



FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE UBÁ
FACULDADE DE DIREITO

2019

**REVERSÃO E GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO: UMA ANÁLISE DA NOVA REGRA
CELETISTA INTRODUZIDA PELA LEI N. 13.467/2017**

Priscila Santos Gonçalves - priscila_santosgonalves@yahoo.com.br¹

Missael Pinto Zampier - zampiermissael@gmail.com²

RESUMO: Dentre as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista, introduzidas pela Lei n. 13.467/2017, encontra-se a inclusão do parágrafo 2º ao art. 468 da CLT, através do qual torna-se possível a perda, pelo empregado, da gratificação de função do cargo de confiança quando ocorrer a sua reversão ao cargo anteriormente ocupado, independentemente do tempo de exercício da respectiva função. O estudo questionará se tal previsão celetista atenta contra princípios trabalhistas, a exemplo do princípio da estabilidade financeira e da inalterabilidade contratual lesiva. A presente pesquisa pretende analisar ainda se a inovação legislativa contraria o atual posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho sobre a matéria, materializado no enunciado sumular 372, I, impondo ao obreiro, parte hipossuficiente da relação trabalhista, situação gravosa frente a possibilidade de supressão da gratificação de função, independentemente do tempo de exercício da função de confiança, o que merece a devida atenção do legislador.

Palavras-chave: princípios trabalhistas; cargo de confiança; gratificação de função; reversão; supressão.

ABSTRACT: Among the changes brought by the Labor Reform, introduced by Law no. 13,467 / 2017, the inclusion of paragraph 2 to art. 468 of the CLT, whereby it becomes possible for the employee to lose the function bonus of the position of trust when it is reversed to the position previously held, regardless of the period of exercise of the respective position. The study will show that such a celestial prediction undermines several labor principles, such as the principle of financial stability and harmful contractual unalterability. The present research also intends to analyze that the legislative innovation contradicts the current position of the Superior Labor Court on the matter, materialized in the summary statement 372, I, as well as imposing to the worker, a sufficient part of the labor relationship, a serious situation in the face of the possibility of suppression. function gratification, regardless of the time spent in the exercise of the function of trust, which deserves the due attention of legislator.

¹Graduanda do décimo período em Direito pela Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC), Ubá/MG. priscila_santosgonalves@yahoo.com.br

²Professor orientador. Graduado em Direito pela Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC). Professor de Direito do Trabalho, Direito do Consumidor, Direito Ambiental e Conciliação, Mediação e Arbitragem da Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC), Ubá/MG. zampiermissael@gmail.com

Key-words: labor principles; position of trust; function gratification; reversal; suppression.

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como objetivo analisar a possibilidade de supressão da gratificação de função do empregado exercente do cargo de confiança, diante das novas regras celetistas trazidas pela reforma trabalhista, a lei 13.467/2017, independentemente do tempo de exercício na respectiva função, confrontando-a a específicos princípios trabalhistas aplicáveis ao caso.

Na compreensão jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho a gratificação de função recebida pelo empregado por dez anos ou mais não poderá ser suprimida pelo empregador caso este, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, tendo em vista o princípio da estabilidade financeira, nos termos do enunciado sumular 372, I do TST, o que, conforme será demonstrado, encontra óbice nas novas regras celetistas.

A pesquisa foi dividida em três tópicos. No primeiro capítulo é demonstrada a importância normativa dos princípios na seara trabalhista, destacando os princípios da irredutibilidade salarial, da estabilidade financeira e da inalterabilidade contratual lesiva, os quais visam a proteção da parte hipossuficiente da relação trabalhista, o empregado.

O segundo capítulo expõe, sucintamente, as regras para a caracterização da relação de emprego, apresentando os seus elementos, suas implicações e a diferença de remuneração e salário.

O terceiro capítulo aborda as características do cargo de confiança, tecendo linhas sobre a gratificação de função respectiva e sua supressão, mencionando o entendimento do TST acerca da matéria, confrontando-o às novas regras introduzidas na Consolidação das Leis do Trabalho pela reforma trabalhista, à luz dos princípios do direito do trabalho aplicáveis à matéria.

