

A consolidação do TST como Corte de precedentes

Paulo Henrique Garcia Hermosilla

Advogado.

*Doutor e Mestre em Direito Civil pela
Universidade de São Paulo.*

RESUMO

A Reforma Trabalhista proibiu que súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho restrinjam direitos legalmente previstos ou criem obrigações não previstas em lei. O TST consolidou seu papel como corte de precedentes. Mudanças no Regimento Interno ampliaram as hipóteses de elaboração dos precedentes qualificados, criaram um rito simplificado diante da mera reafirmação do entendimento já sedimentado pela Corte e o precedente obrigatório, similar ao desenvolvido pelo Supremo Tribunal Federal. Além disso, o uso do trabalho de inteligência auxiliou no fornecimento de subsídios para a instauração de incidentes para a elaboração dos precedentes. O que se nota dessa nova vocação do TST é que tanto o cancelamento dos precedentes ultrapassados e meramente persuasivos quanto os novos precedentes vinculantes são, em regra, mais favoráveis às instituições financeiras.

Palavras-chave: Tribunal Superior do Trabalho. Precedentes. Reforma Trabalhista. Instituições financeiras.

ABSTRACT

The Labor Reform prohibited precedents and other statements of jurisprudence issued by the Superior Labor Court and the Regional Labor Courts from restricting legally provided rights or creating obligations that are not provided for by law. The TST consolidated its role as a court of precedents. Changes in the Internal Regulations expanded the cases for the elaboration of qualified precedents, created a simplified procedure in the face of the mere reaffirmation of the understanding already established by the Court, and the binding precedent, similar to that developed by the Supreme Federal Court. In addition, the use of intelligence work helped in providing support for the initiation of

incidents for the elaboration of precedents. What can be noted from this new vocation of the TST is that both the cancellation of outdated and merely persuasive precedents and the new binding precedents are, as a rule, more favorable to financial institutions.

Keywords: Superior Labor Court. Precedents. Labor Reform. Financial institutions.

Introdução

A legislação trabalhista já havia sido bastante impactada pela Reforma Trabalhista, que, aliás, completará dez anos em 2017 e operadores do Direito já estão bastante familiarizados com as alterações e os ajustes que alteraram profundamente a relação patrão-empregado.

A sociedade carecia do aprimoramento e da atualização da antiga Consolidação das Leis do Trabalho da Era Vargas, da flexibilização das relações de trabalho, sem, no entanto, renunciar à proteção ao hipossuficiente.

A CLT, portanto, carecia do *lifting* exigido pelo mundo atual em que as relações capital x trabalho são tão difusas, em que se dá tanto valor ao empreendedorismo, que pode levar ao sucesso, mas que, com tanta frequência, flerta com a desilusão e com o fracasso, em que a “pejotização” e o “vínculo laboral” vivem às turras nos tribunais, ao lado da “uberização”, que conecta plataformas digitais e prestadores de serviços (ou empregados disfarçados de prestadores de serviço (?)) aos consumidores finais, e, finalmente, em que as novas gerações já não se identificam tanto com a CLT como era no passado.

Como já tratamos em artigos anteriores, a “nova” CLT aparentemente foi positiva para a sociedade. A queda do desemprego¹ e a resiliência dos rendimentos do trabalho² são conquistas a serem comemoradas.

Portanto, a Reforma Trabalhista buscou o aprimoramento das relações do trabalho, a valorização da negociação coletiva e sua preferência em relação à legislação, inclusive em temas sen-

¹ BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. **Desemprego**. Disponível em: <Desemprego | IBGE>. Acesso em: 15 de mar. de 2026

² BRASIL. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA. **Retrato dos rendimentos do trabalho: resultados da PNAD Contínua do quarto trimestre de 2025**. Disponível em: <Retrato dos rendimentos do trabalho: resultados da PNAD Contínua do quarto trimestre de 2025 | Carta de Conjuntura>. Acesso em: 15 de mar. de 2026

síveis, como plano de cargos, salários e funções, teletrabalho e participação nos lucros ou resultados, temas que podem ser livremente negociados entre as partes, conforme faculta o art. 611-A da CLT, incluído pela Reforma, além do estímulo dado à arbitragem e às formas alternativas de resolução dos conflitos laborais, procurando manter as partes longe da judicialização.

1 A escolha do tema

O tema escolhido é palpitante, pois vincula todos os operadores do Direito que atuam na área trabalhista, sendo evidente que patrões e empregados foram direta ou indiretamente, em maior ou menor grau, afetados pela Reforma e continuam a sê-lo pelos seus desdobramentos, como ocorre atualmente, com a assunção do novo papel de corte de precedentes assumido pelo TST.

Portanto, pela atualidade do tema e pelo impacto causado aos que labutam nessa área, particularmente no âmbito das instituições financeiras, entendemos pertinente enfrentar a matéria através deste artigo, o qual, esperamos, seja útil ao leitor.

2 O TST como corte de precedentes

2.1 A Reforma Trabalhista como ponto de inflexão

A Reforma Trabalhista representou não apenas uma nova roupagem ao arcabouço legislativo instituído por Vargas, mas também um ponto de inflexão no panorama jurídico brasileiro, uma alteração nos rumos que vinham sendo adotados em relação à interpretação dos direitos trabalhistas no âmbito do Poder Judiciário.

A Reforma foi fruto de uma nova mentalidade jurídica, uma consequência lógica do desconforto empresarial em relação à excessiva proteção dispensada ao empregado pela jurisprudência trabalhista.

Não se trata de um desmanche dos direitos laborais, pois os direitos foram mantidos, mas de uma correção do rumo da jurisprudência.

O que se percebe é que, talvez pelo fato de existir uma Justiça do Trabalho vocacionada para o tema, ela não teria sentido senão pela defesa do mais fraco, do hipossuficiente, e esse fato, provavelmente, levou esse ramo especializado do Poder Judiciário a criar uma carapaça protetora em favor do empregado, procedimento que, ao cabo, provocou injustiças.

O Ministro Roberto Barroso, relator do RE 590.415/SC, ao tratar da limitação da autonomia da vontade do empregado em face da assimetria de poder entre patrão e empregado, gizou que as normas que regem as relações laborais são voltadas à tutela do trabalhador, pois a inferioridade do empregado “[...] compromete o livre exercício da autonomia individual da vontade e que, nesse contexto, regras de origem heterônoma – produzidas pelo Estado – desempenham um papel primordial de defesa da parte hipossuficiente”.

Diante da eterna luta entre capital e trabalho, não é nossa pretensão afastar a necessária proteção ao mais fraco em face do arbítrio de quem tem em mãos o controle dos meios de produção. Não!

Porém, a Justiça do Trabalho não deve amparar o empregado pelo simples fato de ser empregado ou por ela ser uma Justiça Especializada, mas, sim, em respeito à sua hipossuficiência, especialmente quando o trabalhador flagrantemente não tiver ciência de seus direitos, por ser analfabeto, por ser incapaz, por não estar acompanhado de advogado (*jus postulandi*), ou mesmo pela dificuldade em comprovar os fatos constitutivos de seu direito, pois as provas, especialmente documentais, estão em poder do empregador (ônus da prova).

Nos exemplos citados é que deve prevalecer a proteção ao hipossuficiente, a aplicação da teoria dinâmica do ônus da prova, com a inversão do ônus da prova e, se necessário, o predomínio do brocardo jurídico *in dubio pro operario*.

Porém, fato é que havia necessidade de se tornar mais claras as regras laborais e a extensão da produção jurisprudencial, limitando a interpretação da norma trabalhista, de forma que ela esteja em sintonia com a *mens legis*.

Não se pretende prejudicar a parte mais vulnerável na relação laboral, mas temos que admitir que o empregado nem sempre é a parte mais frágil nessa relação, em especial o empregado bancário, que é protegido por poderosos sindicatos que, por sua vez, são assessorados por renomados escritórios de advocacia.

No estado de São Paulo, por exemplo, o empregado está amparado por todos os lados, podendo contar com o apoio dos sindicatos da categoria, do Ministério Público do Trabalho, dos representantes locais do Ministério do Trabalho e Emprego e de uma imensa gama de profissionais que atuam na área, como advogados e peritos, sem esquecer que o Estado conta com dois Tribunais Regionais do Trabalho e com Varas do Trabalho distribuídas pela capital e pelo interior.

