

Reforma Trabalhista: a nova regra da supressão da gratificação de função, como consequência da reversão ao cargo efetivo, em contraponto à Súmula 372 do TST

Marco Aurélio Aguiar Barreto

Advogado no Distrito Federal

Mestre em Direito Internacional Econômico pela

Universidade Católica de Brasília

Gerente Executivo Jurídico da Diretoria Jurídica do

Banco do Brasil S/A, em Brasília/DF

Professor em Direito do Trabalho e Direito

Processual do Trabalho

Pós-graduação em Direito do Trabalho, Direito

Processual Civil, Direito Civil – Contratos, MBA –

Estratégia de Negócios e MBA – Gestão de

Serviços Jurídicos pela FGV

Membro do IBDSJC – Instituto de Direito Social

Cesarino Junior, da ABAT – Associação Bahiana de

Advogados Trabalhistas e da JUTRA – Associação

Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho

RESUMO

A Reforma Trabalhista, objeto da Lei 13.467/2017, tem suscitado dúvidas, sobretudo, divergências de entendimentos. Um dos pontos que têm gerado discussões é a reversão do empregado ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança, independente do tempo de exercício, com ou sem justo motivo, não tendo direito à incorporação, como previsto na nova redação do artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho. Alguns juristas e magistrados defendem que há direito adquirido para os empregados que exerciam o cargo de confiança por mais de 10 anos na data do início de vigência da Nova Lei, independente de a Súmula 372 do TST não ter força de lei e estar confrontando a Lei atual. O debate está posto e o momento é adequado, mesmo sem a intenção de esgotar o assunto.

Palavras-chave: Trabalho. Cargo de confiança. Gratificação. Incorporação.

ABSTRACT

The Labor Reform object of Law 13467/2017 has raised doubts, mainly, divergences of understandings. One of the points that has generated discussions is the reversion of the employee to the former position, previously occupied, leaving the exercise of a trust function, depending on the time of exercise, with or without just cause, not having the right to incorporate, as provided in the new Article 468 of the Consolidation of Labor Laws. Some lawyers and judges contend that there is an acquired right for the employees holding the position of trust for more than 10 years on the effective date of the New Law, regardless of the TST Summary 372 has no force of law and be confronting the current Law. The debate is on and the timing is adequate, even without the intention of exhausting the subject.

Keywords: Work. Position of trust. Gratification. Incorporation.

Introdução

A edição da Lei nº 13.467¹, publicada no Diário Oficial da União de 14 de julho de 2017, cuja vigência iniciou-se após o decurso de 120 dias de sua publicação, alterou significativamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), suscitando muitas dúvidas e críticas, o que demanda a necessidade de criteriosa análise dos seus principais pontos e reflexos.

As discussões tiveram origem no Projeto de Lei 6.787/2016, de iniciativa do Sr. Presidente da República. De acordo com a justificativa que lhe foi apresentada pelo Exmo. Sr. Ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira de Oliveira, no Documento EM 000036/2016, de 22/12/2016², a proposta de encaminhamento do Projeto de Lei tinha por objetivo proceder a alterações no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a bem do seu aprimoramento:

¹ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Publicação no D.O.U. de 14 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 30 set. 2017.

² Ministro do Trabalho, Sr. Ronaldo Nogueira Oliveira, EM 000036/2016, de 22 de dezembro de 2016. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/deputados/discursos-e-notas-taquigraficas/discursos-em-destaque/projeto-de-lei-no-6787-2016-reforma-trabalhista/projeto-de-lei-no-6787-2016-reforma-trabalhista-1>>. Acesso em: 01 out. 2017.

Submetemos à elevada consideração de Vossa Excelência a anexa proposta de Projeto de Lei que altera o Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 - CLT, para aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país, regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, que assegura a eleição de representante dos trabalhadores na empresa, para promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, e atualizar a Lei n.º 6.019, de 1974, que trata do trabalho temporário.

Sobressai dos muitos artigos publicados e manifestações na mídia que a Reforma Trabalhista teria carecido de amplo debate, considerando a importância das normas que seriam objeto de alterações, e que o tempo de tramitação teria sido exíguo, sob o argumento da necessidade de celeridade para retirar o país da crise e destravar os indicadores econômicos.

Contudo, segundo o relatório apresentado pelo Exmo. Sr. Deputado Federal Rogério Marinho³, relator do Projeto de Lei n.º 6.787, de 2016, perante a Comissão Especial, foram ouvidos os diversos setores e partes envolvidas, entre estas, membros da Magistratura do Trabalho (TST e TRT's), do Ministério Público do Trabalho, de Centrais Sindicais, de Confederações Patronais, entre outros importantes segmentos, em audiências públicas realizadas em 16/02, 21/02, 07/03, 08/03, 09/03, 14/03, 15/03, 16/03, 21/03, 22/03, 23/03, 28/03, 29/03, 30/03, 04/04, 05/04, 06/04/2017, além de seminários realizados em algumas Unidades da Federação, como no Espírito Santo, em 20/03; no Rio de Janeiro, em 20/03; em Minas Gerais, em 24/03; no Rio Grande do Sul, em 24/03; no Ceará, em 03/04; em São Paulo, em 10/04; na Bahia, em 10/04/2017, além de outras reuniões e debates, com autoridades e representantes de diversos setores da sociedade.

Apenas a título de registro, eis o trecho do referido relatório:

Na busca de um resultado o mais amplo e democrático possível, decidimos ouvir todas as partes envolvidas, garantindo o direito de manifestação de setores

³ BRASIL. Projeto de Lei n.º 6.787, de 2016. Câmara dos Deputados, Comissão Especial, Relator Deputado Rogério Marinho. Disponível:< http://www2.camara.leg.br/deputados/discursos-e-notas-taquigraficas/discursos-em-destaque/projeto-de-lei-no-6787-2016-reforma-trabalhista/parecer-do-relator-dep-rogerio-marinho_120417>. Acesso em 01 out. 2017.

do Governo Federal, do Judiciário Trabalhista, do Ministério Público do Trabalho, de representantes dos trabalhadores e dos empregadores, de especialistas os mais diversos, enfim, de todos os interessados em se manifestar. Além disso, para dar amplitude a essas consultas, além de a Câmara dos Deputados ter colocado à disposição da sociedade o acesso tanto ao Portal e-Democracia quanto a um endereço eletrônico específico da Comissão Especial para o recebimento de críticas e sugestões, deixamos as portas de nosso gabinete abertas para aqueles que quisessem se manifestar.