A pesquisa adotou a forma de abordagem de modo qualitativo, interpretando o novo regramento da CLT frente ao que dispõe a sistemática protetiva trabalhista, atribuindo significados aos institutos afins. Quanto ao objetivo, utilizou-se o método exploratório, com vistas a demonstrar o conflito normativo existente com a supressão da gratificação de função dos exercentes de cargos de confiança por um longo período. E, por fim, o procedimento de

coleta de dados utilizado foi o bibliográfico, valendo-se, para tanto, do estudo a partir da consulta de doutrinas, jurisprudências, artigos científicos e artigos *online*.

1- OS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS E SUA PROTEÇÃO JURÍDICA

O Direito do Trabalho tem como principal função regular os contratos de trabalho, ou seja, o negócio jurídico celebrado entre empregador e empregado. O trabalhador, por ser hipossuficiente em relação ao empregador, é amparado pela CLT, a qual objetiva o ideal de justiça na relação laboral.

Dessa forma, o Direito do Trabalho é regido por diversos princípios que protegem o empregado contra abusos do empregador, de forma que a violação de um ou alguns desses princípios enseja a aplicação sanções contra o causador do dano, a fim de resguardar os direitos do trabalhador.

Dentre os princípios trabalhistas, destacam-se três que se amoldam à temática abordada por esta pesquisa, e sobre os quais serão feitas algumas considerações, quais sejam, o princípio da irredutibilidade salarial, princípio da estabilidade financeira e o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, conforme se verá adiante.

1.1 Princípio Da Irredutibilidade Salarial

Tal princípio afirma que, regra geral, é vedado ao empregador reduzir os salários dos empregados, de forma unilateral, cujo regramento se encontra estampado na Constituição Federal de 1988, art. 7º, inc. VI, *in verbis*:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: VI - Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

Nas lições de Gomes e Gottschalk (2012, p. 289): “a possibilidade de ser reduzido por desconto, retenção ou compensação constitui grave ameaça ao equilíbrio do orçamento doméstico do empregado. A Constituição de 1988 chega ao extremo de considera crime a sua retenção dolosa (art. 7º, X) ”.

Ainda, de acordo com o entendimento de Delgado (2016, p. 866), “a redução nominal do salário obreiro é tida como substantiva infração do empregador podendo conduzir a configuração do tipo legal do art. 483, ” d”, da CLT, ensejador da ruptura do contrato por justa causa empresarial”.

1.2 Princípio Da Estabilidade Financeira

A estabilidade financeira proporciona ao empregado após um certo período trabalho, seja ela decorrente de cargo em comissão ou função de confiança, a manutenção do seu salário. A estabilidade financeira prevalece devido o princípio constitucional do direito adquirido, conforme o art.5 °, XXXVI da Constituição Federal.

Sendo uma espécie de direito subjetivo indiscutivelmente inserida ao patrimônio jurídico do titular, poderá ser exigível na via jurisdicional, caso não seja cumprido pela outra parte voluntariamente.

Sobre o tema, Cunha (2011, p.149) afirma:

(...) toda e qualquer estabilidade gera como consectário o direito à reintegração ao emprego. O legislador, ao fixar as estabilidades previstas na Constituição Federal, visou, antes de mais nada, condições especiais do empregado. Admitir-se o contrário, seria o total esvaziamento dos institutos, que perderiam sua função social

1.3 Princípio Da Inalterabilidade Contratual Lesiva

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva tem sua origem no Direito Civil. De acordo com Santos (2013 p. 10)

Esse princípio é originário do Direito Civil, tendo sido inspirado no princípio geral desse ramo do direito denominado inalterabilidade dos contratos. Trata-se da expressão *pacta sunt servanda* (os pactos devem ser cumpridos), de acordo com a qual os contratos devem ser rigorosamente observados e cumpridos, vez que fazem lei entre as partes.

Sua finalidade é proteger o trabalhador de alterações contratuais unilaterais durante a vigência do seu contrato de trabalho que possam causar-lhe lesão ou prejuízo. Quanto ao tema, a CLT afirma, em seu art. 444, que “as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação pelas partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. ”

Prevê também tratamento diferenciado no que se refere a eventuais alterações realizadas nos contratos de trabalho, impondo ao empregador requisitos para realizá-las. É o que diz o art.