Em outras palavras, o empregado não tem qualquer dificuldade de acesso às informações laborais e, se necessário, de exigir seus direitos judicialmente, lembrando que os processos judiciais são eletrônicos, o que evita deslocamentos desnecessários e dispendiosos de partes e testemunhas, facilitando o acesso ao Poder Judiciário.

Assim, nunca foi tão fácil, ao empregado, ter ciência de seus direitos e exigí-los, se preciso coercitivamente, através da Justiça do Trabalho.

A notícia preocupante para os bancários fica por conta do levantamento, dando conta que, na última década, foram fechadas 37% das agências bancárias no Brasil, deixando 638 municípios sem bancos e quase sete milhões de brasileiros desassistidos, o que, obviamente, implicou na redução do número de empregados nas instituições financeiras³.

O avanço da tecnologia, potencializado pela pandemia e pelo lançamento do Pix, causou o fechamento de quase 6.000 agências tradicionais e a ênfase ao atendimento remoto.⁴

O legislador de 2017, desafiando a jurisprudência trabalhista até então essencialmente pró-operário, lançou as bases de um, digamos, contraponto, ou de um “basta” patronal, deixando o mundo jurídico apreensivo em relação ao procedimento que seria adotado pelos operadores do Direito, sobretudo nos esperados debates que se seguiriam entre magistrados, advogados em membros do Ministério Público do Trabalho.

De lege ferenda, fica o registro da esperada extinção da unicidade sindical, indevidamente mantida pelo legislador constitucional de forma contraditória à própria liberdade de associação, também com assento constitucional⁵.

³ Sindicato dos Bancários e Financieiros de São Paulo, Osasco e Região. **Setor bancário eliminou 70 mil empregos e fechou mais de 5 mil agências em 10 anos.** Disponível em: <Setor bancário eliminou 70 mil empregos e fechou mais de 5 mil agências em 10 anos | Sindicato dos Bancários>. Acesso em: 27 de mar. de 2026

⁴ Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito. **Brasil perde 37% das agências bancárias em dez anos.** Disponível em: <Brasil perde 37% das agências bancárias em dez anos | Contec Brasil>. Acesso em: 27 de mar. de 2026

⁵ “No sentir deste Magistrado, o legislador constituinte perdeu uma grande oportunidade de acompanhar a dinâmica social e as modernas relações de trabalho. Preferiu manter esse ranço corporativista e paternalista que teve seu berço no fascismo italiano. Entendo que **se devia ter atribuído plena liberdade de associação e criação sindical, sem qualquer interveniência do Poder Público, exceto, única e exclusivamente, no**

2.2 Precedentes jurisprudenciais – limitação

O Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, ao relatar o Recurso de Revista nº 377-71.2017.5.09.0010, destacou que a Lei nº 13.467/17, [...] levando em conta os excessos protecionistas da jurisprudência trabalhista, veio a disciplinar matérias tratadas em verbetes sumulados do TST, mas fazendo-o em termos mais modestos [...]”

O entendimento do Ministro Ives Gandra reflete o § 2º, do art. 8º, da CLT, incluído pela Reforma Trabalhista, o qual determina que os enunciados de jurisprudência editados pelo TST e pelos Regionais “[...] não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei”.

2.3 Consolidação do sistema de precedentes

Após a Reforma Trabalhista, o TST consolidou seu papel de corte de precedentes⁶, simplificou o sistema recursal e aprimorou a criação das súmulas. Mudanças no Regimento Interno da Corte ampliaram as hipóteses de elaboração dos precedentes qualificados e criaram um rito simplificado diante de mera reafirmação de jurisprudência sedimentada e criando o precedente obrigatório, similar ao desenvolvido pelo Supremo Tribunal Federal.

A utilização do trabalho de inteligência para a triagem das demandas auxiliou na redução da litigiosidade e no fornecimento de subsídios para a instauração de incidentes para a elaboração dos precedentes.

O que se nota dessa nova vocação do TST é que tanto o cancelamento dos precedentes ultrapassados e meramente persuasivos quanto os novos precedentes vinculantes são, em regra, favoráveis às instituições financeiras.

O “pragmatismo consciente”⁷ adotado pelo TST se justifica diante do expressivo volume de processos derivados da cultura litigiosa e dos recursos disponibilizados aos jurisdicionados em quaisquer situações, mesmo na ausência de possibilidade real de sucesso.

tocante à fiscalização da sua legalidade e à legitimidade dos seus fins.” (destaques constantes do original) - TST - SDI 2 - RO 80131-49.2017.5.07.0000 - Recorrente: Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Barbalha e outros - Recorrido: Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura Familiar do Cariri Central - Rel. Min. Sergio Pinto Martins - publicação: 30/06/2023 – disponível em: <Consulta Processual>. Acesso em: 16 de mar. de 2026.

⁶ Tribunal Superior do Trabalho. **TST encerra 2024 consolidando seu papel como corte de precedentes.** Disponível em: <TST encerra 2024 consolidando seu papel como corte de precedentes – TST>. Acesso em: 15 de mar. de 2026.

⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST reafirma jurisprudência em novos temas e cria novos incidentes de recursos repetitivos.** Disponi-

Para tanto, o TST criou, em 2023, a Secretaria de Gestão de Precedentes (SPR), cujas principais atribuições são: zelar pela padronização dos procedimentos de pesquisa e de divulgação de precedentes e de jurisprudência; definir as linhas de atuação das unidades vinculadas à Secretaria no desenvolvimento do trabalho de inteligência, a fim de identificar processos com matérias aptas a serem submetidas ao TST, sob a sistemática de recursos repetitivos ou assunção de competência, e definir diretrizes quanto a assuntos administrativos pertinentes aos precedentes qualificados no âmbito do TST.⁸

Cabe à SPR “[...] executar o trabalho de inteligência e prospecção de processos que possuam matéria com potencial repetitividade ou com relevante questão jurídica controvertida [...]”, sendo, portanto, “[...] responsável por alimentar e gerenciar o sistema de acompanhamento dos processos submetidos em incidentes de formação de precedentes obrigatórios e dos processos sobrestados [...]”, inclusive para remessa de tais dados ao Conselho Nacional de Justiça, organização da tabela de temas e manutenção do banco de dados com as informações referentes aos processos afetados e sobrestados.⁹

Como consequência, em 2025, somados aos processos que já tiveram teses reafirmadas ou afetadas sob o rito do recurso repetitivo, o TST já ultrapassou 300 teses.¹⁰

3 Cancelamento de Súmulas, Orientações Jurisprudenciais e Precedentes Normativos

No dia 30/06/2025, o Pleno do TST¹¹ aprovou proposta da Comissão de Jurisprudência e de Precedentes Normativos de cancelamento de 36 enunciados da jurisprudência consolidada su-

vel em: <TST reafirma jurisprudência em novos temas e cria novos incidentes de recursos repetitivos - TST>. Acesso em: 15 de mar. de 2026.

⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Ato nº 615/TST.GP, de 27 de outubro de 2023**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/223317/2023_ato0615_rep01.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Acesso em: 15 de mar. de 2026.

⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **SPR - Secretaria de Gestão de Precedentes**. Disponível em: <SPR - Secretaria de Gestão de Precedentes - TST>. Acesso em: 15 de mar. de 2026.

¹⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Tabela Completa - Recursos de Revista Repetitivos**. Disponível em: <Tabela Completa - TST >. Acesso em: 15 de mar. de 2026.

¹¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução n. 225, de 30 de junho de 2025**. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/251919>>. Acesso em: 16 de mar. de 2026.

perados pela Reforma Trabalhista ou por decisões do STF em controle concentrado de constitucionalidade ou em recursos com repercussão geral.

Foram canceladas súmulas, orientações jurisprudenciais e precedentes normativos, entre eles alguns que interessam diretamente às instituições financeiras.

As Súmulas 90 e 320 e a Orientação Jurisprudencial Transi-tória 36 da SBDI-I, por exemplo, que determinavam o cômputo na jornada de trabalho das horas *in itinere* dispendidas pelo empregado em condução fornecida pelo empregador até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno, foram canceladas por estarem em desacordo com o § 2º, do art. 58, da CLT, que veda o cômputo, por não tratar de tempo à disposição do empregador.