Nesse processo de se garantir a ampla discussão democrática da matéria, foram realizadas inúmeras audiências públicas, seminários, mesas redondas, reuniões de trabalho, reuniões técnicas, neste que é o espaço para o debate público por excelência, o Poder Legislativo, bem como nos mais diversos Estados da Federação.

A extensa pauta de temas que permearam os debates abrangeu o direito individual do trabalho, no âmbito urbano e rural, o direito coletivo do trabalho, o direito processual do trabalho, com ênfase nos aspectos relativos aos limites para aplicação de súmulas de jurisprudência, os mecanismos de solução extrajudicial dos conflitos trabalhistas, o trabalho temporário, o trabalho em regime de tempo parcial, o trabalho intermitente e o teletrabalho, entre outros.

São muitos os pontos alterados pela Reforma Trabalhista, e, sem qualquer pretensão de esgotamento do assunto, inclusive respeitando todas as opiniões a respeito, notadamente, porque têm sido muitas as críticas condenando, de forma geral, toda e qualquer alteração que se pretenda na legislação trabalhista, até mesmo independentemente da opinião do maior interessado, que é o trabalhador, como, por exemplo, na questão da possibilidade de fracionamento das férias em até 3 (três) períodos dentro do prazo concessivo, por ora faremos uma análise pontual do art. 468 da CLT.

Não há dúvidas de que a dinamicidade das relações, permeada por eventos de natureza econômica, conduz a discussões acerca da necessidade de atualização legislativa, nesse contexto, a trabalhista.

Essa dinâmica das relações é permanente, com o surgimento de novas profissões e novas formas de trabalho, requerendo a constante regulação. Entretanto, sempre estará presente a necessária busca pelo equilíbrio entre os interesses do capital e do trabalho, o que envolve complexidade, sobretudo, no modo de regular essas relações, sem descuidar dos princípios garanti-

dores e elementos mínimos assegurados no patamar constitucional.

Encontrar esse equilíbrio será o grande desafio, sendo certo que, para que se possa alcançar algum resultado em termos de crescimento econômico, não se pode ficar atrelado a ideologias, muito menos a populismos. Nesse sentido, o artigo intitulado **Emprego**, de autoria do ex-Ministro Delfim Netto⁴, publicado no *Jornal do Comércio*, em Porto Alegre, em 04/10/2017:

A esse respeito, é preciso reconhecer que a recente reforma trabalhista poderá exercer uma acomodação mais rápida se deixar de ser alvo de suspeitas arguições de inconstitucionalidade que entopem o STF e superar a “ má vontade ” de ministros do TST, vindos do sindicalismo protegido pelo monopólio geográfico (unicidade) e o financiamento obrigatório (imposto sindical).

A reforma não tirou nenhum direito dos trabalhadores. Nem poderia, pois eles são cláusula pétrea da Constituição de 1988! Ela facilitará melhores escolhas para o encontro de interesses dos trabalhadores e das empresas, num momento em que as próprias necessidades do trabalho possibilitam maior liberdade. Cada vez mais tipos de trabalhos exigem menor confinamento espacial para serem realizados com eficiência.

Em contraponto, magistrados e procuradores do trabalho, às vésperas da votação do PLC 38/2017 no Senado Federal, em 11/07/2017, manifestaram-se contra a aprovação, porque, segundo defendem, está crivada de inconstitucionalidades, além de não ter sido amplamente discutida pela sociedade. Eis trecho da matéria publicada no jornal *Folha de São Paulo*⁵, expondo na íntegra a Nota Pública divulgada assinada pelo Ministério Público do Trabalho, Ordem dos Advogados do Brasil e Confederação Nacional dos Bispos do Brasil:

O MPT (Ministério Público do Trabalho), a OAB (Ordem dos Advogados do Brasil) e a CNBB (Conferência

⁴ NETTO. Antônio Delfim. Emprego. *Jornal do Comércio*, Porto Alegre/RS, publicação de 04 de outubro de 2017, Caderno Economia. Disponível em: <http://jcrs.uol.com.br/_conteudo/2017/10/economia/588944-opinioao-economica-emprego.html>. Acesso em 06 out. 2017.

⁵ *Jornal Folha de São Paulo*, São Paulo/SP, 10 de julho de 2017, Seção Mercado. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/07/1900096-para-mpt-oab-e-cnbb-reforma-trabalhista-viola-a-constituicao.shtml>>. Acesso em 06 out. 2017.

Nacional dos Bispos do Brasil), entre outros, divulgaram nota nesta segunda (10) criticando o projeto de reforma trabalhista.

As entidades afirmam que o texto da proposta está “crivado de inconstitucionalidades” e representa “grave retrocesso social”.

A reforma será votada nesta terça no plenário do Senado. Caso seja aprovada sem alterações no texto, ela vai para sanção do presidente Michel Temer.

Entre os pontos inconstitucionais destacados na nota, estão a prevalência do negociado sobre o legislado, o que contrariaria o artigo 7º da Constituição Federal, proposta central da reforma.

Outra crítica feita é direcionada à proibição de que a Justiça do Trabalho examine o conteúdo de acordos e convenções coletivas. Hoje, juízes anulam cláusulas que consideram violar a CLT, o que, na visão de empresários, aumenta a insegurança jurídica dessas normas.

Essa limitação, na visão das entidades, viola o artigo 5º da Constituição ao tornar os acordos coletivos totalmente imunes à jurisdição – caso a reforma seja aprovada, eles seriam os únicos negócios jurídicos do país nessa situação.