468 da CLT:

Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Como se vê, através de tais regras busca-se garantir o equilíbrio do pacto laboral, especialmente por ser o empregado a parte hipossuficiente da relação empregatícia.

2 A RELAÇÃO DE EMPREGO E SUAS IMPLICAÇÕES

A relação de emprego é baseada em um contrato, ou seja, “tem natureza contratual porque é gerada pelo contrato de trabalho” (BARROS, 2016, p 147), sendo a Justiça do Trabalho competente para discutir qualquer problema eventual.

É constituída por elementos fáticos jurídicos, segundo Delgado (2016, p 299)

De fato, a relação empregatícia, enquanto fenômeno sociojurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desse modo, fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjunção de certos elementos inarredáveis (elementos fático-jurídicos) sem os quais não se configura a, mencionada relação.

Ele ressalta ainda (2016, p 300):

(...)Também denominados pela mais arguta doutrina jurídica de pressupostos, esses elementos fático-jurídicos alojam-se “...na raiz do fenômeno a ser demonstrado”, antecedendo o fenômeno e dele independentemente, embora venham a ser indispensáveis à composição desse mesmo fenômeno. Conjugados esses elementos fático-jurídico (ou pressupostos) em uma determinada relação socioeconômica, surge a relação de emprego, juridicamente caracterizada.

A relação de emprego é caracterizada pela subordinação, não eventualidade, pessoalidade, onerosidade, de forma que faltando um desses requisitos não configura a relação de emprego.

A subordinação é o poder de comando do empregador em relação ao empregado durante a vigência do contrato, Delgado (2016 p 311) explica:

(...)Subordinação deriva de sub (baixo) e ordinare (ordenar), traduzindo a noção etimológica de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição de valores. Nessa mesma linha etimológica, transparece na subordinação uma ideia básica de ‘submetimento, sujeição ao poder de comprometer-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços. Traduz-se, em suma, na situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará. A subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela

qual o empregado.

Desta forma, o empregador dispõe de poderes para regulamentar, dirigir, fiscalizar seus empregados quanto a prestação laboral do serviço.

A não eventualidade é o prolongamento da situação no decorrer do tempo sem interrupção, ou seja, o empregado não pode trabalhar de forma esporádica. Esclarece Leite (2018, p 170):

(...)O contrato de trabalho exige uma prestação de serviço de forma habitual, constante e regular, levando-se em conta um espaço de tempo ou uma tarefa a ser cumprida. Assim, o trabalho eventual, esporádico, a princípio, não tipifica uma relação empregatícia. Geralmente, o critério de não eventualidade é extraído a partir da identificação do trabalho e atividade econômica desenvolvida pela empresa.

Havendo a ruptura da permanência se desfaz a habitualidade, e põe fim a relação de emprego. A pessoalidade na relação de emprego deixa claro que a atividade prestada pelo empregado não pode ser executada por outra pessoa, ou seja, é um contrato personalíssimo não podendo ser substituído por outra pessoa, explica Gomes e Gottschalk (2012, p 83):

A pessoalidade é uma das notas típicas da prestação de trabalho. O contrato de trabalho origina para o empregado uma obrigação de fazer (faciendi necessitas) consciente, precisamente, na prestação do serviço convencionado pelas partes. Esta obrigação não é fungível, isto é, não pode ser satisfeita por outrem, mas tão somente por quem a contraiu. Daí dizer – se, em relação ao empregado, que o contrato de trabalho é concluído intuitu personae. Esta é a razão pela qual não tem o empregado a faculdade de prestar o serviço por intermédio de outrem. Não pode fazer-se substituir na empresa em que trabalha –salvo se o empregador consente. Mas, ainda neste caso, os efeitos do contrato se suspendem em relação à sua pessoa, para se produzirem na pessoa do substituto. A obrigação de prestar serviço é personalíssima e, portanto, intransmissível. Tanto que a morte do empregado dissolve, ipso facto, o contrato

Portanto, não há uma obrigatoriedade na pessoalidade na pessoa do empregador que pode ser pessoa física, jurídica.