A Súmula 114 vedava a aplicação da prescrição intercorrente no âmbito da Justiça do Trabalho, sendo cancelada em função da afronta direta ao art. 11-A da CLT, que inaugurou a prescrição intercorrente no processo trabalhista.

A Súmula 277, que autorizava a ultratividade das normas coletivas e determinava que elas somente poderiam ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho, foi cancelada em face da nova redação do § 3º, do art. 614, da CLT, que veda a duração das normas coletivas por período superior a dois anos, bem como a ultratividade.

O item I da Súmula 331¹² também foi cancelado pelo TST em face de sua incompatibilidade com Reforma Trabalhista, que proibiu a produção de enunciados de jurisprudência que restrinjam direitos legalmente previstos ou criem obrigações não previstas em lei (CLT, art. 8º, § 2º).

Além da CLT, a Reforma também alterou a lei que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas¹³, afastando

¹² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 331, I.** Disponível em: <Pesquisa de jurisprudência>. Acesso em: 16 de mar. de 2026.

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE.

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974). (item I cancelado por perda de eficácia a partir de 11.11.2017, pela Lei 13.467/2017. Res. 225/2025, DEJT divulgado em 30.06, 01 e 02.07.2025).

¹³ BRASIL. Lei nº 6.019/1974 - Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências.

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusi-

o vínculo empregatício entre os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviços e a empresa contratante, qualquer que seja o seu ramo da atividade.

A Súmula 366, que tratava das horas extras referentes aos minutos que antecediam ou sucediam a jornada de trabalho, foi cancelada em face do § 2º, do art. 4º, da CLT, incluído pela Reforma Trabalhista, que, ainda, afastou o cômputo, como extraordinário, do período que exceder a jornada regular, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º, do art. 58, da CLT, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, a exemplo de prática religiosa, descanso, lazer, estudo, alimentação etc.

O item I da Súmula 372 do TST¹⁴ era fruto da conversão da Orientação Jurisprudencial nº 45 da SBDI-1, inserida em 25/11/1996, ou seja, quando da entrada em vigor da Reforma Trabalhista, o dispositivo era previsto há duas décadas.

Em homenagem ao princípio da estabilidade financeira, o item I da Súmula 372 previa que a gratificação de função, quando percebida pelo período de dez anos ou mais, não poderia ser retirada caso o empregador, sem justo motivo, revertisse o empregado ao cargo efetivo.

ve sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

[...]

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017).

¹⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 372. Disponível em: <Pesquisa de jurisprudência>. Acesso em: 16 de mar. de 2026.

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES.

I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. (item cancelado por perda de eficácia a partir de 11.11.2017, pela Lei 13.467/2017. Res. 225/2025, DEJT divulgado em 30.06, 01 e 02.07.2025).

II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação. (ex-OJ nº 303 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003).

Observação: Item I cancelado por perda de eficácia a partir de 11/11/2017, pela Lei 13.467/2017. Res. 225/2025, DEJT divulgado em 30.06, 01 e 02.07.2025.

Porém, a verdade é que o comando da Súmula 372 do TST jamais teve amparo legal.

Ao contrário! O art. 468, § 2º, da CLT, jamais determinou a incorporação da gratificação de função à remuneração do empregado após cumprido o decênio no exercício da função.

O núcleo salarial difere da gratificação, pois esta é considerada salário-condição, sendo percebida se e enquanto o empregado estiver no exercício da função, razão pela qual os princípios da irredutibilidade salarial (CF, art. 7º, VI) e da proibição à alteração contratual lesiva (CLT, art. 468) não abrangem a gratificação.

Dessa forma, se a lei não determinou a incorporação da gratificação de função à remuneração após a conclusão do decênio no exercício da função, não poderia fazê-lo um enunciado de súmula meramente persuasiva e, agora, em confronto com o § 2º, do art. 8º, da CLT.

A Súmula 372 teve origem na aplicação analógica de norma destinada aos servidores públicos e já revogada (Lei 8.112/90, art. 62, § 2º).

Não se pode perder de vista que a obrigação se origina, exclusivamente, da lei, da vontade das partes, da declaração unilateral da vontade ou do ato ilícito, concluindo-se que, no âmbito privado, nunca houve “direito adquirido” à incorporação da gratificação de função à remuneração do empregado após a comprovação do decênio.

A própria súmula tampouco previu a incorporação automática da gratificação, mas, apenas, que a verba não poderia ser retirada “sem justo motivo”.

Apesar disso, muitos julgamentos foram além da previsão do enunciado e conferiram aos empregados verdadeiro “direito adquirido” à incorporação. Confira-se:

Ab initio”, consigno que há dispositivo legal garantindo o direito destes trabalhadores, ainda que de forma indireta, não estando o pleito baseado tão somente em texto de súmula, como ora aventado. **O direito à incorporação da gratificação de função percebida por mais de 10 anos encontra sua base legal no parágrafo único do artigo 468 da CLT, conforme texto legal vigente à época da propositura da ação (10/11/2017) ao dispor que, conquanto assegure a possibilidade de reversão ao cargo anterior, não autoriza a supressão da gratificação recebida por longo período.**

Ora, se **verificado que o empregado exerceu a função gratificada, de modo ininterrupto, por mais de 10 anos, tem direito à irredutibilidade salarial e à estabilidade financeira.**

[...]

Nesse caso, revela-se ilegal e abusiva eventual redução salarial imposta ao trabalhador que, por mais de 10 longos anos recebeu a correspondente gratificação, acarretando violação ao princípio da irredutibilidade salarial e descompasso com o que a doutrina trabalhista denomina de teoria da estabilidade econômica do empregado, **reconhecendo-se o direito de integração da gratificação percebida, que já se incorporou ao patrimônio jurídico do trabalhador.**

[...]

Posto isso, **decido reformar a sentença e acolher parcialmente o pedido do autor para determinar que o banco réu incorpore de forma definitiva a parcela gratificação de função em relação aos empregados que até a data da propositura desta ação já tenham percebido a parcela por período igual ou superior a 10 anos.** (destacamos)

(TRT15 - ROT 0012062-53.2017.5.15.0028 - Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Catanduva e Região x Banco do Brasil S/A - 10ª Câmara - 5ª Turma - Rel.: Des. Edison dos Santos Pelegrini - julgamento: 27/11/2018 - publicação: 18/12/2018 - v.u.)¹⁵

A Reforma Trabalhista acrescentou o § 2º ao art. 468 da CLT, o qual prevê que a reversão do empregado, com ou sem justo motivo, ao cargo efetivo anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança, não assegura a “[...] manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função”.

Portanto, a redação do § 2º do art. 468 da CLT não deixa dúvida de que a reversão do empregado ao cargo efetivo é uma

¹⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **ROT 0012062-53.2017.5.15.0028**. Disponível em: <Jurisprudencia>. Acesso em: 21 de mar. de 2026.

prerrogativa patronal (CLT, art. 2º) que pode ou não ser exercida, com ou sem justo motivo e a qualquer tempo, sem que isso assegure qualquer vantagem ao empregado, não importando quanto tempo ele permaneça no exercício da função.

Diante desse quadro, a jurisprudência não deixou de aplicar a Súmula 372, I, do TST, mas passou a modular sua “eficácia”, limitando-a ao início da vigência da Reforma.

Assim, diante da redação clara do § 2º, incluído pela Reforma ao art. 468 da CLT, os tribunais passaram a considerar que o decênio deve ser concluído até o dia 10/11/2017, véspera do dia 11/11/2017, quando a Reforma passou a ter eficácia, após a *vacatio legis* de cento e vinte dias da publicação:

Diante de tal premissa, pode-se concluir que o empregado terá direito adquirido à incorporação de função gratificada percebida por tempo igual ou superior a dez anos, quando tal situação for implementada antes da alteração legislativa promovida pela Reforma Trabalhista.

