa a este respeito" (*Constituição e Segurança Jurídica: direito adquirido, ato jurídico perfeito e coisa julgada. Estudos em homenagem a José Paulo Sepúlveda Pertence / Carmem Lúcia Antunes Rocha (Coord.) 2 ed., rev. e ampl. 1. Reimpressão. Belo Horizonte. Fórum 2009*).

Assim, devem ser aplicadas as normas de caráter material vigentes ao tempo dos fatos em respeito à proteção do ato jurídico perfeito (art. 5º, XXXVI, da CF/88), uma vez que a alteração da norma regulamentar em exame impôs condições de trabalho menos vantajosas que aquelas vigentes ao tempo em que se efetivou a contratação.

Aqui vale ressaltar que a condição mais favorável ao trabalhador foi conferida através de norma interna editada pelo empregador. Por essa razão, a tese e a *ratio decidendi* fixada pelo Tribunal Pleno do Tribunal Superior do Trabalho no julgamento do Tema nº 23 da Tabela de IRR, que se referem à norma heterônoma (a Lei nº 13.467/2017), não têm incidência no deslinde da presente controvérsia.

Por fim, também não há como deixar de considerar que o dever geral de lealdade e confiança em contratos, expresso no art. 421 do CC, também tem aplicabilidade na legislação trabalhista, e impede que sejam alteradas condições do contrato, de forma prejudicial a uma delas, de forma unilateral.

Assim, a **retirada da situação mais benéfica do trabalhador**, como se deu na hipótese em exame, de forma unilateral, caracteriza alteração contratual lesiva e é, portanto, nula, nos termos do art. 468 da CLT.

E, por efeito da nulidade da alteração, mantém-se a situação benéfica ao trabalhador que contratado anteriormente. É essa a construção jurídica que respalda o teor da Súmula nº 51, I, do TST, que se aplica ao caso.

NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT.
I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

Por esses fundamentos, há de se fixar a compreensão de que a alteração promovida pelo Memorando Circular n. 2316/2016, quanto à exclusão do cômputo da gratificação de férias equivalente a 70% na base de cálculo do abono pecuniário, não atinge os empregados contratados sob a égide da sistemática anterior e que já adquiriram direito ao benefício.

3. TESE JURÍDICA A SER FIXADA

De todo o exposto, extrai-se os seguintes fundamentos determinantes para o julgamento do incidente e fixação da tese.

Primeiro. O Supremo Tribunal Federal reconheceu que o serviço postal prestado pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT), em regime de exclusividade, caracteriza serviço público que atrai situação de privilégio (ADPF 46). No entanto, no que se refere às obrigações e direitos que tem para com o pessoal que contrata diretamente, não há dúvida de que a ECT se submete ao regime trabalhista tipicamente imposto às empresas privadas, nos termos do art. 11 do Decreto-Lei nº 509/1969 e do art. 173, §1º, II, da Constituição Federal. Assim, é a análise das normas trabalhistas que se mostra relevante para a resolução da controvérsia. Não é por outra razão que o Supremo Tribunal Federal, em julgamento do Tema 1330, assentou que a controvérsia sobre o cálculo de abono de férias realizado pela ECT e a correção procedimental não perpassa pela matéria constitucional, mas somente pela análise da matéria fática, da legislação trabalhista e de cláusulas de acordo coletivo.

Segundo. O item 44.1 do Manual de Pessoal da ECT estabelece que a base de cálculo do abono corresponde à remuneração das férias do período correspondente, sendo acrescida a gratificação de férias. A expressão “acrescida da gratificação de férias” separada por vírgula da oração anterior afasta a leitura de que o acréscimo da gratificação se refere ao vocábulo “período” e, assim, conduz à interpretação de que é a base de cálculo do abono que recebe a incidência da gratificação de férias. Dessa forma, havia o suporte regulamentar para a incidência da gratificação de férias sobre a base de cálculo do abono pecuniário.

Terceiro. Por força da autonomia da vontade, inclusive para valorizar o trabalho humano (art. 170 da Constituição Federal), o empregador pode, de forma unilateral, instituir benesses e direitos aos empregados. Assim, não há razão para desqualificar a legitimidade e a licitude do abono pecuniário pago de forma mais benéfica do que aquele estabelecido em lei.

Quarto. Se através do normativo interno foi previsto que a gratificação de férias incidirá no cálculo do abono pecuniário, e, de tal forma, foi reiteradamente pago por vinte e sete anos (de 1989 até 2016), entende-se, por força do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, dos princípios da confiança e da segurança jurídica e da vedação ao retrocesso, que o adimplemento de tal parcela se incorpora legitimamente ao contrato de trabalho.

Quinto. A pactuação firmada na seara laboral consiste em ato de execução complexa, permeada de fatos e eventos que somente virão a ocorrer no curso da execução contratual, mas é infensa a alterações não consensuais ou que sejam lesivas ao empregado, nos termos do art. 468 da CLT.

Sexto. Ademais, no ordenamento jurídico brasileiro está assegurada a proteção ao ato jurídico perfeito em norma constitucional e infraconstitucional (art. 5º, XXXVI da Constituição Federal e art. 6º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro). Assim, devem ser aplicadas as normas de caráter material vigentes ao tempo dos fatos em respeito ao ato jurídico perfeito, uma vez que a alteração da norma regulamentar em exame impôs condições de trabalho menos vantajosas que aquelas vigentes ao tempo em que se efetivou a contratação.

Sétimo. Por esses fundamentos, a retirada da situação mais benéfica do trabalhador, como se deu na hipótese em exame, de forma unilateral, caracteriza alteração contratual lesiva e, portanto, nula, nos termos do art. 468 da CLT. E, por efeito da nulidade da alteração, mantém-se a situação benéfica ao trabalhador contratado anteriormente. É essa a construção jurídica que respalda o teor da Súmula nº 51, I, do TST.

De todo o exposto, nos termos do arts. 896-C da CLT, 13 da Instrução Normativa nº 38/2015 e 985 do Código de Processo Civil, sem modulação de efeitos, é fixada a seguinte tese jurídica:

A mudança na forma de cálculo do abono pecuniário previsto no art. 143 da CLT, promovida pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT por meio do Memorando Circular nº 2.316/2016 – GPAR/CEGEP, configura alteração contratual lesiva, não atingindo os empregados contratados sob a égide da sistemática anterior.

4. JULGAMENTO DOS CASOS AFETADOS

I.RR - 1000250-90.2022.5.02.0025

Trata-se de recurso interposto contra acórdão publicado na vigência da Lei 13.467/2017, que exige demonstração prévia de transcendência da causa, conforme estabelecido nos artigos 896-A da CLT e 246 e 247 do Regimento Interno desta Corte Superior.