A onerosidade surge pelo trabalho prestado pelo empregado, que deve ser remunerado, pois ocorre uma contraprestação, podendo ser pago em dia, hora ou mês, segundo Cunha (2010, p 87):

(..)A prestação de serviços ocorre de modo oneroso, e, a rigor, a percepção de salário é uma das razões de ser da prestação de serviços, se não a mais importante para o empregado. É com o salário que o empregado obtém meios para prover sua subsistência e a de sua família, de tal sorte que, existindo prestação de serviços sem salário, não se estará diante de contrato de trabalho. De fato, se a prestação de serviços é feita a título gratuito, estar-se-á diante de obra pia, filantrópica, ou diante de mero favor, em razão de amizade ou grau de parentesco. Contrato de trabalho é oneroso. Pressupõe a paga de uma retribuição, em contraprestação dos serviços prestados, e que se coloca como salário. Daí, inexistir contrato de trabalho sem salário. Mesmo quando inexistir pactuação previa, ainda assim o contrato é oneroso, posto que ao empregado sempre é dado se socorrer do Judiciário, pleiteando a fixação de remuneração, nos termos do art. 460 da Consolidação das Leis Trabalhista.

Desta forma quando trabalho não é oneroso não há vínculo empregatício, nem garantias trabalhistas ao empregado

2-1. Da remuneração e do salário

A remuneração engloba vários tipos de parcelas contraprestativas ao empregado, já que o salário é uma espécie de parcela. Cunha (2010, p 186) afirma que a:

Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 457, refere que se compreendem, na remuneração do empregado, não apenas o salário devido e pago diretamente pelo empregador, pela contraprestação dos serviços, mas também as gorjetas. Tal conceituação de imediato nos passa a ideia de que a remuneração é mais ampla e abrangente, visto que engloba não apenas o salário, que é pago pelo empregador, mas também as parcelas pagas por terceiros, sempre em contraprestação do serviço prestado pelo empregado. Dessa forma, remuneração seria gênero, do qual o salário seria uma das espécies, e isso porque, veremos mais adiante, a remuneração comporta toda uma morfologia, sendo várias as formas pelas quais se remunera o trabalho humano, na relação de emprego.

Carlos Bezerra (2018, p 472) explica a diferença de salário e remuneração:

(...) O primeiro é a contraprestação originariamente fixada, em virtude do contrato individual de trabalho. Já a remuneração tem sentido mais amplo, de modo a englobar tudo o que venha a ser acrescido à retribuição básica ou originária do empregado.

Sendo a remuneração a soma dos salários, este se divide em várias espécies, como: salário profissional, salário in natura e salário pro labore.

O salário profissional é o mínimo pago aos trabalhadores de uma determinada categoria, ou seja, é o piso salarial fixado por lei para cada categoria de profissão; o salário *in natura* é o valor pago habitualmente em forma de contraprestação, podendo ser em alimentos, vestuário ou moradia não podendo exceder a 30% do salário do empregado; já o salário pro labore é o pagamento devido aos sócios de uma determinada empresa mensalmente, sendo que o valor do pagamento varia de acordo com a função que exercem, como por exemplo, sócios que realizam atividades administrativas na empresa.

Outra forma de remuneração é a gratificação, sendo uma modalidade especial de salário, segundo Barros (2016, p 506):

As gratificações classificam-se: quanto à periodicidade, em mensais semestrais e anuais, em regra; quanto ao valor, em fixas e variáveis; quanto a fonte, em autônomas, quando advém da vontade das partes, e heterônoma, quando são fixadas por lei; quanto à causa, elas podem ser de função, de festa e de balanço.

As gratificações integram as verbas trabalhistas, tais como férias, 13º salário, e também a incidência dos encargos sociais de INSS e FGTS, tanto para classe de empregados comuns como para os de cargo de confiança.

3. O CARGO DE CONFIANÇA E A NOVA REGRA TRABALHISTA SOBRE A SUPRESSÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

Os empregados investidos no cargo de confiança, de acordo com Gomes e Gottschalk (2012, p 93) são:

(...)os chamados altos-empregados, assim considerados os diretores-gerais, os administradores, superintendentes, gerentes com amplos poderes e, em suma, todos os que exercem uma função diretiva e ocupam um posto de destaque. Tais empregados são elementos de confiança e estão investidos de um mandato que lhes confere poderes de administração para agir em nome do empregador.