Em outras palavras: **tendo recebido gratificação de função por dez ou mais anos, considerando a data limite de 11.11.2017 (início da vigência da lei), deverá ser observado o entendimento contido na Súmula nº 372 do TST, vigente à época dos fatos** (RR-10583-38.2019.5.03.0012, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 18/06/2021). (destacamos)

(TRT15 - ROT 0010271-48.2024.5.15.0046 - Roberta Pila Colonato x Banco do Brasil S/A - 11 Câmara - 6ª Turma - Rel.: Des. Antonio Francisco Montanagna - julgamento: 04/11/2025 - publicação: 07/11/2025 - v.u.)¹⁶

Finalmente, através da Resolução nº 225/2025, de 30/06/2025, o TST cancelou o item I da Súmula 372, em face do contraste do enunciado com o § 2º, do art. 468, da CLT.

Para os bancos, a decisão obviamente representou um avanço, e quiçá também para o empregado, na medida em que, na

¹⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **ROT 0010271-48.2024.5.15.0046**. Disponível em: <Jurisprudencia>. Acesso em: 20 de mar. de 2026.

“vigência” do item I da Súmula 372, o empregado corria o risco de ser revertido ao cargo efetivo antes de completar o decênio, em uma medida preventiva patronal, perdendo o benefício que o enunciado justamente procurava evitar.

Era esse o procedimento utilizado pelos patrões quando da criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço pela Lei n.º 5.107/1966, quando o empregado era desligado da empresa antes de completar 10 anos de vigência do contrato de trabalho, a fim de evitar a estabilidade prevista no art. 492 da CLT.

A estabilidade do empregado no emprego não interessava aos patrões, surgindo o FGTS como uma alternativa à estabilidade. Em princípio, a opção pelo FGTS seria voluntária. Porém, a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, o FGTS deixou de ser uma opção e passou a ser obrigatório a todos os empregados regidos pela CLT.¹⁷

A conclusão a que se chega é que o empregador acaba criando seus próprios mecanismos de defesa em face dos avanços da legislação e da jurisprudência em favor do empregado.

Neste aspecto, um dos grandes avanços da Reforma Trabalhista foi a ênfase dada às normas coletivas e ao estímulo à autocomposição, através de acordos e convenções coletivas de trabalho, evitando, o quanto possível, a judicialização, pois a solução encontrada pelo Poder Judiciário poderia não ser a ideal para nenhuma das partes, mas, pelo menos antes da Reforma Trabalhista, as decisões eram frequentemente mais favoráveis aos empregados, mesmo porque, repita-se, não haveria sentido em se criar uma Justiça do Trabalho senão pela defesa do mais fraco, do hipossuficiente, ou seja, que justificasse o princípio *in dubio pro operario*.

O esforço do legislador em prol da autocomposição refletiu na jurisprudência, cujo Tema 1046¹⁸ da repercussão geral do STF reconheceu que são constitucionais as normas coletivas (acordos e convenções coletivas de trabalho), as quais, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamen-

¹⁷ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **O que é FGTS?** Disponível em: <O que é FGTS? — Ministério do Trabalho e Emprego>. Acesso em: 30 de jan. de 2026.

¹⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 1046**. “São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.” Disponível em: <Supremo Tribunal Federal>. Acesso em: 21 de mar. de 2026.

tos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

A Súmula 375, que dispunha que os reajustes salariais previstos em norma coletiva de trabalho não prevaleciam frente à legislação superveniente de política salarial, foi cancelada pelo TST em função do mesmo Tema 1046 da Tabela de Repercussão Geral do STF, privilegiando mais uma vez as normas coletivas.

A Súmula 377, que, à luz do art. 843, § 1º, da CLT e do art. 54 da Lei Complementar nº 123/2006, foi cancelada por exigir a condição de empregado do preposto, o que é incompatível com o § 3º, do art. 843, da CLT, incluído pela Reforma Trabalhista, que dispensa tal exigência¹⁹, representando mais uma vitória patronal.

A Súmula 429, que classificava como período à disposição do empregador (CLT, art. 4º) o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho caso superasse dez minutos diários, foi cancelada em função do § 2º, do art. 58, da CLT, com a redação dada pela Reforma Trabalhista, que dispõe que o tempo dispendido pelo empregado de sua residência até o posto de trabalho, inclusive o retorno, por qualquer meio de transporte, ainda que fornecido pelo empregador, não é computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

A Súmula 437, que, em diversos itens, dispunha sobre o intervalo intrajornada para repouso e alimentação, foi cancelada pelo TST em face de sua incompatibilidade com o art. 71, § 4º, da CLT, com a redação dada pela Reforma trabalhista.

A Súmula 437 previa, por exemplo, que a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo implicava o pagamento integral do período correspondente, e não apenas do pe-

¹⁹ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452/1943**. Acesso em: 15 de mar. de 2026. Disponível em: <DEL5452>. Acesso em: 15 de mar. de 2026.

Art. 843 - Na audiência de julgamento deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus representantes salvo, nos casos de Reclamatórias Plúrimas ou Ações de Cumprimento, quando os empregados poderão fazer-se representar pelo Sindicato de sua categoria.

§ 1º É facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente.

[...]

§ 3º O preposto a que se refere o § 1º deste artigo não precisa ser empregado da parte reclamada.

riodo suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

Prevía, ainda, ser inválida a negociação coletiva que contemplasse a supressão ou a redução do intervalo intrajornada, pois o intervalo constituía medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, temas de ordem pública.

Prevía a “natureza salarial” da parcela, quando não concedido ou reduzido o intervalo pelo empregador, repercutindo, portanto, no cálculo das demais parcelas salariais.

Por fim, a Súmula previa que, ultrapassada, habitualmente, a jornada de seis horas de trabalho, era devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o patrão a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruídos como extra, acrescido do adicional respectivo.

De maneira diametralmente oposta, o § 4º, do art. 71, da CLT²⁰, com a redação dada pela Reforma Trabalhista, regulamentou o tema de forma completamente diversa ao prever que a verba não tem natureza salarial, mas indenizatória, não repercutindo no cálculo de outras parcelas salariais, e que apenas o período suprimido deve ser indenizado, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

A Súmula 449, que dispunha que, a partir da Lei nº 10.243/2001, não mais prevaleceria a cláusula prevista em norma coletiva que elastecia o limite de 5 minutos que antecedia e sucedia a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras, também foi cancelada em função da perda de sua eficácia a partir da Reforma Trabalhista, que acolheu a prevalência da negociação coletiva que trata da jornada de trabalho, desde que observados os limites constitucionais (CLT, art. 611-A, I).

A Reforma previu também que as regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho (CLT, art. 611-B, parágrafo único), gizando o caráter disponível do tema.

²⁰ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452/1943**. Disponível em: <DEL5452>. Acesso em: 15 de mar. de 2026.

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

Percebe-se aqui, também, a importância do Tema 1046 da Repercussão Geral do STF, que destaca a constitucionalidade e a eficácia das normas coletivas que limitam ou restringem direitos trabalhistas não assegurados constitucionalmente, independentemente da explicitação especificada das vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

Reitera-se que o § 2º, do art. 4º, da CLT, incluído pela Reforma, dispõe que, por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º, do art. 58, da CLT, caso o empregado, por escolha própria, adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares.

A Súmula 450, que dispunha sobre o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tivesse descumprido o prazo previsto no art. 145 da CLT, foi considerada inconstitucional pelo STF.

O tema foi apreciado no âmbito da ADPF 501²¹, que foi julgada precedente, por maioria, pelo Plenário do STF, para declarar tanto a inconstitucionalidade da Súmula 450 do TST quanto para invalidar decisões judiciais não transitadas em julgado que, amparadas no texto sumular, tenham aplicado a sanção de pagamento em dobro com base no art. 137 da CLT, sendo a decisão dotada de eficácia *erga omnes* e efeito vinculante, à luz do art. 10, § 3º, da Lei nº 9.882/1999, o que justificou o cancelamento do verbete.

É importante destacar que o art. 137 da CLT continua hígido ao prever que, sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, ou seja, nos doze meses subsequentes

²¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 501 - Santa Catarina - excerto do voto do Rel. Min. Alexandre de Moraes - publicação: DJE 18/08/2022. Disponível em: <Supremo Tribunal Federal>. Acesso em: 16 de mar. de 2026

“Quanto à construção analógica que permitiu a consolidação da jurisprudência ora debatida, observo que a técnica integrativa pressupõe a existência de uma lacuna a ser preenchida. No caso, todavia, a própria Consolidação das Leis do Trabalho assentou, no seu art. 153, a penalidade cabível para infrações ao que fora determinado no seu Capítulo IV, dentro do qual se encontra a obrigação de pagar as férias com antecedência de dois dias. Assim, ante a conjugação de um preceito impositivo (art. 145) com outro sancionador (art. 153), não se vislumbra vácuo legal propício à atividade integrativa, por mais louvável que seja a preocupação em concretizar os direitos fundamentais do trabalhador.”