Na espécie, em razão da relevância do tema, **RECONHEÇO A TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA** da matéria.

Satisfeitos os pressupostos comuns de admissibilidade do recurso de revista, prossigo no exame dos pressupostos específicos, conforme o art. 896 da CLT.

Sobre o tema em epígrafe, o Tribunal Regional adotou os seguintes fundamentos:

Ilegalidade na alteração do pagamento do percentual de 70% no abono pecuniário (ocorrido em 06/2016) e do adicional de 70% da gratificação de férias

O recurso não merece guarida.

No caso, é incontroverso que até a edição da "NOTA TÉCNICA/VIGEP Nº 687/2016" e da "NOTA JURÍDICA Nº 25010/2016-GABDEJUR", conforme Memorando Circular 2316/2016-GPAR/CEGEP, de 27 de maio de 2016, a reclamada pagava a gratificação de férias de 70% (percentual então previsto em acordo coletivo), tanto sobre os 30 dias de férias, como sobre os 10 dias convertidos em abono pecuniário, aos empregados que optavam pela conversão. Alegando o pagamento indevido de 40 dias com gratificação de 70% e erro no procedimento de cálculo, a reclamada passou a pagar a gratificação de férias apenas sobre 30 dias.

A questão controvertida diz respeito à interpretação do art. 143 da CLT e das disposições do Manual de Pessoal (MANPES) acerca do abono pecuniário e da gratificação de férias, que dispõe o seguinte, *in verbis*:

"(...) 43 ABONO PECUNIÁRIO

43.1 Por opção do empregado, 1/3 dos dias de férias a que fizer jus poderá ser convertido em abono pecuniário, no valor da remuneração a que teria direito nos dias correspondentes ao abono (Art. 143 - CLT).

43.2 O empregado terá que manifestar sua opção na PROGRAMAÇÃO ANUAL DE FÉRIAS ou apresentar seu requerimento até 15 dias antes do término do período aquisitivo.

44 COMPOSIÇÃO DO ABONO PECUNIÁRIO

44.1 O abono pecuniário tem como base de cálculo a remuneração que o empregado estiver percebendo no período relativo a esse abono (Art. 143 - CLT), acrescida da gratificação de férias.

44.2 Quando o período do abono pecuniário recair no mês em que houver mudança salarial, o valor a ser pago será calculado com base na remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes ao abono.

Exemplo: O empregado que marcou suas férias para o período de 12/7 a 10/8 com abono pecuniário no final e que a partir do dia 01/08 houve reajuste salarial de 5%, deverá receber a diferença salarial referente aos dias correspondentes ao reajuste. (...) "

De ver-se que a disposição normativa do Manual de Pessoal (MANPES) se limita a reproduzir os ditames do art. 143 da CLT, destacando-se no item "43.1" que estabelece expressamente a possibilidade de o empregado converter 1/3 dos dias de férias em abono pecuniário.

Ao contrário do que argumentado pelo recorrente, o MANPES não confere direito de o empregado receber um plus salarial de mais 10 dias de férias somado à gratificação de férias, mas apenas de converter 1/3 do período. Em outras palavras, dos 30 dias de férias que o empregado tem direito, 20 dias são fruídos com descanso, recebendo a remuneração desses 20 dias com a respectiva gratificação, enquanto os demais 10 dias de férias são convertidos em pecúnia, acrescido da mesma gratificação de férias, totalizando o recebimento de 30 dias de férias com a respectiva gratificação.

Assim, a conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário não altera a forma de cálculo, tampouco no direito de o empregado receber 30 dias de férias, acrescido da gratificação de férias sobre esses mesmos 30 dias, eis que o abono pecuniário não altera o pagamento das férias, mas apenas a escala de descanso. Nesse sentido a doutrina esclarece:

"(...) 1. Os trabalhadores consideram o abono de férias como uma forma de "venda" de seu descanso. A palavra abono gera algumas dúvidas, pois tanto pode representar a conversão em pecúnia (art. 143) quanto o acréscimo de um terço sobre a remuneração (art. 7º, XVII, da CF/1988). Melhor não a utilizar sozinha.

2. O abono é limitado a um terço do número de dias a que o empregado tiver direito (12, 18, 24 e 30, todos divisíveis por três - art. 130) e não vale para o pessoal em regime parcial justamente pela exiguidade do tempo disponível para o descanso. O empregado já receberia aqueles dias de férias de qualquer maneira, mesmo que em descanso, de modo que a grande vantagem do abono é, na verdade, o direito de voltar mais cedo para o trabalho e aumentar o valor do salário daquele mês - e não propriamente receber o abono das férias. Explica-se. Suponha que o empregado tenha 30 dias de férias, de 15 de abril a 15 de maio. São direitos desse trabalhador: (a) receber as férias com 48 horas de antecedência; (b) receber o salário de 15 dias de abril no quinto dia de maio; (c) receber o salário de 15 dias de maio no quinto dia de junho. **Com o abono das férias, ele volta ao trabalho 10 dias antes, em 5 de maio, e o salário a receber em 5 de junho passa a ser de 25 dias e não apenas de 15 dias - sem mexer no direito de receber os 30 dias de férias, 20 descansos e 10 "vendidos". O abono não alterou propriamente o pagamento das férias, mas a escala do descanso e do retorno.**

3. A redação do art. 143 dá a entender que o abono é um direito do trabalhador, desde que requerido com bastante antecedência - 15 dias antes de encerrar o período aquisitivo, para que o

empregador proveja o caixa. Depois dessa data, passa a depender da concordância do empregador. Nesse contexto, com base no princípio da melhor aptidão para a prova, campeia entendimento de que é ônus patronal a comprovação de que o abono decorreu de solicitação do empregado, por exemplo com a exibição das solicitações do empregado.

3-A. Durante o período de vigência da Medida Provisória 927/2020 e durante a vigência da MP 1046/2021, o abono deixou de ser um direito do empregado, ainda que tenha sido requerido com a devida antecedência, e passou a ser considerada uma faculdade do empregador, que poderia ou não aceitar "comprar" os dias de férias do empregado ou, ao revés, exigir que ele desfrutasse a integralidade do período, dentro da gama de medidas de enfrentamento da calamidade pública de 2020.

4. O abono não tem natureza salarial, não é considerado tempo de trabalho nem tempo de contribuição - art. 144. (...) (CLT Comentada. Homero Batista. 4ª ed. rev. atual. e ampl., versão em e-book - livro eletrônico. São Paulo: Revista dos Tribunais - Thomson Reuters Brasil, 2022) - in <https://next-proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/codigos/116124956/v4/page/RL-1.30%20>

No caso é evidente o erro de cálculo então procedido pela reclamada, eis que os empregados que optavam pela conversão de 1/3 das férias em pecúnia, já tendo recebido a gratificação de férias calculadas sobre os 30 dias de férias, recebiam mais a gratificação sobre os 10 dias "vendidos", um verdadeiro plus salarial não amparado pelo MANPES ou pelo art. 143 da CLT, implicando em quebra da isonomia em relação aos empregados que não faziam a opção pela conversão no abono pecuniário.