Eles possuem duas características específicas, a independência e a colaboração estrita com a direção da empresa. Explica Gomes e Gottschalk (2012, p 94) que a:

(...) independência material e moral é o primeiro dado que caracteriza a condição do alto-empregado. Eles recebem elevados salários, que também se denominam ordenados ou vencimentos, e, não raro, dispõem de recursos outros que não esses. Muitas vezes o Direito do Trabalho limita a proteção que lhes dispensa. São associados ao poder de direção do empregador. Escolhem processos de fabricação ou métodos comerciais; mantêm relações com a clientela e exercitam o poder disciplinar sobre o pessoal.

Os empregados em cargos de confiança possuem jornadas de trabalho diferentes do empregado comum e também o acréscimo da gratificação de função. Esclarece Vólia Bomfim (2018, p 175) que:

(...)A gratificação de função é condicionada ao exercício da função. Enquanto o empregado exercê-la, receberá o benefício. Quando deixar a função, a gratificação correspondente será suprimida. Normalmente é destinada àqueles empregados que exercem funções especiais ou de maior responsabilidade.

O seu valor corresponde a 40% do valor acrescido ao salário-base do *alto empregado*, conforme previsto no art. 62, parágrafo único da CLT.

Importante destacar que a ocupação pelo empregado de cargo de confiança não lhe assegura a permanência definitiva no cargo. Isto porque, o empregador, no exercício de seu poder diretivo, pode reverter o empregado ao cargo anteriormente ocupado, sem que isso configure alteração contratual lesiva.

Com a publicação da Lei 13.467, que passou a vigorar em 11 de setembro de 2017, popularmente conhecida como reforma trabalhista, as regras atinentes à matéria sofreram alterações. O art. 468, parágrafo único da CLT possuía a seguinte redação:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Parágrafo único- Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança

Agora, de acordo com a nova redação do art. 468, foram acrescentados os parágrafos 1º e 2º na CLT, in verbis:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

~~Parágrafo único— Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.~~

§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Quanto ao assunto, o Tribunal Superior do Trabalho – TST possuía o entendimento de que a gratificação de função de confiança recebida pelo funcionário por mais de 10 anos, integrava ao contrato de trabalho, não podendo ser suprimida, conforme o teor da Súmula 372, I, do TST:

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES (conversão das Orientações Jurisprudenciais nos 45 e 303 da SBDI-1) – Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005
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. (ex-OJ nº 45 da SBDI-1 – inserida em 25.11.1996)

Ocorre que, como visto, com a publicação da Lei 13.467, passou a ser permitida a retirada da gratificação de função do empregado revertido ao cargo anteriormente ocupado, independentemente do tempo na respectiva função de confiança.

Maurício Godinho Delgado (2017, p.1166-1167) explica:

A jurisprudência, contudo, também sempre buscou encontrar medida de equilíbrio entre a regra permissiva do parágrafo único do art. 468 mencionado e a necessidade

de um mínimo de segurança contratual em favor do empregado alçado a cargos ou funções de confiança. A preocupação dos tribunais era de que a presença do empregado no cargo de confiança por longos anos tendia a produzir uma incorporação patrimonial e cultural efetivas, pelo obreiro, do parâmetro remuneratório próprio a esse cargo, tornando extremamente prejudicial a reversão e suas consequências. Nesse contexto, procurou a jurisprudência apreender na ordem jurídica uma fórmula que, embora preservando a direção empresarial sobre a condução das atividades laborativas (mantendo, portanto, a prerrogativa de reversão independentemente dos anos de ocupação do cargo), minorasse — proporcionalmente ao período de ocupação do cargo — as perdas materiais advindas da decisão reversiva. É o que se encontrou no antigo Enunciado 209 do TST: “A reversão do empregado ao cargo efetivo implica na perda das vantagens salariais inerentes ao cargo em comissão, salvo se nele houver permanecido dez ou mais anos ininterruptos” (grifos acrescidos). Com o cancelamento da Súmula 209 (em novembro de 1985), a jurisprudência passou a oscilar entre critérios temporais mais ou menos elásticos do que os 10 anos (verificando-se, até mesmo, decisões pela inviabilidade de qualquer garantia de estabilização salarial no contrato em tal caso). Entretanto, pela OJ 45 da SDI-I/TST, de 1996, confirmou-se o critério decenal para a estabilização financeira em situações de reversão: “Gratificação de função percebida por 10 ou mais anos. Afastamento do cargo de confiança sem justo motivo. Estabilidade financeira. Manutenção do pagamento”. Hoje tal critério está expresso na Súmula 372, I, do TST.