A possibilidade de prorrogação da jornada de trabalho por acordo individual, em detrimento do coletivo, e a instituição de um limite máximo para pagamento de indenizações por danos morais com base no salário das vítimas também seriam inconstitucionais, segundo as entidades.

A nota ainda classifica a reforma como “açodada” e critica a falta de participação da sociedade nas discussões em torno do projeto no Congresso.

Caso seja sancionada, o Brasil estaria rompendo com o compromisso assumido ao assinar o Pacto de São José da Costa Rica de conseguir progressivamente a plena efetividade de direitos econômicos e sociais, entre outros.

É importante salientar que nem mesmo o negociado sobre o legislado poderá ousar suprimir direitos assegurados na Constituição Federal de 1988, como sempre lembrado nos posicionamentos contrários e a favor da Reforma Trabalhista.

Apesar de toda onda de pessimismo que vem permeando as discussões a respeito do conteúdo da Reforma Trabalhista, alguns pontos, apesar de polêmicos e serem incluídos no rol dos supostos direitos suprimidos, há de se considerar que, até então, são geradores de embates judiciais, em razão da falta de clareza nas definições, gerando interpretações variadas e, consequentemente, até pela má aplicação, ocasionaram insegurança jurídica.

Com todas as vênias, passa-se a tratar de um desses pontos em que, apesar de a legislação e jurisprudência definirem crité-

rios objetivos para o direito, os excessos cometidos, tanto na interpretação para aplicação da norma como na aplicação de Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho, sob o argumento do princípio da proteção, lamentavelmente, ensejaram alterações na legislação trabalhista, merecendo os seguintes comentários.

1 Reversão ao cargo efetivo x estabilização financeira

A Consolidação das Leis do Trabalho⁶, historicamente, em seu art. 468, entende que somente é considerada lícita a alteração contratual, mesmo que no normal exercício do poder diretivo e de organização; porém, desde que não resulte, direta ou indiretamente, em prejuízos ao empregado.

Trata-se da prevalência do princípio da imodificabilidade unilateral do contrato de trabalho, como sinal da forte intervenção do Estado na relação entre empregado e empregador, para que a parte economicamente mais frágil não seja prejudicada pelas imposições do mais forte.

O parágrafo único do referido artigo disciplina que “ 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”.

A previsão legal é correta, porque, se não há estabilidade no emprego, salvo nas hipóteses legais de estabilidades provisórias, ou as que decorram de acordos, convenções coletivas de trabalho ou normas internas de empresa, não teria sentido defender a estabilidade no exercício de cargo de confiança da empresa.

A variação é consequência da direção da prestação do serviço, por onde se destaca a opinião de Magano (1986, p. 298), para quem o contrato de trabalho:

[...] traz o germe da alteração na sua própria natureza, como decorrência do poder hierárquico que o empregador tem sobre o empregado. O poder hierárquico, quando exercido no sentido de alterar as condições

⁶ CLT Organizada. Isabelli Gravatá et. al. - 3. Ed. - São Paulo: LTr, 2012: "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".

de trabalho, chama-se mais especificamente *jus variandi*. Diz Hugo Gueiros Bernardes, 'o *jus variandi* constitui implícita consequência da direção da prestação dos serviços, consagrada entre nós, no art. 2º da CLT'. A apontada antinomia é, todavia, mais aparente do que real. O legislador adotou, na verdade, solução de compromisso entre as duas diretrizes contrastantes. Por fidelidade ao princípio de que *pacta sunt servanda*, criou o art. 468, da CLT. Pela compreensão de que o contrato tende à alteração devido ao elemento subordinação, que lhe é essencial, consistente este numa permanente sujeição do empregado às ordens do empregador, permitiu que, em casos excepcionais, o contrato fosse passível de alteração.

Ocorre que a legislação preferiu a omissão ignorando a insegurança estabelecida contra o trabalhador, porque ficava vulnerável a descomissionamentos inesperados, até mesmo por razões políticas, ou situações sem qualquer motivo, sofrendo acentuadas perdas salariais, em desrespeito ao princípio da estabilidade financeira.

Considerando a omissão da CLT sobre o assunto, a jurisprudência passou a expressar o entendimento de que, caso o empregado fosse restituído ao cargo efetivo – em consequência de ter deixado de ocupar e exercer cargo de confiança da empresa –, haveria a incorporação da gratificação desse cargo, a depender do tempo desse exercício.

Diante de reiteradas demandas apreciadas pelo Judiciário Trabalhista, em 1996, o Tribunal Superior do Trabalho, consolidando a sua jurisprudência, editou a Súmula nº 372 (ex-Orientação Jurisprudencial nº 45 da Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais), com a seguinte redação, conforme as alterações inseridas em 2003 e 2005 (Resolução nº 129/2005, DJ 20, 22 e 25.4.2005), impondo limites:

Súmula nº 372 do TST – GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES. (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 45 e 303 da SBDI-I) – Res. Nº 129/2005, DJ 20, 22 e 25.4.2005.

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).

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 11.8.2003).

Apesar de pressões de entidades sindicais e até mesmo de alguns setores do Ministério Público do Trabalho, que, em determinadas situações, entendem que a incorporação dever-se-ia ocorrer de forma administrativa por iniciativa da empresa, a própria Súmula enfatizou o fato de que a reversão ao cargo efetivo ensejaria a incorporação da gratificação da função, caso suprimida sem o justo motivo. Assim, a existência ou não do justo motivo passava a ser objeto de prova.

Afirma-se razoabilidade nesse entendimento, porque, de conformidade com o devido processo legal, as partes teriam a ampla defesa e poderiam exercer o contraditório.

O justo motivo, para fundamentar a reversão do empregado, exercente de cargo de confiança, ao cargo efetivo, portanto com a perda da percepção da gratificação da função, não poderia ser entendido como o cometimento de falta grave, que, por certo, ensejaria a quebra de confiança para a manutenção do próprio vínculo de emprego, mas deve dizer respeito à falta de confiança suficiente apenas para o exercício da função, mantendo-se o emprego.