Deveras, se fosse direito de os empregados receber a gratificação de férias calculada sobre 40 dias, deveria existir o próprio direito de a gratificação de férias ser calculada dessa forma, independentemente da conversão de 1/3 em pecúnia. Entretanto, esse direito não há, seja nas normas internas, inclusive o MANPES, seja nos acordos coletivos ou no art. 143 da CLT.

Reafirme-se que o MANPES apenas reproduz a norma do art. 143 da CLT, não se podendo dissociar a conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário da forma de cálculo da totalidade férias em si, eis que há apenas uma conversão de parte do período.

Em outras palavras, o item 44.1, ao estatuir que o *abono pecuniário tem como base de cálculo a remuneração que o empregado estiver percebendo no período relativo a esse abono (Art. 143 - CLT), acrescida da gratificação de férias* está justamente a esclarecer que não há alteração da forma de cálculo das férias, por se tratar de mera conversão de parte do período.

Assim, se a reclamada já efetua o pagamento da gratificação de férias calculada sobre o período total de 30 dias, o fato de o empregado optar por converter parte desse período em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes (art. 143 da CLT), não lhe confere o direito de receber, novamente, a gratificação de férias sobre os 10 dias convertidos em abono, eis que esse valor já foi recebido e implicaria em pagamento indevido (*bis in idem*).

Destaque-se que não há qualquer norma determinando que a gratificação de férias seja calculada sobre 40 dias, sendo que os empregados que não faziam a opção de conversão de 1/3 de férias em abono pecuniário sempre receberam a remuneração das férias quitadas com a respectiva gratificação calculada sobre 30 dias.

Não havia e não há no Manual de Pessoal (MANPES) supratranscrito, qualquer previsão de pagamento do abono pecuniário a maior para os empregados optantes pela conversão das férias em abono pecuniário, ou seja, tal procedimento foi resultado de erro contábil do setor de cálculos da ECT.

Constatada a referida falha contábil, houve a edição do Memorando Circular nº 2316/2016 - GPAR/CEGEP, o qual **não alterou o critério estabelecido no Manual de Pessoal da ECT**, mas apenas esclareceu que o cálculo da referida parcela não deverá conter "(...) o valor dos dez dias de abono, acrescidos de 70% referentes ao complemento que já é pago nas rubricas 'Gratificação de férias 1/3' e 'Gratificação de férias complementares'...", corrigindo a distorção contábil e a quebra de isonomia para com os empregados que não optavam pela conversão de parte do período de férias em pecúnia.

Acrescente-se que a reclamada é equiparada à Fazenda Pública, estando sujeita ao princípio da legalidade estrita, de modo que é dever corrigir os atos administrativos ilegais, mormente quando implicam em quebra de isonomia e não estão amparados em qualquer norma legal, convencional ou regulamentar.

Havia vício de ilegalidade no pagamento de gratificação de férias calculadas sobre 40 dias, que resultava em pagamento em duplicidade, resguardando-se apenas a irrepetibilidade dos valores recebidos de boa-fé. A administração pode anular o ato, sem que isso gere qualquer direito, eis que se tratava de ato ilegal e nulo. Inteligência das Súmulas nº 346 e 473 do E. STF. Nesse sentido:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES - EBSEH. PROGRESSÃO VERTICAL. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. PCCS. NECESSIDADE DE REVOLVIMENTO DE MATÉRIA FÁTICA. O Regional concluiu que, ao contrário do que alega a reclamante, não houve alterações nas regras de progressão vertical que gerassem qualquer expectativa de direito aos candidatos selecionados no concurso, mas apenas erro de interpretação do Anexo I do edital, o qual previa requisitos de ingresso no cargo. Consignou estar caracterizada, na hipótese, a ofensa aos princípios constitucionais da razoabilidade e da proporcionalidade, porquanto a pretensão da reclamante de "galgar promoção funcional vertical a cada período de seis meses se mostra impraticável pela administração pública". Destacou o fato de **a reclamada ser empresa pública federal integrante da Administração indireta e sujeita aos princípios que regem a Administração Pública, devendo rever seus próprios atos e anulá-los quando eivados de ilegalidade ou revogá-los quando inconvenientes ou inoportunos. Assim, diante das premissas fáticas consignadas no acórdão recorrido, não há falar em alteração contratual lesiva, tampouco em violação a suposto direito adquirido, visto que não houve efetiva alteração do PCCS da reclamada. Precedentes.** Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-1035-33.2015.5.22.0001, 2ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 10/08/2018, destaques acrescidos).

"II - RECURSO DE REVISTA. INFRAERO. [...] 2) SISTEMA DE PROGRESSÃO FUNCIONAL ESPECIAL. ANULAÇÃO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. 2.1. **A Administração Pública tem o dever de invalidar seus próprios atos, principalmente quando eivados de vício.** No entanto, os efeitos da revisão ou suspensão do ato administrativo sofrem restrições, devendo ser respeitados os direitos adquiridos. Nesse sentido, a Súmula nº 473 do STF. 2.2. No caso vertente, em face da natureza jurídica da empregadora, qual seja, de empresa pública, seus empregados são contratados sob o regime da CLT e, nessa condição, submetem-se às regras do Direito do Trabalho, tendo em vista o mandamento inscrito no artigo 173, § 1º, II, da Constituição da República. 2.3. **Nesse contexto, considerando, ainda, o disposto no artigo 468, da CLT, e o entendimento consagrado na Súmula nº 51, I, do TST, a revogação da norma interna da Infraero, que instituiu o Sistema de Progressão Funcional Especial, não afeta a situação jurídica dos empregados que já haviam adquirido o direito à incorporação da gratificação. Precedentes.** Recurso de revista conhecido e provido" (RR-756-03.2013.5.10.0017, 1ª Turma, Relator Desembargador Convocado Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha, DEJT 15/05/2015, destaques acrescidos).

"RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. INFRAERO. INFORMAÇÃO PADRONIZADA

320/DARH/2004. SISTEMA DE PROGRESSÃO FUNCIONAL ESPECIAL. **NORMA INTERNA. POSTERIOR SUSPENSÃO, REVOGAÇÃO E ANULAÇÃO DO ATO ADMINISTRATIVO.** Por meio da norma Informação Padronizada n.º 320/DARH/2004, de 15/9/2004, a Infraero instituiu a "progressão especial", que assegurava ao "empregado do quadro de carreira designado para ocupar função de confiança há 3 (três anos) [...] progressão especial". Em 28/9/2007, por meio do Ato Administrativo n.º 1789/PR/2007, suspendeu-se "os efeitos do item 25 do Sistema de Progressão Funcional-SPF, que tratava da Progressão Especial". Em 11/11/2008 "foram revogados os efeitos da IP n.º 320/DARH/04" (progressão especial) e, finalmente, em 27/10/2010 "a Diretoria Executiva da INFRAERO resolveu anular definitivamente a IP n.º 320/DARH/04". **A invalidação do ato administrativo em decorrência de ilegalidade tem efeito ex tunc e não gera direitos.** Ainda que a admissão no emprego ocorra antes ou na vigência da Informação Padronizada 320/DARH/2004, que estabeleceu a incorporação de parte do valor da gratificação da função de confiança, norma interna revogada pelo ato administrativo n.º 2959/PR/2008 e anulada em 2010, se o exercício de função comissionada por três anos completa-se posteriormente à anulação da norma interna, inexistente direito adquirido ou alteração contratual lesiva porque ainda não implementados todos os requisitos necessários à aquisição do direito. A jurisprudência desta Corte consolidou o entendimento no sentido de que somente os empregados anteriormente admitidos que já tenham preenchidos os requisitos para a incorporação da vantagem até a data da revogação do ato que instituiu o Sistema de Progressão Funcional têm direito ao benefício. Precedentes. Recurso de embargos conhecido e não provido" (E-RR-327-59.2015.5.10.0019, **Subseção I Especializada em Dissídios Individuais** Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 11/10/2019, destaques acrescidos).

Destaque-se que a forma de pagamento do abono pecuniário é prevista em lei (art. 143 da CLT) e, como já dito, o MANPES não previu forma diversa do dispositivo consolidado, pelo que o equivocado cálculo a maior nos anos anteriores a 2016 não gera direito adquirido à sua manutenção para o futuro, visto que decorreu de ato administrativo ilegal e flagrante erro contábil por parte dos setores que realizavam o processamento da folha de pagamento, ignorando o fato de que já era efetuado o pagamento integral nas rubricas "Gratificação de férias 1/3" e "Gratificação de férias complementares".

Era imperativo que a ECT, sujeita aos deveres da Administração Pública (art. 37 da CRFB) revisse a forma de cálculo utilizada, o que se ampara também na norma do art. 53 da Lei n.º 9.784/1999, ao estatuir que "A Administração deve anular seus próprios atos, quando eivados de vício de legalidade, e pode revogá-los por motivo de conveniência ou oportunidade, respeitados os direitos adquiridos".

Ao editar o citado Memorando Circular n.º 2316/2016 - GPAR/CEGEP, evidencia-se que a ECT buscou corrigir a ilegalidade e o equívoco do setor contábil na forma de cálculo do pagamento do abono pecuniário, que vinha sendo pago a maior e em duplicidade, apenas para os empregados optantes pela conversão das férias em abono pecuniário.

Reafirme-se que tais empregados recebiam a gratificação de férias de 70% incidente sobre os 30 dias de férias e, também, sobre os 10 dias de abono pecuniário, o que resultava em pagamento em duplicidade (*bis in idem*). Assim, a distorção no cálculo se constitui, inclusive, em quebra de isonomia entre os próprios empregados da reclamada, na medida em que aqueles que usufruíam da integralidade do período de férias recebiam de forma correta a remuneração de 30 dias de férias acrescidos da gratificação de 70%, enquanto os demais acabavam recebendo 40 dias de férias acrescidos da gratificação de 70%.

A partir da constatação do pagamento em duplicidade, a ECT fez a correção da metodologia de cálculo, passando a pagar a gratificação de férias de 70% sobre os 20 dias de férias fruídas, mais 10 dias férias "vendidos" com os 10 dias trabalhados (abono pecuniário), incidindo sobre estes últimos a gratificação de férias, totalizando, assim, a incidência da referida gratificação sobre 30 dias de férias, e não sobre 40 dias, como vinha ocorrendo, sem qualquer alteração normativa e em estrita obediência aos ditames legais e do disposto no MANPES (itens 43 e 44 e respectivos subitens).

No caso em exame, a norma regulamentar (MANPES) não foi alterada ou revogada, permanecendo exatamente a mesma norma de antes, com o mesmo texto e conteúdo, sendo que a pretensão da autora deseja criar uma norma que não existe, eis que nunca existiu previsão de pagamento da gratificação de férias sobre 40 dias e a conversão em pecúnia não altera o cálculo das férias apenas sobre 30 dias, mas apenas o período de descanso do empregado, como já enfatizado.

Portanto, ao contrário do que sustentou o reclamante, não existiu qualquer alteração do contrato de trabalho, mas apenas a constatação contábil de uma falha administrativa ilegal, que efetuava o pagamento em duplicidade da gratificação de férias quando o empregado fazia o requerimento de conversão de parte do período em abono pecuniário.

Ainda que praticado de forma reiterada, o ilegal e indevido pagamento da gratificação de férias em duplicidade, por erro de cálculo, não gera ao empregado direito à adoção continuada do critério errado no cálculo e pagamento de parcelas futuras. Entretanto, como os valores foram recebidos de boa-fé, não há obrigação de o empregado devolver os valores já recebidos, conforme metodologia anterior.

Assim, não houve qualquer alteração contratual, mas apenas e tão somente correção da forma de cálculo, sem qualquer redução da remuneração das férias a que o empregado tem direito, conferindo tratamento isonômico em face dos empregados que não faziam a opção pela conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário.

Acrescente-se que o E. Tribunal Superior do Trabalho já se debruçou sobre a matéria, sendo no mesmo sentido os seguintes precedentes:

"(...) II. RECURSO DE REVISTA. ECT. GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS SOBRE ABONO PECUNIÁRIO. BIS IN IDEM. ADEQUAÇÃO NA FORMA DE CÁLCULO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. NÃO CONFIGURAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA CARACTERIZADA. 1. De acordo com o artigo 896-A da CLT, o Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista, deve examinar previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica. 2. Embora a controvérsia objeto do recurso de revista não represente "questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista" nos termos do art. 896-A, IV, da CLT, verifica-se a existência de decisões dissonantes no âmbito desta Corte, o que configura a transcendência jurídica da matéria em debate. 3. A controvérsia versa sobre a interpretação do Manual de Pessoal da ECT quanto ao cálculo do abono pecuniário. O Tribunal Regional consignou que a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT realizava o pagamento do abono pecuniário com base na remuneração do empregado, acrescida da gratificação de férias (majorada para 70% por norma coletiva). 4. De acordo com o artigo 143 da CLT, "É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.". Ademais, a Súmula 328/TST, dispõe que: "O pagamento das férias, integrais ou proporcionais, gozadas ou não, na vigência da CF/1988, sujeita-se ao acréscimo do terço previsto no respectivo art. 7º, XVII.". Ainda, esta Corte Superior firmou entendimento no sentido de que, nos casos em que o empregado opta por converter 10 (dez) dias de férias em abono, a gratificação de férias incide sobre 30 (trinta) dias de férias, devendo o abono pecuniário ser pago com base apenas na remuneração, sem o referido acréscimo. Além disso, considera-se possível o pagamento da gratificação em rubricas distintas, incidindo sobre os 20 (vinte) dias de férias e sobre os 10 (dez) dias