à data de aquisição do direito, o empregador deverá pagar em dobro a respectiva remuneração.

O que o STF decidiu foi que o TST não poderia sumular a questão e onerar o empregador quando a própria CLT sequer havia tratado do tema, cuja competência é do Poder Legislativo.

A decisão do STF é favorável ao empregador pois concluiu que o mero atraso no pagamento das férias (e não em sua concessão!) não implica na penalidade.

As duas próximas súmulas tratam da prescrição total e parcial da pretensão, distinguindo a alteração do pactuado do mero descumprimento do pactuado, lembrando que não havia previsão legal a respeito do tema na CLT, daí a iniciativa do TST na criação dos referidos verbetes.

Conforme se verá, a Reforma Trabalhista trouxe segurança jurídica à matéria, ao estender a prescrição total a ambas as pretensões, sejam elas fruto da alteração ou do descumprimento do pactuado, desde que derivadas de fatos ocorridos há mais de cinco anos.

A Súmula 294 previa que, tratando-se de ação que envolvesse pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição era total, exceto quando o direito à parcela também estivesse amparado pela lei.

A súmula foi cancelada em face da perda de eficácia a partir da Reforma Trabalhista, que, além de alterar o *caput* do art. 11 da CLT, ainda acrescentou o § 2º ao referido dispositivo, o qual prevê que, tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

Assim, a partir da positivação do tema na CLT não mais se justificava a manutenção do verbete.²²

Ainda sobre a prescrição, a Súmula 452 do TST previa que, tratando-se de pedido de pagamento de diferenças salariais de-

²² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **ROT 0010672-70.2025.5.15.0027**. Disponível em: <Consulta Processual - TRT-15>. Acesso em: 16 de mar. de 2026.

“Não obstante o contrato de trabalho ainda estar em vigor, a jurisprudência é pacífica em reconhecer que, em se tratando de ato único do empregador, com efeitos permanentes e desvinculado de preceito legal, incide a prescrição total, nos termos do §2º do art. 11 da CLT e conforme interpretação que prevalecia na antiga redação da Súmula 294 do TST, cujo conteúdo foi expressamente incorporado ao referido dispositivo legal pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017).

Portanto, tendo em vista que a presente ação somente foi ajuizada em 26/05/2025, ou seja, mais de cinco anos após o ato que se reputa lesivo (ocorri-

correntes da inobservância dos critérios de promoção estabelecidos em Plano de Cargos e Salários criado pela empresa, a prescrição aplicável era a parcial, pois a lesão era sucessiva e se renovava mês a mês.

Nesse caso, a súmula foi cancelada em face do confronto com o § 2º, do art. 11, da CLT, lembrando que a Reforma Trabalhista tem aplicação imediata aos contratos de trabalho em curso, regulando os direitos decorrentes de lei cujos fatos geradores tenham ocorrido a partir de sua vigência²³.

Além das principais súmulas citadas, diversas orientações jurisprudenciais de interesse das instituições financeiras também foram canceladas pelo TST.

A OJ 270, da SBDI-I, que tratava dos programas de incentivo à demissão voluntária, dispunha que a transação extrajudicial que importasse rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implicava quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo.

Contudo, a tese jurídica sustentada pela OJ 270 foi superada em face do art. 477-B da CLT, incluído pela Reforma Trabalhista, que passou a dispor de forma oposta sobre o tema, ou seja, que o plano de demissão voluntária ou incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto nas normas coletivas, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

No mesmo sentido, o Tema 152 da repercussão geral do STF²⁴, que antes mesmo da Reforma Trabalhista já havia fixado o en-

dos em 2018 e 2019), e sendo este ato caracterizado como único e exaurido, impõe-se o reconhecimento da prescrição total da pretensão autoral, com base nos termos da Súmula nº 294 do Tribunal Superior do Trabalho - recentemente cancelada, mas cujo conteúdo foi integralmente incorporado ao §2º do artigo 11 da CLT, em razão da Lei nº 13.467/2017 -, cabe ressaltar que o Precedente Vinculante nº 23 do TST consolidou o entendimento de que 'a Lei nº 13.467/2017 possui aplicação imediata aos contratos de trabalho em curso, passando a regular os direitos decorrentes de lei cujos fatos geradores tenham ocorrido a partir de sua vigência'."

²³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Precedente Vinculante 23**. Disponível em: <**Precedentes Vinculantes - TST**>. Acesso em: 16 de mar. de 2026. "A Lei nº 13.467/2017 possui aplicação imediata aos contratos de trabalho em curso, passando a regular os direitos decorrentes de lei cujos fatos geradores tenham se efetivado a partir de sua vigência."

²⁴ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 152** - Renúncia genérica a direitos mediante adesão a plano de demissão voluntária. - Rel.: Min. Luís Roberto Barroso - Leading Case: RE 590.415. Disponível em: <Supremo Tribunal Federal>. Acesso em: 16 de mar. de 2026.

tendimento que a transação extrajudicial que importasse rescisão do contrato de trabalho em face da adesão do empregado a plano de dispensa incentivada, ensejava a quitação ampla de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição constasse das normas coletivas.

Uma observação deve ser feita neste aspecto.

Embora seja uma vitória patronal, não se pode perder de vista que tanto o Tema 152 do STF quanto o art. 477-B da CLT exigem que, para ter eficácia e poder outorgar a quitação plena e irrevogável dos direitos, o plano de demissão voluntária ou incentivada seja amparado na norma coletiva, ou seja, deverá ser previamente discutido por patrões e empregados, através dos sindicatos das categorias.

Percebe-se, portanto, a preocupação do legislador e da jurisprudência em reunir previamente as partes antes de lançar um plano dessa magnitude, que pode envolver milhares de empregados, a exemplo dos planos de demissão voluntária de grandes instituições financeiras.²⁵

A OJ 355, da SBDI-I, que dispunha sobre o pagamento da integralidade das horas subtraídas do intervalo interjornadas, acrescidas do respectivo adicional, em caso de desrespeito ao intervalo mínimo previsto no art. 66 da CLT, também foi cancelada em face da perda da eficácia a partir da Reforma Trabalhista.

Quando da elaboração da OJ 355, o TST aplicou analogicamente o § 4º, do art. 71, da CLT, que trata do “intervalo intrajornada”, para condenar o empregador ao pagamento da integralidade das horas também no caso do “intervalo intrajornada”.

Descrição:

Recurso extraordinário em que se discute, à luz dos artigos 5º, XXXVI; e 7º, XXVI, da Constituição Federal, a validade, ou não, de renúncia genérica a direitos contida em termo de adesão ao Programa de Desligamento Incentivado – PDI, com chancela sindical e previsto em norma de acordo coletivo.

Tese:

A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado.

²⁵ G1. **BB anuncia programa de demissão voluntária para 5 mil funcionários.** Foi anunciado ainda o fechamento de 361 unidades, sendo que 112 são agências do banco. Disponível em: <BB anuncia programa de demissão voluntária para 5 mil funcionários | G1>. Acesso em: 21 de mar. de 2026.

Em função disso, a exemplo do cancelamento da Súmula 437, que tratava do “intervalo intrajornada”, o TST cancelou a OJ 355, em face de sua incompatibilidade com o art. 71, § 4º, da CLT, com a redação dada pela Reforma.

A OJ 383, da SBDI-I, que tratava da terceirização de serviços mediante empresa interposta de prestação de serviços, dispunha que a contratação “irregular” do trabalhador não gerava vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, entretanto, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas aos contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções.

Em outras palavras, o terceirizado que exercesse função vinculada à atividade-fim do tomador de serviços integrante da Administração Pública não teria direito ao vínculo empregatício. Entretanto, aplicando-se, por analogia, o art. 12, “a”, da Lei nº 6.019/74, havendo igualdade de funções, o terceirizado faria jus às verbas trabalhistas previstas em lei e às vantagens instituídas em normas coletivas asseguradas aos empregados da tomadora.