O entendimento que deveria prevalecer é que o ato ou os atos praticados pelo empregado, motivadores da reversão ao cargo efetivo, seriam aqueles que não mais sustentassem o mesmo nível de confiança que lhe atribuíra o empregador, para o exercício de um cargo de confiança, de gerenciamento, de direção na estrutura hierárquica da empresa.

Pela redação da Súmula, seria necessário perquirir e provar se estaria presente ou não o justo motivo. Oportuna a opinião de Garcia (2011, p. 521-522):

Nesse sentido, cabe destacar o próprio parágrafo único do art. 468 da CLT, ao estabelecer que: “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”.

O jus variandi extraordinário, portanto, pode até acarretar prejuízo ao empregado; por isso, exige-se o seu exercício nos estritos limites legais, e somente em hipóteses bem específicas, autorizadas pelo sistema jurídico.

Antes de verificar outras hipóteses, cabe esclarecer, ainda quanto à reversão do empregado ao cargo efetivo, como fica a eventual gratificação recebida pelo exercício da função de confiança.

[...]

Assim, a jurisprudência adota como critério, para garantir a estabilidade financeira, o recebimento da gratificação de função por dez anos ou mais.

Presente esse tempo, se a reversão foi determinada sem justo motivo, ou seja, sem uma justificativa razoável para a medida, o empregado tem o direito de permanecer recebendo a gratificação de função, mesmo não exercendo mais a função de confiança.

Ocorre que, por diversos motivos, entre eles a inadequada aplicação da Súmula 372 do TST por alguns juízes de 1º grau de Jurisdição e por alguns Tribunais Regionais do Trabalho, de certa forma ensejaram insatisfações e movimentos contrários que, de alguma maneira, influenciaram a alteração da redação do art. 468, da CLT, no contexto da Reforma Trabalhista.

1.1 Cases

Ilustra-se o caso de um empregado que teve seu nome envolvido, no ano de 2007, em investigações a cargo do TCU – Tribunal de Contas da União e, concomitantemente, pela CPMI – Comissão Parlamentar Mista de Inquérito, que apuravam, respectivamente, o denominado escândalo de corrupção “MENSALÃO”.

De imediato, assim que houve o relatório do TCU – embora, antes do julgamento final – a empresa, diante do envolvimento de sua marca/nome em um escândalo dessa natureza, providenciou a imediata reversão do referido empregado ao cargo efetivo, retirando-lhe do quadro da diretoria diretamente mencionada no escândalo, que também ensejou o afastamento do então diretor – atualmente preso no Complexo da Papuda, em Brasília – de quem o empregado revertido ao cargo efetivo, deixando o cargo de confiança, era gerente de uma equipe subordinada a esse então diretor.

Na data do descomissionamento, em 2007, o que a empresa sabia é que o nome do seu então empregado figurava entre aqueles investigados pelo Tribunal de Contas da União, por participarem em supostos atos ilícitos e antieconômicos na gestão de recursos destinados à publicidade e propaganda da empresa (fl. 480, volume II do relatório final dos trabalhos da CPMI dos Correios, que investigou o Valerioduto).

Naquele momento, o que a empresa tinha conhecimento é que o seu empregado estava sendo investigado e, inclusive, já com indicação de acatamento de algumas e de não acatamento de outras justificativas, com proposição de penalidade de multa, conforme voto do então Exmo. Sr. Ministro Relator, em procedimento instaurado, conforme registros que também constaram do Acórdão da Egrégia 6ª Turma do Tribunal Superior do

Trabalho, no Processo TST-RR-393-2007-002-10-40.9⁷, sob a relatoria do Exmo. Sr. Ministro Horácio Sena Pires, quando deu provimento ao Recurso de Revista interposto pela empresa, contra a condenação imposta pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, no sentido da estabilização financeira do empregado.

O acórdão da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região deferiu o restabelecimento do valor referente à gratificação de função, sob o argumento da inexistência de justo motivo e o da percepção de tal gratificação por mais de dez anos. Também condenou o “reclamado ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 10.000,00” em razão do “modo desidioso com que o reclamado tratou a investigação procedida pela auditoria interna”.

Por outro lado, o entendimento da C. Turma do TRT da 10ª Região ignorou que o Enunciado da Súmula nº 372/TST estabelece dois requisitos para que seja assegurada ao empregado a estabilidade financeira em razão do exercício de função comissionada. O primeiro, de natureza objetiva, guarda relação com o período do exercício da comissão, qual seja: 10 ou mais anos. O segundo, de natureza subjetiva: a ausência do justo motivo, de tal modo que, preenchidos tais requisitos, cumulativamente, aplicar-se-ia o princípio da estabilidade financeira em caso de descomissionamento.

O relator do recurso ordinário interposto pela empresa, perante o TRT da 10ª Região, com base nas informações, até aquele momento, entendeu pelo provimento do recurso da empresa, para absolvê-la da condenação de restabelecimento da gratificação suprimida, considerando, na sua análise, a existência de justo motivo, embora tenha prevalecido a divergência apresentada, que assim concluiu:

[...] não há, nos autos, prova cabal de qualquer conduta desabonadora por parte do reclamante, até mesmo porque o processo administrativo nem mesmo foi concluído. Ao contrário, há nos autos declarações de que nada há contra o empregado. Não se pode misturar a expectativa de resultado do processo penal/administrativo com o processo do trabalho. Dou provi-

⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, Sexta Turma. Processo nº TST-RR-39340-97.2007.5.10.0002, Relator Ministro Horácio Sena Pires. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=39340&digitoTst=97&anoTst=2007&orgaoTst=5&tribunalTst=10&varaTst=002&submit=Consultar>>. Acesso em: 01 out. 2017.

mento para deferir o pagamento da gratificação de função recebida por mais de dez anos, com antecipação de tutela.

No entendimento expressado no voto do Exmo. Sr. Desembargador Relator, embora vencido pela divergência aberta, constatou que:

O caso da CPMI dos Correios é de conhecimento público e notório, diante da ampla divulgação dos fatos pela imprensa, tratando-se de um dos maiores escândalos nacionais dos últimos anos.