de abono. 5. No caso dos autos, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT, a partir da interpretação equivocada do próprio normativo interno e do artigo 143 da CLT, em relação aos empregados que optassem pela conversão das férias em abono pecuniário, promovia o cálculo da parcela incluindo o terço constitucional com o acréscimo da gratificação de 70%, configurando nítido *bis in idem*, uma vez que a gratificação era paga sobre os 30 dias de férias e, ainda, sobre os 10 dias convertidos em pecúnia. Constatado o pagamento em duplicidade, a Reclamada esclareceu, por meio do Memorando Circular 2316/2016 GPAR/CEGEP e sem promover qualquer alteração no Manual de Pessoal, a correta interpretação acerca da metodologia de cálculo do abono pecuniário, o qual passou a ser pago sem a gratificação de férias, em plena conformidade com legislação pertinente e com o próprio normativo interno da empresa. Com efeito, no normativo interno da ECT, não havia a previsão de pagamento do abono pecuniário em valor maior, tendo ocorrido, tão somente, erro no procedimento de cálculo realizado pelo setor contábil da empresa, razão pela qual a interpretação equivocada da norma empresarial não gera direito adquirido aos empregados. Não há falar, portanto, em alteração contratual lesiva, tampouco em violação do artigo 468 da CLT e em contrariedade à Súmula 51, I, do TST. 6. Nesse cenário, o Tribunal Regional, ao considerar que a adequação da forma de cálculo do abono pecuniário, promovida pela ECT, configurou alteração contratual lesiva, proferiu acórdão em ofensa aos artigos 7º, XVII, e 37, caput, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido. (TST- Ag-RRAg - 20207-58.2021.5.04.0871, 5ª Turma, Relator: Recurso Douglas Alencar Rodrigues, julgamento: 10/05/2023, publicação: 19/05/2023)

"(...)B) RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nº 13.015/2014 E 13.467/2017. 1. GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS SOBRE O ABONO PECUNIÁRIO. MUDANÇA NA FORMA DE CÁLCULO. MEMORANDO CIRCULAR Nº 2316/2016- GPAR/CEGEP. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. NÃO OCORRÊNCIA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.I. Conforme descrito no acórdão regional, até o advento do Memorando Circular nº 2316/2016- GPAR/CEGEP, a ECT fazia incidir a gratificação de férias, majorada para 70% pelo Acordo Coletivo de Trabalho, sobre os 30 dias de férias e, no caso de conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário, calculava os 10 dias de férias trabalhadas, acrescentando-o de mais 70% da mesma gratificação. A partir da constatação do pagamento em duplicidade, a ECT fez a correção da metodologia de cálculo, passando a pagar a gratificação de férias de 70% sobre os 20 dias de férias fruídas, mais 10 dias de férias "vendidos" com os 10 dias trabalhados (abono pecuniário), incidindo sobre estes últimos a gratificação de férias, totalizando, assim, a incidência da referida gratificação sobre 30 dias de férias, e não sobre 40 dias, como vinha ocorrendo. II. Como se observa, com a alteração na forma de cálculo da gratificação de férias implementada pelo Memorando-Circular nº 2316/2016 - GPAR/CEGEP, os empregados públicos da ECT continuaram a receber a referida gratificação no percentual de 70% previsto em negociação coletiva, mas não no percentual de 93,33%, como antes era equivocadamente feito. III. O direito reconhecido aos trabalhadores pelo inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal é o do pagamento de gratificação de férias de, no mínimo, um terço sobre os trinta dias de férias a que fazem jus, sejam estas férias usufruídas ou "vendidas", não sofrendo, portanto, majoração na hipótese do exercício, pelo empregado, da faculdade inserta no art. 143 da CLT. Exegese da Súmula nº 328 desta Corte. IV. Sob esse enfoque, fixa-se o seguinte entendimento: o valor da gratificação de férias fixado em lei ou por convenção entre as partes não se altera na hipótese de conversão ("venda") de 1/3 do período de descanso anual em abono pecuniário. Vale dizer: ou a gratificação de férias incide sobre os 30 dias de férias; ou incide sobre 20 dias de férias e sobre os 10 dias do abono pecuniário, sem que, com isso, haja qualquer prejuízo ao empregado, à luz das normas constitucionais e legais de regência. V. A ECT é empresa pública federal, equiparada à Fazenda Pública, e deve obediência aos princípios que regem a administração pública em geral (art. 37, caput, da CF), especificamente o da legalidade. Logo, a ECT tem o dever jurídico de conformar suas práticas administrativas ao disciplinado em lei, podendo anular seus atos, como expressamente determinado pelas Súmulas nº 346 e 473 do Supremo Tribunal Federal. VI. Não constitui ofensa ao art. 468 da CLT, nem vulneração à Súmula nº 51, I, do TST, a adequação da metodologia de cálculo da gratificação de férias, promovida pela ECT, após 01/07/2016 (Memorando-Circular nº 2316/2016 - GPAR/CEGEP). VII. Sob esse enfoque, fixa-se o seguinte entendimento: ainda que praticado de forma reiterada, o pagamento indevido de parcela trabalhista (v.g. gratificação de férias), por erro de cálculo, não gera ao empregado direito à adoção continuada do critério errado no cálculo e pagamento de parcelas futuras, sem, contudo, haver obrigação de devolução dos valores já recebidos conforme metodologia anterior. VIII. Recurso de revista de que se conhece, por violação do art. 7º, XVII, da Constituição Federal, e a que se dá provimento." (TST-RRAg - 516-74.2021.5.17.0005, 4ª Turma, Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos, julgamento: 09/05/2023, publicação: 12/05/2023)