A OJ 383 foi cancelada em função da perda da eficácia a partir da Reforma Trabalhista, que deu nova redação ao art. 4º-A da Lei nº 6.019/1974 e autorizou a terceirização das atividades principais da contratante (atividade-fim), ao prever que se considera prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

A Reforma Trabalhista legitimou a terceirização da atividade-fim da empresa, entendimento chancelado pelo STF em diversas oportunidades, a exemplo dos Temas 383²⁶ e 725²⁷ e da ADPF

²⁶ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 383**. Equiparação de direitos trabalhistas entre terceirizados e empregados de empresa pública tomadora de serviços. - Rel.: Min. Marco Aurélio - Leading Case: RE 9635.546. Disponível em: <Supremo Tribunal Federal>. Acesso em: 16 de mar. de 2026.

Descrição:

Recurso extraordinário em que se discute, à luz dos artigos 5º, caput, incisos I, II, LIV e LV, e 37, caput, inc. II e § 2º, da Constituição Federal, a possibilidade, ou não, de equiparação de direitos trabalhistas entre empregados terceirizados e aqueles pertencentes ao quadro funcional da empresa pública tomadora de serviços.

Tese:

324²⁸, onde restou decidido que é “[...] lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada”.

Assim, superada a OJ 383 da SBDI-1 diante do caráter vinculante e da necessidade de aplicação imediata das decisões proferidas em sede de ADPF e de repercussão geral, o TST cancelou o precedente.

A OJ 418 da SBDI-I do TST, que impedia que a eventual ausência de alternância de critérios de promoção por antiguidade e merecimento no plano de cargos e salários, ainda que aprovado por instrumento coletivo, fosse óbice à equiparação salarial, foi cancelada em face da divergência em relação aos §§ 2º e 3º, do art. 461, da CLT.

Assim, embora o *caput* do art. 461 da CLT, com a redação dada pela Reforma Trabalhista, preveja que, sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador e no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade, o § 2º dispõe que a isonomia prevista no *caput* não prevalece se o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negoci-

A equiparação de remuneração entre empregados da empresa tomadora de serviços e empregados da empresa contratada (terceirizada) fere o princípio da livre iniciativa, por se tratar de agentes econômicos distintos, que não podem estar sujeitos a decisões empresariais que não são suas.

²⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 725**. Terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa. - Rel.: Min. Luiz Fux - Leading Case: RE 958.252. Disponível em: <Supremo Tribunal Federal>. Acesso em: 16 de mar. de 2026.

Descrição:

Recurso extraordinário em que se discute, à luz dos arts. 2º, 5º, II, XXXVI, LIV e LV e 97 da Constituição federal, a licitude da contratação de mão-de-obra terceirizada, para prestação de serviços relacionados com a atividade-fim da empresa tomadora de serviços, haja vista o que dispõe a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho e o alcance da liberdade de contratar na esfera trabalhista.

Tese:

É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

²⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324 - Distrito Federal**. Disponível em: <Supremo Tribunal Federal>. Acesso em: 21 de mar. de 2026.

ação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público, enquanto o § 3º prevê que, no caso do § 2º, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um desses critérios, dentro de cada categoria profissional.

Outro precedente cancelado pelo TST em face da perda da eficácia foi a Orientação Jurisprudencial 16 da SDC, que dispunha sobre a ilegalidade da taxa de homologação da rescisão contratual.

A razão do cancelamento foi a supressão, pela Reforma, da exigência de homologação das rescisões dos contratos de trabalho pelo sindicato, ou seja, anteriormente à Reforma, era a chancela do sindicato, ou da autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social, que outorgava eficácia ao desligamento (CLT, art. 477, §§ 1º e 7º).

Assim, dispensada a homologação, não mais se justificava a manutenção do precedente.

Por fim, o Precedente Normativo nº 100, que vedava a coincidência do início das férias, coletivas ou individuais, com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal, foi cancelado pela perda da eficácia a partir da Reforma Trabalhista, pois o tema passou a ser disciplinado pelo § 3º, do art. 134, da CLT, incluído pela Reforma, que, singelamente, veda o início das férias no período de dois dias anteriores a feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

3.1 Gratificação de função x horas extras - compensação/ dedução - previsão normativa

O tema em destaque não poderia ficar de fora deste artigo em função de sua importância para as instituições financeiras, as quais encontraram uma maneira legítima e bastante eficaz de mitigar os efeitos das condenações judiciais envolvendo horas extras derivadas da descaracterização da fidúcia especial.

No entanto, antes de prosseguirmos, é necessário lembrar que a fidúcia bancária se divide em três segmentos: fidúcia básica, fidúcia especial e fidúcia máxima.

A fidúcia básica é atribuída ao bancário comum, também conhecido como escriturário. É a fidúcia natural vinculada a qualquer empregado, independentemente do ramo de atividade. No caso das instituições financeiras, a jornada de trabalho correspondente à fidúcia básica é prevista no art. 224, *caput*, da CLT, ou seja, 6 horas diárias e trinta semanais.

A fidúcia especial do bancário está prevista no art. 224, § 2º, da CLT, e se relaciona às “[...] funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes ou que desempenhem outros cargos de confiança desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo.” O § 2º excepciona o *caput* do art. 224 ao prever que as disposições do dispositivo não se aplicam aos empregados dotados de fidúcia especial, que, portanto, se sujeitam à jornada regular de trabalho de 8 horas diárias.

Por fim, a fidúcia máxima do bancário é a fidúcia extraordinária ou excepcional depositada pelo empregador no gerente-geral, cujo exemplo mais conhecido é o de gerente-geral de agência bancária (TST, Súmula 287), havendo, porém, diversos outros gerentes gerais espalhados internamente pela estrutura funcional da empresa. Os gerentes dotados da fidúcia máxima patronal não se sujeitam ao controle de jornada e tampouco recebem horas extras, pois exercem cargos de gestão e recebem remuneração superior a 40% do salário efetivo, conforme previsto no art. 62, II, da CLT.

Apesar da manutenção da Súmula 109 do TST²⁹, que proíbe a compensação das horas extras com a gratificação de função em caso de não enquadramento da função no § 2º, do art. 224, da CLT, o precedente deixou de ser aplicado às instituições financeiras a partir do final de 2018, quando a compensação/dedução passou a ser prevista em norma coletiva, sendo a cláusula normativa renovada desde então.

É que, apesar de a jornada básica de bancário ser de 6 horas diárias (CLT, art. 224, *caput*), a mudança para a jornada de 8 horas se faz com base no regulamento interno da empresa – Plano de Cargos e Salários – e na adesão voluntária do empregado à função gratificada, cuja jornada é de 8 horas e as atribuições e responsabilidades estão em sintonia com o disposto no art. 224, § 2º, da CLT (funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes).

Tais atribuições, somadas ao acréscimo remuneratório não inferior a um terço do salário do cargo efetivo, são suficientes

²⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 109. Disponível em: <Pesquisa de jurisprudência>. Acesso em: 16 de mar. de 2026.

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO.

O bancário não enquadrado no § 2º do art. 224 da CLT, que receba gratificação de função, não pode ter o salário relativo a horas extraordinárias compensado com o valor daquela vantagem.

Observação: (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

para o enquadramento das funções exercidas pelo bancário na fidúcia especial prevista no § 2º, do art. 224, da CLT.

Assim, se as próprias entidades sindicais concordaram em incluir a cláusula autorizando a compensação/dedução da gratificação de função com as horas extras, é sinal de maturidade e do aprimoramento das negociações coletivas.

A previsão normativa³⁰, aliada ao disposto no art. 611-A, I e V, da CLT, incluído pela Reforma Trabalhista, e ao Tema 1046 da Repercussão Geral do STF, garantiu aos bancos o direito à compensação/dedução dos valores pagos a título de gratificação de função em caso de condenação judicial ao pagamento das horas extras, em demanda onde se reconheça que a jornada de trabalho exigida do bancário – 8 horas diárias – é incompatível com as funções exercidas na instituição financeira, e que a baixa complexidade de suas funções reclama a vinculação à jornada básica do bancário.