O reclamante atuava como Gerente de Marketing e Comunicação do banco, estando envolvido nos processos de licitação com empresas de publicidade e propaganda.

Em face das funções desempenhadas pelo autor, este respondeu a processo movido pelo Tribunal de Contas da União, por força de irregularidades que vieram à tona quando da investigação da CPMI dos Correios.

Tal fato me parece suficiente para justificar a perda da fé pública necessária para o preenchimento da função de confiança. Afinal, como poderia uma sociedade de economia mista incumbir seus contratos de licitação a empregado investigado pelo TCU justamente por irregularidades em processos licitatórios, ainda mais se considerarmos que tal Tribunal já aplicou sanção pecuniária ao empregado envolvido no escândalo?

Considero, pois, satisfeito o requisito da Súmula n.º 372, I, da Corte Superior do Trabalho para a retirada da gratificação de função recebida pelo autor.

Apenas a título de esclarecimento, destaco que não é exigível a abertura de processo administrativo propriamente dito unicamente para verificar a possibilidade de supressão de gratificação de função. Por outro lado, forçoso seria a manutenção do autor em função de confiança gratificada diante de tantas evidências de sua participação nas irregularidades acima relacionadas.

Assim, dou provimento ao recurso do reclamado para absolvê-lo da condenação de restabelecimento da gratificação suprimida, diante da existência de justo motivo para o corte da parcela; conseqüentemente, não há tutela a ser antecipada ao reclamante, no particular.

Este é o meu entendimento.

Contudo, prevaleceu a divergência apresentada pelo Exmo. Juiz [...]

Em 17 de março de 2010, em sede de embargos de declaração opostos pelo reclamante, contra o Acórdão da 6ª Turma que conheceu e deu provimento ao recurso de revista interposto pela empresa para suprimir a gratificação de função, deu-se provi-

mento com efeito modificativo, para restabelecer a condenação da empresa a incorporá-la, com base na Súmula 372 do próprio TST, tendo em vista documento juntado pelo reclamante/embarcante, de que fora ao final absolvido pelo TCU.

Destaca-se o trecho do Acórdão complementar, com efeito modificativo dos embargos de declaração, sob a relatoria do Exmo. Sr. Ministro Augusto César Leite de Carvalho, em sessão de 10 de março de 2010:

[...]

Não obstante isso, entre a interposição e o julgamento do agravo de instrumento do reclamado, o reclamante colacionou documentos (fls. 445/464) que comprovam ter sido inocentado no processo perante o TCU, o qual apurava seu envolvimento no aludido esquema do mensalão. Ressaltou a observância ao disposto no artigo 462 do CPC, o qual dispõe: “Se, depois da propositura da ação, algum fato constitutivo, modificativo ou extintivo do direito influir no julgamento da lide, caberá ao juiz tomá-lo em consideração, de ofício ou a requerimento da parte, no momento de proferir a sentença”.

Pelo que se infere da decisão embargada, efetivamente não se considerou a referida juntada.

Se a decisão embargada alicerçou-se na condenação ao pagamento de multa administrativa para justificar a má conduta que impediu a integração da gratificação, conforme fl. 474-v, e o reclamante posteriormente foi absolvido dessa condenação, não subsiste o suporte fático balizador do acórdão embargado, evidenciando-se a necessidade da concessão de efeito modificativo aos presentes embargos declaratórios.

Na citada decisão percebe-se a ausência de fundamentos ou até mesmo comentários sobre os demais elementos do processo servíveis para caracterizar o justo motivo, pois, neste caso, o suporte fático não se extrairia apenas do procedimento a cargo do TCU, mas também do envolvimento do nome do reclamante tanto na apuração perante o TCU como na CPMI, instaurados em 2007, quando o escândalo tornou-se público e notório, com a vinculação do nome da empresa, que, por esse motivo, não poderia quedar inerte e parecer conivente com as ocorrências à época noticiadas.

Enfim, não se está, como frisado antes, a discutir a correção das decisões judiciais, mas, sobretudo, a indagar o que seria, então, esse justo motivo exigido pela Súmula 372 do TST. Dependia de condenação do empregado em algum processo para

justificar a perda da confiança suficiente para o exercício de uma função que requer a existência de uma fidúcia especial?

Também já foi possível detectar outras decisões de Tribunais Regionais que ultrapassaram os limites objetivos da Súmula 372/TST, merecendo destaque a equilibrada decisão do Tribunal Superior do Trabalho, no sentido de fazer valer a clareza e a justiça do contido na sua jurisprudência, gerando segurança jurídica, em especial, quanto ao tempo de exercício de função de confiança por dez anos ou mais, evitando-se a má aplicação da Súmula.

Trata-se do acórdão da Egrégia Terceira Turma do TST, sob a relatoria do Exmo. Sr. Juiz Convocado Luiz Ronan Neves Koury, no julgamento do recurso de revista interposto pela empresa no processo TST-ED-RR-724647-27.2001.5.02.5555⁸, o qual reformou decisão da Vara do Trabalho, confirmada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em que fora concedida a estabilidade financeira a um empregado que exerceu a função de confiança por 5 anos e 7 meses, contrariando a Súmula 372/TST.

Transcreve-se trecho do acórdão regional que negou provimento ao recurso ordinário interposto pela empresa, para condená-la a incorporar a gratificação de função exercida por menos de 10 anos:

É incontroverso que, de 1/3/1991 a 18/10/1996, o recorrido recebeu gratificação de função. Neste período, embora detentor do cargo de escriturário, exerceu função de confiança (gerente e gerente geral de agência).

Pois bem, a fidúcia convém ao empregador.

Ao empregado, servindo com zelo, dedicação e preterição pessoal, há várias vantagens.

Por exemplo, a remuneração, aumentando a receita, o conforto material. A posição hierárquica no emprego, assim, na superioridade sobre os colegas; também a proximidade ao poder de mando.