Passando a permitir a reversão ao cargo anteriormente ocupado sem o ônus do empregador, Vólia Bomfim(2018, p 175), esclarece:

(...)o empregador pode reverter o trabalhador ao cargo efetivo a qualquer momento e, a partir de 11.11.2017 (Lei 13.467/2017), poderá também expurgar a gratificação da função de confiança, mesmo que o empregado a tenha ocupado por mais de dez anos, desde que paga em rubrica própria para este fim – art. 468, parágrafo único, da CLT. Como não se adquire estabilidade na função de confiança, o empregador poderá “rebaixar” o empregado, mesmo após este período (art. 499 da CLT).

Quanto o tema, o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região asseverou que:

EMENTA: MANDADO DE SEGURANÇA. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. PERCEPÇÃO POR MAIS DE DEZ ANOS. DESTITUIÇÃO POSTERIOR À REFORMA TRABALHISTA. INCORPORAÇÃO INDEVIDA. MERA EXPECTATIVA DE DIREITO. INCIDÊNCIA DO ART. 468 DA CLT COM A REDAÇÃO ALTERADA PELA LEI 13.467/17. Considerando que a Lei 13.467/2017, vigente desde 11.11.2017, alterou o disposto no art. 468, da CLT, estabelecendo no §2º, quanto à matéria em debate, que a reversão do empregado ao cargo efetivo, deixando o exercício de função de confiança, "não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função", não há mais espaço para aplicação da construção jurisprudencial sedimentada na Súmula 372, do TST, calcada no princípio da estabilidade financeira. Efetivamente, tratando-se parcela apenas paga enquanto durar a condição, não há que se falar em redução salarial ou ofensa aos princípios da inalterabilidade contratual lesiva, da irredutibilidade salarial ou do direito adquirido, previstos nos arts. 468 da CLT, 7º, VI, e 5º, XXXVI, da CF/88, respectivamente. Segurança concedida. (PROC. Nº. TRT - 000012-60-2019.5.06.0000 (MS), Recife, 12 de março 2019. MILTON GOUVEIA DA SILVA FILHO Juiz Convocado Relator)

Em sentido contrário, urge trazer à baila, o entendimento jurisprudencial do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

CEF. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. PRINCÍPIO DA ESTABILIDADE FINANCEIRA. Percebida a gratificação de função por dez anos ou mais 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. Inteligência

da Súmula 372 do TST. A circunstância de haver previsão de incorporação da gratificação de função em norma interna da empresa prevendo critérios de cálculo que resultem na incorporação de valor menor do que era recebido pelo empregado quando ocupava função de confiança não se sobrepõe ao entendimento sumulado de que não se admite que em função do regulamento empresarial decorra prejuízo à estabilidade financeira do trabalhador. Recurso da reclamada a que se nega provimento, no tópico.

(TRT-4-ROT:00200157320135040009, Data de Julgamento:27/09/19,10ª Turma)

Como visto, a reforma trabalhista, neste particular, trouxe impactos negativos no contrato de trabalho, ferindo importantes princípios trabalhistas, como o Princípio da Irredutibilidade Salarial previsto no art. 7º, inc. VI da Constituição Federal de 1988. Sobre tal aspecto Gilberto Stürmer(2014,p 41) assevera que:

Assim, é certo que, a partir dos conceitos jurídicos de empregador (art. 2º da CLT) e de empregado (art. 3º da CLT), há uma “troca prestacional”. O principal dever do empregador é pagar o salário e o seu principal direito, é receber o trabalho; por outro lado, o principal dever do empregado é prestar o trabalho e o seu principal direito é receber o salário. Todos os demais direitos e obrigações de ambos são acessórios. Esses direitos e obrigações, por si só, já são suficientes para inadmitir a redução de salário(...).