Além disso, nas normas coletivas as partes convencionaram que as horas extras e a gratificação de função têm a mesma natureza salarial³¹, fruto do critério objetivo adotado para a configuração do cargo de confiança, de modo que o simples paga-

³⁰ Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - Contraf. Convenção Coletiva de Trabalho do Setor Bancário - Data-Base: 2024-2026. Disponível em: <chrome-extension___mhjfbmdgcfjbbpaeojfohoefgiehjai_edge_pdf_index.html>. Acesso em: 16 de mar. de 2026

CLÁUSULA 11 – GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

[...]

Parágrafo primeiro - Havendo decisão judicial que afaste o enquadramento de empregado na exceção prevista no § 2º do art. 224 da CLT, estando este recebendo ou tendo já recebido a gratificação de função, que é a contrapartida ao trabalho prestado além da 6ª (sexta) hora diária, de modo que a jornada somente é considerada extraordinária após a 8ª (oitava) hora trabalhada, o valor devido relativo às horas extras e reflexos será integralmente deduzido/compensado, com o valor da gratificação de função e reflexos pagos ao empregado. A dedução/compensação prevista neste parágrafo será aplicável as ações ajuizadas a partir de 1º.12.2018.

[...]

Parágrafo quarto – As partes consignam, a título de esclarecimento, que as horas extras e a gratificação de função têm a mesma natureza salarial, restando afastada a aplicação da Súmula nº 109 do TST.

³¹ Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - Contraf - Data-Base: 2024-2026 - Nota Explicativa - Gratificação de Função. Disponível em: <chrome-extension___mhjfbmdgcfjbbpaeojfohoefgiehjai_edge_pdf_index.html>. Acesso em: 16 de mar. de 2026

3) O requisito objetivo para a caracterização do cargo de confiança bancária do § 2º do art. 224, da CLT, é o pagamento de uma gratificação de pelo

mento da gratificação de função, correspondente a pelo menos 1/3 do salário, é o que basta para o afastando dos efeitos da Súmula 109 do TST.

À luz das normas coletivas, a finalidade da gratificação de função é a de compensar a majoração da jornada de trabalho de 6 para 8 horas, que é a jornada exigida do empregado investido na função de confiança (CLT, art. 224, § 2º), afastando a jornada básica do bancário, resgatando o sentido original da gratificação de função, que correspondia à efetiva contrapartida ao trabalho prestado além da 6ª hora diária, lembrando que a fração indicada na CLT (1/3 do salário do cargo efetivo) corresponde exatamente ao acréscimo de tempo na duração do trabalho, o que confirma o fato de que a gratificação serve exatamente para compensar o trabalho adicional a ser exigido do empregado investido na função de confiança.

Portanto, a dedução/compensação da gratificação de função com as horas extras eventualmente deferidas judicialmente seria uma solução equilibrada, resultante da vedação imposta pelo art. 884 do Código Civil (enriquecimento sem causa).

Ao optarem pela dedução/compensação, as entidades sindicais justificaram o afastamento da Súmula 109 do TST por três razões básicas: a) a súmula foi criada há quase quatro décadas antes da Reforma Trabalhista e não teve em vista a hipótese de negociação coletiva sobre o tema; b) o motivo ensejador da Súmula 109 (caixa-executivo) desapareceu no decorrer dos anos; e c) a gratificação de função é remunerada em percentual bastante superior ao legalmente previsto para a parcela (uma diferença de 22%, se considerarmos os 33% previstos no § 2º, do art. 224, da CLT, para os 55% pagos pelos bancos).

Há quem defenda que a inserção da cláusula normativa que prevê a compensação/dedução da gratificação de função com as horas extras e a rejeição da Súmula nº 109 do TST, em certa medida, usurparia a competência da Justiça do Trabalho, pois o enunciado foi instituído pelo TST após uma série de julgamentos no mesmo sentido por seus órgãos fracionários e seguindo o rito regimental próprio para a formalização das súmulas, ou seja, após criteriosa maturação do entendimento pretoriano que, ao final, foi cristalizado na súmula.

menos 1/3 do salário, sem o que não há que se cogitar em exercício de cargo com jornada de 8 horas.

[...]

11) As horas extras e a gratificação de função têm a mesma natureza salarial, restando afastada a aplicação da Súmula nº 109 do TST.

Porém, fato é que, atualmente, todas as turmas do TST admitem a compensação das horas extras com a gratificação de função caso prevista em norma coletiva, a exemplo dos seguintes julgamentos: RRAg 10178-89-2020.5.03.0004, RR 1001322-67.2020.5.02.0386, RRAg-434-91.2019.5.10.0010, Ag-RR 1000926-88.2021.5.02.0052, RR 1001320-04.2019.5.02.0008, RR 1000089-38.2020.5.02.0385, Ag-AIRR 372-98.2021.5.23.0081 e Ag-RR 1000473-16.2019.5.02.0068.

O tema não é novo no âmbito do TST, pois, desde 2010, o Tribunal já havia consolidado esse entendimento em favor da Caixa Econômica Federal, autorizando a empresa pública a compensar a diferença de gratificação de função percebida pelo empregado com as horas extraordinárias prestadas, em razão da ausência da fidúcia especial e da consequente ineficácia da adesão do empregado à jornada de oito horas prevista no Plano de Cargos em Comissão daquela instituição, o que implicava no retorno à jornada de seis horas, sendo devidas como extras a sétima e a oitava horas laboradas.³²

Pessoalmente, entendemos ser desprovida de fundamento a Súmula 109 do TST que ainda teria eficácia na seara bancária, não fosse a citada cláusula normativa.

Porém, um sinal de alerta deve ser destacado.

O art. 224 da CLT, e sua exceção, estampada no § 2º, são o divisor de águas entre a presença ou a ausência da fidúcia especial nas atribuições do bancário, e, por consequência, da jornada estendida de 8 horas diárias.

Pois bem!

³² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial nº 70 - Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1>>. Acesso em: 16 de mar. de 2026

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. BANCÁRIO. PLANO DE CARGOS EM COMISSÃO. OPÇÃO PELA JORNADA DE OITO HORAS. INEFICÁCIA. EXERCÍCIO DE FUNÇÕES MERAMENTE TÉCNICAS. NÃO CARACTERIZAÇÃO DE EXERCÍCIO DE FUNÇÃO DE CONFIANÇA.

Ausente a fidúcia especial a que alude o art. 224, § 2º, da CLT, é ineficaz a adesão do empregado à jornada de oito horas constante do Plano de Cargos em Comissão da Caixa Econômica Federal, o que importa no retorno à jornada de seis horas, sendo devidas como extras a sétima e a oitava horas laboradas. A diferença de gratificação de função recebida em face da adesão ineficaz poderá ser compensada com as horas extraordinárias prestadas.

Observação: (DEJT divulgado em 26, 27 e 28.05.2010)

Paralelamente à hipotética usurpação da competência da Justiça do Trabalho, refletida no afastamento da aplicação da Súmula nº 109 do TST, e no reconhecimento, prévio, pelas normas coletivas, da presença da fidúcia especial nas atividades desempenhadas pelo empregado, surgem algumas indagações: a) as partes envolvidas na elaboração da norma coletiva podem afastar a competência constitucional da Justiça do Trabalho?; b) caso a cláusula normativa deixe de ser prevista nas futuras normas coletivas, a competência da Justiça do Trabalho seria “restituída” ao magistrado?; e c) o magistrado, que, até então, aplicava automaticamente a compensação/dedução prevista nas normas coletivas pretéritas, agora estará livre para exercer o princípio do livre convencimento?

A possibilidade da compensação/dedução tem sido prevista nas normas coletivas desde 2018 e, ao que tudo indica, será mantida nas próximas negociações. Porém, se isso não ocorrer, soaria estranho que o magistrado que, até então, autorizava a compensação/dedução à luz da previsão normativa, agora deixe de fazê-lo em face da ausência da previsão normativa e da “represtinação” da Súmula 109 do TST.

Da mesma forma, é estranho que as entidades sindicais definam, objetivamente, que o requisito objetivo para a caracterização do cargo de confiança bancário, objeto do art. 224, § 2º, da CLT, seja o pagamento de uma gratificação de pelo menos 1/3 do salário e, tempos depois, essa previsão deixe de existir, ou seja, o que era objetivo passe a ser subjetivo sem que haja alteração relevante nas atividades desempenhadas pelo bancário e na fidúcia especial.