Tais institutos (fidúcia, majoração salarial, posição hierárquica) ensejam incomensuráveis efeitos positivos no modus vivendi do empregado.

Todavia, considerando a origem e o tempo havido, entendo, sua supressão enseja prejuízo psicológico e físico.

⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma, processo nº TST-ED-RR-724647-27.2001.5.02.5555, Relatoria Juiz Convocado Luiz Ronan Neves Koury, publicado no DJ de 16/02/2007. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=724647&digitoTst=27&anoTst=2001&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=5555&submit=Consultar#>>. Acesso em: 01 out. 2017.

É fator conhecido. O empregado, desacreditado na fidedúcia, perde o posto funcional, a auto-estima, o vencimento, culmina desorientado, até esquecendo o seu lugar na organização. Inquieto, remanesce lembrando o status quo ante, em vão.

Neste sentido, ainda à analogia do Precedente Jurisprudencial 45 da SDI do C. TST, embora o respectivo limite fixado (10 anos ou mais), concluo que in casu (5 anos, 7 meses e 17 dias) convém a reparação sub judice.

Diante do exposto, a despeito dos argumentos recursais, mormente sobre Regulamento de Pessoal, caráter de efetividade, natureza e correspondência a exercício de funções, contraprestação pecuniária da atividade, e a citado regramento (CLT, 468), desassiste razão à recorrente.

Em acórdão da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, a questão foi conduzida à ordem: “Consoante se vê, o acórdão proferido, ao manter a sentença que concedeu a incorporação da gratificação de função ao reclamante, que a recebeu por período inferior a 10 anos, contrariou a Orientação Jurisprudencial 45/SBDI-1/TST, atual Súmula 372, I, TST”.

No caso, restabeleceu-se a segurança jurídica, mediante provimento ao recurso da empresa, para reformar a sentença e o acórdão que a condenavam na incorporação da gratificação de função a empregado revertido ao cargo efetivo após ter exercido menos de 10 anos na função de confiança, em legítimo confronto à Súmula 372/TST.

2 É o fim da estabilidade financeira prevista na Súmula 372/TST?

Conforme dito, de forma alguma se pretende, com este trabalho, criticar o conteúdo das decisões judiciais, tampouco questionar o aspecto de correção da legalidade, mas há que se lançar um olhar sobre possíveis elementos que poderiam ter municiado correntes contrárias à Súmula 372/TST, potencializadas por eventuais excessos ou inspirações de fundo ideológico político cometidos na sua aplicação pelos magistrados, principalmente se ignoram os requisitos tempo de gratificação e justo motivo, para a correta reversão do empregado ao cargo efetivo, sem a incorporação da gratificação de função.

⁹ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho – Atualizada pela Lei 13.467/17. São Paulo: Migalhas, 2017, p. 151.

Nesse contexto, exsurge a redação do aludido artigo na CLT⁹, por força da Lei nº 13.467/2017, notadamente, com a supressão do parágrafo único e a decorrente inserção dos parágrafos 1º e 2º:

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.

§ 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.

§ 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. (NR) (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (grifo nosso).

A indagação que fica, então, é de como será a aplicação da norma acima citada, após a vigência da Lei nº 13.467/2017, se, quando da atual redação do art. 468 da CLT, frise-se, anterior à reforma, combinado com a Súmula 372 do TST, era possível verificarmos decisões judiciais desconexas com a própria jurisprudência do TST, então, o futuro art. 468 celetista representaria, de fato, a extinção da estabilidade financeira?

A questão tem suscitado discussões, especialmente a respeito de como ficará a Súmula 372/TST diante da aplicação da nova redação do art. 468 da CLT, que não gera dúvidas, tampouco margem para a interpretação dos juízes como bem entenderem.

São muitos os comentários contra e a favor da alteração. Há críticas de que a alteração conduzirá ao cancelamento da Súmula 372/TST. Outros ainda reforçam afirmando que a inovação legislativa representa violação ao direito adquirido, portanto inconstitucional.

Nesse ponto, há de se indagar se haveria mesmo direito adquirido ou uma mera expectativa de direito, considerando que, na ocorrência de descomissionamento, em análise probatória, caberia ao magistrado, à luz do vigente parágrafo único do art. 468 da CLT e da citada Súmula, extrair e fundamentar para decidir se foi cumprido o prazo mínimo de exercício de cargos de confiança, bem como se a reversão ao cargo efetivo se deu sem justo motivo.

Existem indagações a que somente o tempo e os julgamentos de eventuais demandas poderão responder, como, por exemplo, se haverá modulação!

A reversão ao cargo efetivo também é debatida nas hipóteses de extinção do estabelecimento, conforme será visto a seguir.

3 Na hipótese de extinção do estabelecimento, é lícita a transferência seguida da reversão ao cargo efetivo? É justo motivo para a Súmula 372/TST?

A transferência de empregado, em razão da extinção do estabelecimento (§ 2º do art. 469 da CLT), por exemplo, decorrente de oscilações na economia do país, autorizaria, concomitantemente, a reversão ao cargo efetivo com a consequente supressão da gratificação, em hipótese de, nas localidades com vagas, não existirem vagos cargos de confiança?

Como visto, a regulação sobre alteração do contrato de trabalho e do local de prestação do serviço pelo empregado encontra-se delineada na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seus artigos 468 e 469.¹⁰

Na hipótese de uma empresa, por necessidade decorrente de alterações no cenário da economia do país, no pleno exercício do seu poder diretivo e organizacional, visando à sobrevivência e sustentabilidade, implementar uma reestruturação em sua rede de filiais, concluir pelo fechamento de alguma unidade, que implicações poderia enfrentar na esfera trabalhista, exerça o empregado cargo de confiança ou não?

¹⁰ "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.
[...]

Art. 469. Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.

§1º Não estão compreendidos na proibição deste artigo: os empregados que exerçam cargo de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço.

§2º É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

§3º Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação".