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. GRATIFICAÇÃO SOBRE ABONO PECUNIÁRIO. ECT. CORREÇÃO DA FORMA DE CÁLCULO. PODER DE AUTOTUTELA. POSSIBILIDADE. AUSÊNCIA DE DIREITO ADQUIRIDO EM FACE DA ILEGALIDADE DO ATO ADMINISTRATIVO. NÃO INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 51, I, DO TST. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Em relação aos empregados optantes pela conversão das férias em abono pecuniário, até o ano de 2016 o setor de cálculo da ECT, a partir da incorreta interpretação do referido normativo interno e do próprio art. 143 da CLT, indevidamente incluiu o terço constitucional sobre o cálculo da gratificação de férias (majorada para 70% pelo Acordo Coletivo de Trabalho), o que configura flagrante *bis in idem*. Isso porque, nessa hipótese, tais empregados acabavam por receber a gratificação sobre os 30 dias de férias e, também, sobre os 10 dias de abono pecuniário. Constatada a referida falha contábil, houve a edição do Memorando Circular nº 2316/2016 - GPAR/CEGEP, o qual não alterou o critério estabelecido no Manual de Pessoal da ECT, mas apenas esclareceu que o cálculo da referida parcela não deverá conter "o valor dos dez dias de abono, acrescidos de 70% referentes ao complemento que já é pago nas rubricas "Gratificação de férias 1/3" e "Gratificação de férias complementares". A forma de pagamento do abono pecuniário é prevista em lei (art. 143 da CLT) e, como já dito, o referido manual da empresa não previu forma diversa do dispositivo consolidado, pelo que o equivocado cálculo a maior nos anos anteriores a 2016 não gera direito adquirido à sua manutenção para o futuro, visto que decorreu de flagrante erro de interpretação das normas legal e regulamentar. Logo, em que pese a transcendência jurídica reconhecida, o recurso de revista obstado não merece prosseguimento, pelo que é de se negar provimento ao agravo interno, mantendo-se a decisão monocrática proferida, com o acréscimo de fundamentação ora declinado. Agravo não provido. (TST- Ag-AIRR - 20279-05.2021.5.04.0561, 5ª Turma, Relator: Ministro Breno Medeiros, julgamento: 12/04/2023, publicação: 14/04/2023)

Quanto a alegada ilegal alteração do adicional de gratificação de férias ocorrida em agosto/2020, melhor sorte não tem o recorrente.

O reclamante argumenta que a reclamada pagava adicional de 70% sobre a gratificação de férias e que, com o novo acordo coletivo de trabalho, deixou de pagar a verba a partir de agosto de 2020. Refere que tal alteração foi ilegal e o direito a gratificação de 70% se incorporou ao seu contrato de trabalho. Requer que a reclamada seja condenada no pagamento de gratificação de férias e abono de 70% inclusive a partir de agosto/2020.

Sucedo que, com já decidido por esta Relatora em demais ações com mesmo objeto em face da ora reclamada (p. ex.: 1000462-06.2022.5.02.0060), a alteração aduzida pelo reclamante, em agosto

de 2020, foi decorrente do julgamento do Dissídio Coletivo de Greve (processo nº 1001203-57.2020.5.00.0000) que, por maioria de votos, indeferiu a manutenção da cláusula 59ª do dissídio coletivo anterior, que contemplava a gratificação de férias de 70%, sendo que referida "sentença normativa terá vigência de 1 (um) ano, de 1º de agosto de 2020 até 31 de julho de 2021".

Logo, não há que se falar em direito adquirido, na medida em que, caso acolhida a tese do autor, as normas coletivas e os dissídios coletivos não poderiam jamais dispor em sentido contrário à disposição convencional anterior. Estaria configurada, na verdade, a ultratividade das normas coletivas, o que é vedado pelo ordenamento jurídico, conforme art. 614, § 3º da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017.

Nesse sentido, ademais, o Plenário do E. STF, na Sessão Virtual de 20/05/2022 a 27/05/2022, concluiu o julgamento da ADPF 323 para "(...) declarar a inconstitucionalidade da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho, na versão atribuída pela Resolução 185, de 27 de setembro de 2012, assim como a inconstitucionalidade de interpretações e de decisões judiciais que entendem que o art. 114, parágrafo segundo, da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, autoriza a aplicação do princípio da ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas (...)" (ATA nº 17, de 30/05/2022. DJE nº 107, divulgado em 01/06/2022).

Em consequência, diante dessa decisão do E. STF, observados o art. 102, § 1º, da CRFB e o art. 10, caput e §§, da Lei nº 9.882/1999, notadamente a eficácia contra todos e efeito vinculante da decisão em sede de ADPF, não há se falar em direito adquirido a benefício normativo convencional da categoria, ante a vedação à ultratividade da norma coletiva, que tem período de vigência limitado a dois anos, conforme art. 614, § 3º da CLT.

Ou seja, as normas coletivas não produzem efeitos após o prazo de sua vigência, conforme preconizado no art. 614, § 3º, da CLT, razão pela qual, tendo sido celebrado novo ACT em 2020, no qual não houve a renovação do direito ao adicional de 70% para o pagamento de gratificação e de férias, bem como diante do indeferimento da manutenção da Cláusula 59ª - que tratava da gratificação em comento -, no julgamento do Dissídio Coletivo de Greve nº 1001203-57.2020.5.00.0000 (ID. 1d4af9a e ID. 1f74597: "... indeferir a manutenção das seguintes cláusulas do dissídio coletivo anterior: (...) 59 (gratificação de férias)", não há qualquer amparo para a pretensão da reclamante de manter as condições de pagamento estabelecidas em normas coletivas que perderam a sua vigência e que foram expressamente excluídas da relação entre empregado e empregador quando do julgamento do referido Dissídio Coletivo de Greve.

Em suma, os benefícios previstos em instrumentos normativos não se incorporam ao contrato de trabalho, diante da vedação à ultratividade das normas coletivas, nos termos do art. 614, § 3º, da CLT, e do julgamento proferido pelo E. STF na ADPF 323. Tendo sido suprimida a fonte obrigacional que amparava o seu pagamento, o empregado da reclamada não faz jus à gratificação de férias no percentual de 70%, até então previsto em normas coletivas, a partir de agosto/2020.

No mais, o direito reconhecido aos trabalhadores pelo art. 7º, XVII, da CRFB é o do pagamento de gratificação de férias de, no mínimo, um terço sobre os trinta dias, o que foi devidamente respeitado pela reclamada.

Desta maneira, não subsistindo previsão normativa que contemple o adicional de 70% para as férias após agosto de 2020, o pedido do autor resta improcedente, como devidamente julgado na origem.

Nego, pois, provimento ao recurso.

Em seu recurso de revista, o reclamante argumenta que a alteração na forma de cálculo do abono pecuniário e da gratificação de férias configura alteração contratual lesiva, violando o artigo 468 da CLT e o direito adquirido. A parte indicou violação ao art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal, ao art. 468 da CLT, e contrariedade à Súmula nº 51, do TST.

Ao exame.

A questão consiste em saber se a exclusão do adicional de 70% da base do abono pecuniário, promovida pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, por meio do Memorando Circular nº 2.316/2016, é correção administrativa ou alteração lesiva vedada.

Pois bem.