É como se disséssemos que a configuração, ou não, do exercício da função de confiança (CLT, art. 224, § 2º) dependente não das reais atribuições do empregado (TST, Súmula 102, I), mas da presença de cláusula específica nos instrumentos normativos.

Por fim, nada justifica a jornada reduzida do bancário quando se sabe que outras categorias laboram, regularmente, por 8 horas diárias, inclusive outros profissionais da mesma instituição financeira, o que comprova a ausência de fundamento para a jornada reduzida.

Conclusão

Em conclusão, percebe-se que o TST, após a Reforma Trabalhista, cancelou diversos dispositivos jurisprudenciais ultrapassa-

dos ou em conflito com a nova legislação que, em sua maioria, beneficiavam mais os empregados que as instituições financeiras. Além disso, transformou-se em uma corte de precedentes por excelência.

Esse movimento, poderia, em tese, levar à diminuição das demandas judiciais e do tempo de resolução dos conflitos, otimizando a prestação jurisdicional.

Porém, não é isso o que consta do relatório de processos recebidos e julgados pela Justiça do Trabalho, divulgado pela Coordenadoria de Estatística do TST³³, que destaca um incremento expressivo de novas demandas chegando à Justiça do Trabalho no decorrer dos anos, especialmente a partir de 2022, havendo quem sustente que esse aumento seja fruto do Precedente Vinculante 21, criado pelo próprio TST³⁴, que franqueia o acesso à gratuidade judicial a quem perceba acima do teto de 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social fixado pelo art. 790, § 3º, da CLT, mediante a simples apresentação de documento particular firmado pelo interessado.

Caso haja impugnação à pretensão pela parte contrária, acompanhada de prova, o requerente do pedido de gratuidade de justiça deverá se manifestar, ou seja, o TST transferiu ao adverso o ônus de comprovar a ausência dos requisitos ao benefício.

De qualquer forma, aos operadores do Direito só resta esperar que o novo papel de corte de precedentes assumido pelo TST realmente traga frutos que beneficiem a todos, mas, especialmente, ao aprimoramento da prestação jurisdicional.

Referências

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 16 de mar. de 2026.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. **Desemprego**. Disponível em: <Desem-

prego | IBGE>. Acesso em: 15 de mar. de 2026.

BRASIL. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA. **Retrato dos rendimentos do trabalho: resultados da PNAD Contínua do quarto trimestre de 2025**. Disponível em: <Retrato dos ren-

³³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recebidos e Julgados na JT. Disponível em: <Recebidos e Julgados - Estatística - TST>. Acesso em: 18 de mar. de 2026

³⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Precedente Vinculante 21. Disponível em: <Precedentes Vinculantes - TST>. Acesso em: 18 de mar. de 2026

dimentos do trabalho: resultados da PNAD Contínua do quarto trimestre de 2025 | Carta de Conjuntura>. Acesso em: 15 de mar. de 2026.

BRASIL. **Lei nº 6.019**, de 3 de janeiro de 1974. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm>. Acesso em: 16 de mar. de 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **O que é FGTS?** Disponível em: <O que é FGTS? — Ministério do Trabalho e Emprego>. Acesso em: 30 de jan. de 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 1046**. Disponível em: <Supremo Tribunal Federal>. Acesso em: 30 de jan. de 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **RE 590.415/SC**. Disponível em: <paginador.jsp>. Acesso em: 29 de jan. de 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADPF 501**. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15352760759&ext=.pdf>>. Acesso em: 9 de mar. de 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 152** - Disponível em: <Supremo Tribunal Federal>. Acesso em: 16 de mar. de 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 383**. Disponível em: <Supremo Tribunal Federal>. Acesso em: 16 de mar. de 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 725**. Disponível em: <Supre-

mo Tribunal Federal>. Acesso em: 16 de mar. de 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 501 - Santa Catarina** - Disponível em: <Supremo Tribunal Federal>. Acesso em: 16 de mar. de 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324 - Distrito Federal**. Disponível em: <Supremo Tribunal Federal>. Acesso em: 21 de mar. de 2026

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **ROT 0012062 -53.2017.5.15.0028**. Disponível em: <Jurisprudencia>. Acesso em: 21 de mar. de 2026

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **ROT 0010271 -48.2024.5.15.0046**. Disponível em: <Jurisprudencia>. Acesso em: 20 de mar. de 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **ROT 0010672-70.2025.5.15.0027**. Disponível em: <Consulta Processual - TRT-15>. Acesso em: 16 de mar. de 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial 70** - Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1>>. Acesso em: 16 de mar. de 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Precedente Vinculante 21**. Disponível em: <Precedentes

Vinculantes - TST>. Acesso em: 18 de mar. de 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Precedente Vinculante 23**. Disponível em: <Precedentes Vinculantes - TST>. Acesso em: 16 de mar. de 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 109**. Disponível em: <Pesquisa de jurisprudência>. Acesso em: 16 de mar. de 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 287**. Disponível em: <Pesquisa de jurisprudência>. Acesso em: 27 de mar. de 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 331**. Disponível em: <Pesquisa de jurisprudência>. Acesso em: 16 de mar. de 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 372**. Disponível em: <Pesquisa de jurisprudência>. Acesso em: 16 de mar. de 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução n. 225, de 30 de junho de 2025**. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/251919>>. Acesso em: 16 de mar. de 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 377-71.2017.5.09.0010**. Disponível em: <<https://consulta.processual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=377&digitoTst=71&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0010&submit=Consultar>>. Acesso em: 29 de jan. de 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RO 80131-49.2017.5.07.0000**. Disponível em: <Consulta Processual>. Acesso em: 16 de mar. de 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recebidos e Julgados na JT**. Disponível em: <Recebidos e Julgados - Estatística - TST>. Acesso em: 18 de mar. de 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **SPR - Secretaria de Gestão de Precedentes**. Disponível em: <SPR - Secretaria de Gestão de Precedentes - TST>. Acesso em: 15 de mar. de 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Tabela Completa - Recursos de Revista Repetitivos**. Disponível em: <Tabela Completa - TST >. Acesso em: 15 de mar. de 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST encerra 2024 consolidando seu papel como corte de precedentes**. Disponível em: <TST encerra 2024 consolidando seu papel como corte de precedentes - TST>. Acesso em: 15 de mar. de 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST reafirma jurisprudência em novos temas e cria novos incidentes de recursos repetitivos**. Disponível em: <TST reafirma jurisprudência em novos temas e cria novos incidentes de recursos repetitivos - TST>. Acesso em: 15 de mar. de 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Ato nº 615/TST.GP, de 27**

de outubro de 2023. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/223317/2023_ato0615_rep01.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Acesso em: 15 de mar. de 2026.

Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - Contraf. **Convenção Coletiva de Trabalho do Setor Bancário - Data-Base: 2024-2026.** Disponível em: <chrome-extension___mhjfbmdgcfjbbpaeojfohoefgiehjai_edge_pdf_index.html>. Acesso em: 16 de mar. de 2026.

Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - Contraf. **Convenção Coletiva de Trabalho do Setor Bancário - Data-Base: 2024-2026 - Nota Explicativa - Gratificação de Função.** Disponível em: <chrome-extension___mhjfbmdgcfjbbpaeojfohoefgiehjai_edge_pdf_index.html>. Acesso em: 16 de mar. de 2022.

Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito. **Brasil perde 37% das agências bancárias em dez anos.** Disponível em: <Brasil perde 37% das agências bancárias em dez anos | Contec Brasil>. Acesso em: 27 de mar. de 2026

G1. BB anuncia programa de demissão voluntária para 5 mil funcionários. Foi anunciado ainda o fechamento de 361 unidades, sendo que 112 são agências do banco. Disponível em: <BB anuncia programa de demissão voluntária para 5 mil funcionários | G1>. Acesso em: 21 de mar. de 2026.

Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região. **Setor bancário eliminou 70 mil empregos e fechou mais de 5 mil agências em 10 anos.** Disponível em: <Setor bancário eliminou 70 mil empregos e fechou mais de 5 mil agências em 10 anos | Sindicato dos Bancários>. Acesso em: 27 de mar. de 2026