Entende-se que há amparo legal para a remoção compulsória de empregados na hipótese de real necessidade do serviço, situação apta a afastar, em tese, a regra geral de imutabilidade do contrato de trabalho, notadamente porque se está preservando, sobretudo, a empregabilidade, ou seja, a continuidade do vínculo empregatício, com todos os seus direitos e obrigações, porém em outro estabelecimento, não necessariamente na mesma localidade.

Entretanto, por ser razoável e medida de respeito ao trabalhador, considerando o caráter de reestruturação no empreendimento, entende-se que, também, por segurança, devam ser apresentadas, previamente, alternativas que permitam aos interessados optar pela transferência voluntária, com incentivos, até para resguardo do empregador e evitar o puro arbítrio, mantendo-se a transparência da situação real da empresa e das alternativas possíveis para a preservação dos empregos, recomendando-se, ainda, que o processo seja pautado por regras claras e objetivas, inclusive bem esclarecendo o caráter definitivo das remoções, e, assim, afastar expectativas quanto à incidência do adicional de transferência, previsto no §3º do artigo 469 da CLT, aplicável para situação diversa.

Nesse cenário, reforça-se a necessidade de observância ao entendimento consolidado pelo Tribunal Superior do Trabalho, por intermédio de sua Súmula nº 43¹¹, preservando a comprovação da existência de real necessidade do serviço.

Na ocorrência de encerramento do estabelecimento em determinada praça, para manter a empregabilidade – no que interessa e se preocupa a Justiça do Trabalho – não há outra melhor alternativa do que a transferência com as despesas arcadas pela empresa.

Vale mencionar esclarecedor acórdão da Sexta Turma – 12ª Câmara, do TRT da 15ª Região¹²:

TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADA. EXTINÇÃO DO ESTABELECIMENTO EM QUE A EMPREGADA TRABALHAVA. Embora o risco do empreendimento deva ser suportado pelo empregador, o artigo 469, pará-

¹¹ Súmula nº 43, do TST: TRANSFERÊNCIA. Presume-se abusiva a transferência de que trata o § 1º do art. 469 da CLT, sem comprovação da necessidade do serviço.

¹² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Processo nº 0053600-49.2008.5.15.0086, RO 32096, Acórdão da 6ª Turma – 12ª Câmara, julgado em Sessão de 11/05/2010, Relatora Desembargadora Olga Aínda Joaquim Gomieri. Publicação no DJ de 04/06/2010. Disponível em: <<http://portal.trt15.jus.br/numeracao-unica>>. Acesso em: 06 out. 2017.

grafo 2º da CLT é expresso em considerar lícita e não lesiva a transferência do empregado quando ocorrer a extinção do estabelecimento em que trabalhar. Vale mencionar, também, as palavras da ilustre jurista e magistrada Alice Monteiro de Barros: “A transferência por extinção do estabelecimento no local em que o empregado trabalha também é uma exceção à regra da inamovibilidade, pois poderá ocorrer de o empregador necessitar dos empregados em estabelecimento sediado em outro local. **A recusa do empregado equivale a pedido de demissão** (art. 469, § 2º, da CLT), salvo se portador de estabilidade decenária”. (Curso de Direito do Trabalho, 2 ed. São Paulo, LTr, 2006, p. 823).

Independe se a empresa é privada, sociedade de economia mista ou empresa pública, todas estão sob o mesmo regime celetista. Eis a seguinte ementa de acórdão da Quarta Turma do TRT da 9ª Região¹³:

EMPREGADO PÚBLICO. TRANSFERÊNCIA. EXTINÇÃO DO ESTABELECIMENTO. Em que pese os transtornos ocasionados ao autor pela extinção da unidade em que trabalhava no interior do Estado, não se pode considerar arbitrário o seu deslocamento para esta capital, na sede da Superintendência Regional do empregador, pois houve desativação do setor em que o mesmo trabalhava na localidade de origem e não há obrigação legal de transferência do empregado público para outros órgãos federais. Recurso a que se nega provimento.

Na hipótese de um empregado exercer cargo de confiança na filial que teve encerradas as suas atividades, principalmente quando não há igual função na localidade de seu interesse, torna-se inevitável a reversão ao cargo efetivo e a transferência para outra localidade que lhe possa interessar, em esforço conjunto para a manutenção e plena continuidade da relação de trabalho.

A remoção compulsória, caso o empregado recuse as opções de localidades com vagas que lhe foram ofertadas, em razão da extinção do estabelecimento na localidade em que se encontrava laborando, também representa alternativa a evi-

¹³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Processo nº TRT-PR-02133-2010-322-09-00-3(RO), Acórdão da 4ª Turma do TRT da 9ª Região, julgado em Sessão de 14/04/2011, Relator Desembargador Luiz Celso Napp. Publicação no DJ de 29/04/2011. Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/pesquisaprocessual/pesquisaNumeracaoTRT.xhtml>>. Acesso em: 06 out. 2017.

tar-se a extinção do pacto laboral, em respeito ao princípio da continuidade da relação de emprego. Entretanto, lembre-se que a recusa pode ser interpretada como equivalência a um pedido de demissão.

Aspecto importante a ser observado pela empresa é não simular a necessidade de fechamento de determinada filial, para justificar remanejamento de empregados, o que seria considerado transferência ilícita ou nula de pleno direito, consoante o vigente art. 444 da CLT¹⁴, traduzindo abusividade de direito se restar demonstrada a simulação da situação ou o eventual caráter punitivo aos empregados.

Se a necessidade de fechamento for legítima, também é importante que o administrador da empresa faça a realocação dos empregados da forma menos onerosa para as partes dessa relação laboral, pois os excessos poderão gerar danos, e, na hipótese de culpa, que é objetiva, a reparação poderá ser uma consequência inevitável.

Hipótese dessa situação é quando do fechamento de uma filial ou de uma gerência regional não se observa o preenchimento das vagas existentes na mesma cidade – seja de cargo efetivo ou de confiança – lembrando que é equivocada a premissa de que a fidúcia necessária para o exercício do cargo de confiança desaparece com o fechamento da filial.