O Supremo Tribunal Federal, em julgamento do Tema 1330, assentou que a controvérsia sobre o cálculo de abono de férias realizado pela ECT e a correção procedimental não perpassa pela matéria constitucional, mas somente pela análise da matéria fática, da legislação trabalhista e de cláusulas de acordo coletivo.

Pois bem. O item 44.1 do Manual de Pessoal da ECT é claro em indicar que a base de cálculo do abono corresponde à remuneração das férias do período correspondente, sendo acrescida a gratificação de férias. A expressão "*acrescida da gratificação de férias*" separada por vírgula da oração anterior afasta a leitura de que o acréscimo da gratificação se refere ao vocábulo "período" e, assim, conduz à interpretação de que é a base de cálculo do abono que recebe a incidência gratificação de férias. Dessa forma, havia o suporte regulamentar para que a gratificação de férias incida sobre a base de cálculo do abono pecuniário.

Por força da autonomia da vontade, inclusive para valorizar o trabalho humano (art. 170 da Constituição Federal), o empregador pode, de forma unilateral, instituir benesses e direitos aos empregados. Assim, não há razão para desqualificar a legitimidade e a licitude do abono pecuniário pago de forma mais benéfica do que aquele estabelecido em lei.

Se através do normativo interno foi previsto que a gratificação de férias incidirá no cálculo do abono pecuniário, e, de tal forma, foi reiteradamente pago por vinte e sete anos (de 1989 até 2016), entende-se, por força do princípio da confiança e da segurança jurídica e da vedação ao retrocesso, que o adimplemento de tal parcela se incorpora legitimamente ao contrato de trabalho.

Logo, a retirada da situação mais benéfica do trabalhador, como se deu na hipótese em exame, de forma unilateral, caracteriza alteração contratual lesiva e, portanto, nula, nos termos do art. 468 da CLT. E, por efeito da nulidade da alteração, mantém-se a situação benéfica ao trabalhador que contratado anteriormente. É essa a construção jurídica que respalda o teor da Súmula nº 51, I, do TST.

Por esses fundamentos, o Tribunal Pleno, em julgamento do Tema nº 115 da Tabela de Recursos de Revista Repetitivos fixou a tese vinculante de que *"A mudança na forma de cálculo do abono pecuniário previsto no art. 143 da CLT, promovida pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT por meio do Memorando Circular nº 2.316/2016 – GPAR/CEGEP, configura alteração contratual lesiva, não atingindo os empregados contratados sob a égide da sistemática anterior"*.

Nesse contexto, o equacionamento regional, ao negar o direito ao abono pecuniário na forma como era calculada antes da alteração contratual lesiva, terminou por violar o art. 468 da CLT e contrariar a tese vinculante desta Corte Superior.

E, por essa razão, **CONHEÇO** do recurso de revista por violação do art. 468 da CLT e, no mérito, **DOU-LHE PROVIMENTO** para determinar o reestabelecimento da metodologia de cálculo de abono aplicada anteriormente a entrada em vigor do Memorando Circular nº 2316/2016-GPAR/CEGEP e condenar a reclamada ao pagamento das diferenças de abono, considerando a incidência da gratificação de férias sobre seu cálculo, sobre as parcelas vencidas e vincendas. Atribui-se a condenação o valor provisório de R\$ 7.000,00 (sete mil reais) e custas no valor de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais), a ser pago pela reclamada. Honorários advocatícios pela reclamada no patamar de 15% sobre o valor da condenação, a ser apurado em liquidação de sentença. Determina-se a restituição dos autos ao Relator originário autos para exame das matérias recursais remanescentes.

II. RRAg 0100790-83.2021.5.01.0072

Trata-se de recurso interposto contra acórdão publicado na vigência da Lei 13.467/2017, que exige demonstração prévia de transcendência da causa, conforme estabelecido nos artigos 896-A da CLT e 246 e 247 do Regimento Interno desta Corte Superior.

Na espécie, em razão da relevância do tema, **RECONHEÇO A TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA** da matéria.

Satisfeitos os pressupostos comuns de admissibilidade do recurso de revista, prossigo no exame dos pressupostos específicos, conforme o art. 896 da CLT.

Sobre o tema em epígrafe, o Tribunal Regional adotou os seguintes fundamentos:

O Regimento Interno da ECT, Anexo 12, Capítulo 2, Módulo 1, do Manual de Pessoal (Mampes), nos itens 43 e 44.1, estabelece a gratificação de férias de 70% inclusive para o período de férias vendidas. A alteração de cálculo do abono pecuniário, introduzida pelo Memorando Circular 2316/2016, constituiu, pois, modificação contratual / unilateral lesiva, sobretudo tendo em vista que o Autor, admitido em 23/11/1994, vinha recebendo a parcela de acordo com a previsão original do Manual de Pessoal de sua empregadora.

A norma interna da ECT, a partir de uma leitura conjugada dos itens 44.1 e 34, assegura que o abono pecuniário de férias seja pago com a incidência da gratificação de férias (correspondente à soma do terço constitucional e da parcela complementar de 36,67% estipulada em negociação coletiva, resultando em uma gratificação de 70%).

O Memorando Circular dos Correios nº 2316/2016-GPAR / CEGEP "reinterpretou" a norma interna de forma desfavorável, sem modificá-la, suprimindo a incidência da gratificação de férias sobre o abono pecuniário.

Tal alteração é nula diante da previsão do art. 468, caput, da CLT.

Nestes termos, a modificação lesiva do regulamento não atinge as cláusulas anteriormente estabelecidas e aderentes aos contratos individuais.

Ademais, há expresso conflito normativo entre o que é previsto no Anexo 12 do Capítulo 2 do Módulo 1 do Manual de Pessoal dos Correios - MANPES (ainda vigente) e o teor do Memorando Circular dos Correios nº 2316/2016-GPAR / CEGEP, hipótese em que, pelo princípio da norma mais favorável ao trabalhador, deve prevalecer o direito à incidência da gratificação de férias sobre o abono pecuniário.

E as normas coletivas da Ré que tratam de gratificação de férias não contrariam o direito assegurado pela norma regulamentar do Anexo 12 do Capítulo 2 do Módulo 1 do Manual de Pessoal dos Correios - MANPES, uma vez que se limitam a majorar o percentual da gratificação / adicional de férias prevista no art. 7º, XVII, da Constituição Federal ao patamar de 70%, nada mencionando sobre a incidência ou não da gratificação de férias sobre o abono pecuniário.

O inciso XVII do art. 7º da CF, ao estipular o direito ao **gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal**, não excluiu a possibilidade de o terço de férias incidir sobre o abono pecuniário.

Mesmo que se entenda que o art. 143 da CLT não assegura que o abono pecuniário sofra a incidência da gratificação de férias, nada impede que isso ocorra, por previsão contratual, regulamentar ou coletiva.