A estabilidade financeira fica prejudicada devido ao descomissionamento por parte do empregador com ou sem justa causa. Sem estabilidade financeira o empregado não tem garantia do seu cargo, podendo ser destituído a qualquer tempo pelo empregador, perdendo a imunidade prevista na súmula 372, I do TST.³

Essa reversão fere o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, pois conforme a nova redação do art. 468, § 2º:

(...)com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Desta forma, por todo o exposto, o empregador não pode, de forma arbitrária, alterar unilateralmente o contrato de Trabalho, pois, extinguiria um benefício que já incorporou na remuneração do empregado, sendo espécie de condição mais vantajosa, de forma que a sua exclusão resulta em prejuízos ao empregado e grave ofensa ao princípio da estabilidade financeira.

³ Súmula 372/TST - 20/04/2005. Salário. Gratificação de função. Supressão ou redução. Limites. Estabilidade financeira. Recebimento por mais de 10 anos. CLT, art. 457.

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. (ex-OJ 45/TST-SDI-I - Inserida em 25/11/96)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo desta pesquisa foi elucidado que a normatização do Direito do Trabalho conta com a existência de diversos princípios que, no âmbito do contrato de trabalho, objetivam preservar inúmeras garantias ao trabalhador hipossuficiente, tendo em vista a relação tão desigual entre as partes contratantes.

Como visto, a gratificação de função decorre do exercício de cargo de confiança por determinados empregados, também chamados de altos empregados, a qual é percebida durante todo o tempo de exercício na respectiva função, e que, de acordo com o novo regramento celetista, pode, agora, ser suprimida quando o empregado retorna à sua função originária, independentemente do tempo na função de confiança, nos termos do art. 468, parágrafos 1º e 2º, da CLT.

Tal previsão legal atenta não só contra o atual entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho, estampado na súmula 372, I do TST, acima transcrita, como também a diversos princípios trabalhistas reguladores da relação jurídica de trabalho, a exemplos do princípio da estabilidade financeira, irredutibilidade salarial, e inalterabilidade contratual lesiva.

Foi elucidado ainda que os Tribunais trabalhistas vêm apresentando, diante destas novas regras, decisões divergentes sobre o tema, sendo forçoso concluir que, tendo em vista que o Direito do Trabalho é calcado em princípios que primam pela proteção do empregado, compete aos julgadores analisar os casos concretos e a eles aplicar o que for mais benéfico ao empregado, sem violação aos princípios consagrados nesta seara do direito, visando manter o equilíbrio do pacto laboral.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de, **Curso de Direito do Trabalho**, 10. ed. São Paulo: TTr, 2016.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**, [1988]. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em 10 out. 2019

BRASIL, **Decreto-Lei nº 5.452, De 1º De Maio de 1943**, [1943]. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em 10 out. 2019.

BRASIL, **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017**. [2017]. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1> Acesso em 10 out. 2019

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário nº 0020015-73.2013.5.04.0009. Recorrente: Caixa Econômica Federal. Recorrido: Décio Jose Meirelles Arnt. Relator: Desembargador Janney Camargo Bina. Porto Alegre, RS, 26 de setembro de 2019. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região Trt-4: Rot 0020015-73.2013.5.04.0009.** [s.i], .Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/762539138/rot-200157320135040009/inteiro-teor-762539151?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 10 out. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Mandado de Segurança nº 0000012-60.2019.5.06.0000. Impetrante: Banco do Brasil. Relator: Redator Milton Gouveia Da Silva Filho. Recife, 12 de março de 2019. **Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região Trt-6 - Mandado de Segurança: Ms 0000012-60.2019.5.06.0000.** [s.i],.Disponível em: <<https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/685713341/mandado-de-seguranca-ms126020195060000>>. Acesso em: 10 out. 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim, **Resumo de direito do trabalho**, 6. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Forense, 2018.

CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da, **Direito do Trabalho**, 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho, **Curso de Direito do Trabalho**, 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho, **Curso de Direito do Trabalho**, 16. ed. São Paulo: LTr, 2017

GOMES, Orlando e; Gottscalk, Elson, **Curso de Direito do Trabalho**, 19. ed. Rio de Janeiro: Forense editora, 2012.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra, **Curso de Direito do Trabalho**, 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

SANTOS, Vando Vieira Batista dos, **Fundamentos da Legislação Trabalhista**, Brasília: NT Editora, 2013.

STÜRMER, Gilberto, **Direito Constitucional do Trabalho**, São Paulo: Atlas, 2014.