Enfim, é comum ver esse tema questionado judicialmente, mesmo quando o empregador envida todos esforços para minimizar os efeitos da reestruturação empresarial na vida do empregado, mas, naturalmente, este tende ao inconformismo; porém, no caso de real necessidade de encerramento da filial ou unidade, estará a empresa diante de uma regular transferência e, na hipótese de empregado que exercia cargo de confiança na filial encerrada, de uma também regular reversão ao cargo efetivo, caso não haja vaga compatível ou de seu interesse nas localidades disponibilizadas pela empresa.

Conclusão

O impacto da reforma trabalhista certamente sensibilizará a jurisprudência laboral.

Trata-se de um verdadeiro esforço legislativo para reconstruir as tradicionais formas de relações trabalhistas.

¹⁴ CLT vigente: “Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”.

Destaca-se o art. 468 celetista, alterado pela Lei 13.467/2017, com vigência a partir de 11.11.2017, cuja literalidade possibilitaria a reversão ao cargo efetivo, sem direito à estabilização financeira, independentemente do tempo de fruição ou motivos ensejadores.

Todavia, a receptividade dessa norma, pelo Judiciário, frente à Súmula 372 do TST, ainda é uma incógnita, principalmente para as relações laborais em curso.

A questão toma contornos não menos sinuosos quando envolve a extinção do estabelecimento, situação em que a premissa da empregabilidade permanece vigente na legislação, e no universo de aplicação do Direito ao Trabalho, ainda que alguns sacrifícios tenham que ser feitos, tal como a transferência compulsória, com ou sem a reversão ao cargo efetivo.

São muitas as indagações que pairam sobre a reforma trabalhista, cujas respostas, para os pontos específicos deste estudo, não se tem a pretensão de exaurir.

Mas com certeza pretendia-se fomentar e incentivar o diálogo sobre a reversão ao cargo efetivo e a estabilização financeira, na convicção de que o Direito do Trabalho prosseguirá fiel aos ditames e preceitos constitucionais, essencialmente àqueles que traduzem o fundamento para o crescimento do país, como o da valorização social do trabalho e da livre iniciativa empresarial, para, desse modo, ver-se atendidos os anseios de trabalhadores e empregadores.

A reforma legal veio em boa hora para o empresariado, que se dizia sufocado por uma legislação antiquada, sem significar tratamento indigno aos trabalhadores, ante as garantias e preceitos constitucionais permanecerem incólumes após esta reforma.

Mas o grande desafio será a mudança de mentalidade, na perspectiva de respeito à nova dimensão legislativa para as relações laborais, que inclusive valoriza o negociado sobre o legislado. É o momento ideal para um esforço conjunto entre capital e trabalho, em prol do crescimento econômico do país e da elevação do Direito do Trabalho a um novo patamar.

Por fim, ciente de que os desafios serão grandes, tanto no campo da implementação das novas relações laborais quanto no campo da interpretação da lei, apela-se para que a doutrina e, principalmente, a jurisprudência extraiam o melhor conteúdo desse novo diploma celetista, sem perder de vista o espírito e a finalidade da norma.

Referências

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho** – Atualizada pela Lei 13.467/17. São Paulo: Migalhas, 2017.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Publicação no D.O.U. de 14 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 30 set. 2017.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 6.787, de 2016**. Câmara dos Deputados, Comissão Especial, Relator Deputado Rogério Marinho. Disponível: <http://www2.camara.leg.br/deputados/discursos-e-notas-taquigraficas/discursos-em-destaque/projeto-de-lei-no-6787-2016-reforma-trabalhista/parecer-do-relator-dep-rogério-marinho_120417>. Acesso em: 01 out. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Processo nº TRT-PR-02133-2010-322-09-00-3(RO)**, Acórdão da 4ª Turma do TRT da 9ª Região, julgado em Sessão de 14/04/2011, Relator Desembargador Luiz Celso Napp. Publicação no DJ de 29/04/2011. Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/pesquisaprocessual/pesquisaNumeracaoTRT.xhtml>>. Acesso em: 06 out.2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Processo nº 0053600-49.2008.5.15.0086**, RO 32096, Acórdão da 6ª Turma – 12ª Câmara, julgado em Sessão de 11/05/2010, Relatora Desembargadora Olga Ainda Joaquim Gomieri. Disponível em: <<http://portal.trt15.jus.br/numeracao-unica>>. Acesso em: 06 out. 2017

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, Sexta Turma. **Processo nº TST-RR-39340-97.2007.5.10.0002**, Relator Ministro Horácio Sena Pires. Disponível em:< <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=39340&digitoTst=97anoTst=2007&orgaoTst=5&tribunalTst=10&varaTst=002&submit=Consultar>>. Acesso em 01 out. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. **Processo nº TST-ED-RR-724647-27.2001.5.02.5555**, Relatoria Juiz Convocado Luiz Ronan Neves Koury, publicado no DJ de 16/02/2007. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=724647&digitoTst=27&anoTst=2001&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=5555&submit=Consultar#>>. Acesso em: 01 out. 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 5ª ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

GRAVATÁ, Isabelli et. al. **CLT Organizada**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2012.

Jornal **Folha de São Paulo**, São Paulo/SP, 10 de julho de 2017, Seção Mercado. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/07/1900096-para-mpt-oab-e-cnbb-reforma-trabalhista-viola-a-constituicao.shtml>>. Acesso em: 06 out. 2017.

MAGANO, Octávio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. Direito Individual do Trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 1986. v. 2.

NETTO. Antônio Delfim. Emprego. **Jornal do Comércio**, Porto Alegre/RS, publicação de 04 de outubro de 2017, Caderno Economia. Disponível em: <http://jcrs.uol.com.br/_conteudo/2017/10/economia/588944-opinioe-economica-emprego.html>. Acesso em: 06 out. 2017.

Agradecimentos ao Dr. Fábio Henrique Garcia Costa pela importante colaboração, não apenas no auxílio à formatação como também na melhor distribuição lógica e sequencial das ideias no trabalho.