E a Súmula 328 do TST, além de não tratar expressamente sobre abono pecuniário, também

não consolidou entendimento no sentido de proibir que norma regulamentar estipule a incidência da gratificação de férias sobre o abono.

Saliente-se, ainda, que a ECT submete-se ao regime de direito privado quanto às obrigações trabalhistas. Por fim, o inciso I da Súmula nº 51 do TST prevê que **"as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento"**.

Por fim, o inciso I da Súmula nº 51 do TST prevê que **"as cláusulas regul amentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento"**.

Portanto, incontroverso que o obreiro recebia a gratificação de férias de 70% sobre o abono de férias desde a sua admissão, tal benefício incorporou-se ao seu contrato de trabalho, de modo que ele faz jus ao recebimento da parcela.

Assim sendo, defiro o pedido de pagamento de diferenças do adicional de 70% sobre o abono pecuniário pago durante o período imprescrito, conforme postulado na inicial.

Dou provimento.

Em seu recurso de revista, a reclamada alega que a Área de Recursos Humanos da ECT editou o Mem. Circular nº 2316/2016 – GPAR/CEGEP, objeto do litígio, no intuito de divulgar a retificação da forma de cálculo do abono pecuniário para adequá-la aos normativos, legislação, jurisprudência e princípios que regem a Administração Pública em toda sua atividade. Diz que *"a forma de pagamento do abono pecuniário é prevista em lei (art. 143 da CLT) e, como já dito, o referido manual da empresa não previu forma diversa do dispositivo consolidado, pelo que o equivocado cálculo a maior nos anos anteriores a 2016 não gera direito adquirido à sua manutenção para o futuro, visto que decorreu de flagrante erro de interpretação das normas legal e regulamentar"*. Aponta que é imperativo que Administração anule seus próprios atos ilegais. Aponta violação dos arts. 5º, II, 7º, XXVI e 37 da Constituição Federal. Colaciona arestos da SDI-I do TST.

Ao exame.

A questão consiste em saber se a exclusão do adicional de 70% da base do abono pecuniário, promovida pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, por meio do Memorando Circular nº 2.316/2016, é correção administrativa ou alteração lesiva vedada.

Pois bem.

O Supremo Tribunal Federal, em julgamento do Tema 1330, assentou que a controvérsia sobre o cálculo de abono de férias realizado pela ECT e a correção procedimental não perpassa pela matéria constitucional, mas somente pela análise da matéria fática, da legislação trabalhista e de cláusulas de acordo coletivo.

O item 44.1 do Manual de Pessoal da ECT é claro em indicar que a base de cálculo do abono corresponde à remuneração das férias do período correspondente, sendo acrescida a gratificação de férias. A expressão *"acrescida da gratificação de férias"* separada por vírgula da oração anterior afasta a leitura de que o acréscimo da gratificação se refere ao vocábulo "período" e, assim, conduz à interpretação de que é a base de cálculo do abono que recebe a incidência gratificação de férias. Dessa forma, havia o suporte regulamentar para que a gratificação de férias incida sobre a base de cálculo do abono pecuniário.

Por força da autonomia da vontade, inclusive para valorizar o trabalho humano (art. 170 da Constituição Federal), o empregador pode, de forma unilateral, instituir benesses e direitos aos empregados. Assim, não há razão para desqualificar a legitimidade e a licitude do abono pecuniário pago de forma mais benéfica do que aquele estabelecido em lei.

Se através do normativo interno foi previsto que a gratificação de férias incidirá no cálculo do abono pecuniário, e, de tal forma, foi reiteradamente pago por vinte e sete anos (de 1989 até 2016), entende-se, por força do princípio da confiança e da segurança jurídica e da vedação ao retrocesso, que o adimplemento de tal parcela se incorpora legitimamente ao contrato de trabalho.

Logo, a retirada da situação mais benéfica do trabalhador, como se deu na hipótese em exame, de forma unilateral, caracteriza alteração contratual lesiva, e, portanto nula, nos termos do art. 468 da CLT. E, por efeito da nulidade da alteração, mantém-se a situação benéfica ao trabalhador que contratado anteriormente. É essa a construção jurídica que respalda o teor da Súmula nº 51, I, do TST.

Por esses fundamentos, o Tribunal Pleno, em julgamento do Tema nº 115 da Tabela de Recursos de Revista Repetitivos fixou a tese vinculante de que *"A mudança na forma de cálculo do abono pecuniário previsto no art. 143 da CLT, promovida pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT por meio do Memorando Circular nº 2.316/2016 – GPAR/CEGEP, configura alteração contratual lesiva, não atingindo os empregados contratados sob a égide da sistemática anterior"*.

Nesse contexto, o equacionamento regional está em conformidade com a tese vinculante desta Corte Superior e inexistem as violações constitucionais apontadas.

E, por essa razão, **NÃO CONHEÇO** do recurso de revista. Determina-se a restituição dos autos ao Relator originário autos para exame das matérias recursais remanescentes.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros do Tribunal Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria: **1.** julgar o incidente de julgamento de recursos de revista e embargos repetitivos e fixar a seguinte tese jurídica vinculante: *A mudança na forma de cálculo do abono pecuniário previsto no art. 143 da CLT, promovida pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT por meio do Memorando Circular nº 2.316/2016 – GPAR/CEGEP, configura alteração contratual lesiva, não atingindo os empregados contratados sob a égide da sistemática anterior.* **2.** Julgar os processos afetados da seguinte maneira: (i) quanto ao **RR 1000250-90.2022.5.02.0025** - por unanimidade: a) **conhecer** do recurso de revista interposto pelo sindicato, por violação do art. 468 da CLT, e, no mérito, dar-lhe para determinar o reestabelecimento da metodologia de cálculo de abono aplicada anteriormente a entrada em vigor do Memorando Circular nº 2316/2016-GPAR/CEGEP e condenar a reclamada ao pagamento das diferenças de abono, considerando a incidência da gratificação de férias sobre seu cálculo, sobre as parcelas vencidas e vincendas; b) atribuir à condenação o valor provisório de R\$ 7.000,00 (sete mil reais) e custas no valor de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais), a ser pago pela reclamada e condenar a reclamada ao pagamento honorários advocatícios no patamar de 15% sobre o valor da condenação, a ser apurado em liquidação de sentença; c) determinar a restituição dos autos ao Relator originário autos para exame das matérias recursais remanescentes; (ii) quanto ao **RRAg 0100790-83.2021.5.01.0072** - por unanimidade: a) não **conhecer** do recurso de revista; b) determinar a restituição dos autos ao Relator originário autos para exame das matérias recursais remanescentes.

Brasília, 20 de maio de 2026.

ALBERTO BASTOS BALAZEIRO
Ministro Relator

