



# O PRINCÍPIO DA ESTABILIDADE FINANCEIRA FRENTE ÀS MODIFICAÇÕES TRAZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA NOS CONTRATOS EM CURSO

*Maria Eduarda Ramos Santana<sup>1</sup> Rodrigo Thomazinho Comar<sup>2</sup>*

<sup>1</sup>Acadêmica do Curso de Direito da Unicesumar de Curitiba/ Paraná. Bolsista no PIBIC/Unicesumar. Email: dudimharamos@gmail.com.

<sup>2</sup>Orientador: Rodrigo Thomazinho Comar. Mestre em Direito. Docente no Curso de Direito na Unicesumar de Curitiba/Paraná. Email: rodrigo.comar@unicesumar.edu.br

## RESUMO

O cerne do presente trabalho consiste em pesquisar acerca da aplicação da redução salarial trazida pela reforma trabalhista nos contratos vigentes à sua época, considerando a proteção constitucional ao ato jurídico perfeito e ao princípio da estabilidade financeira garantido ao empregado. Para tanto, a metodologia utilizada será revisão bibliográfica, a partir de estudos em doutrinas, legislação e jurisprudência sobre o tema. Todos os dados serão coletados por meio de pesquisas online em plataformas digitais, em especial obras clássicas e julgados de Tribunais regionais e Superiores. Deste modo, propõe-se, ao final deste estudo, concluir se é aplicável ou não a Reforma Trabalhista aos contratos em curso, principalmente no que tange às mudanças introduzidas pelos parágrafos 1º e 2º do artigo 468 da CLT.

**PALAVRAS-CHAVE:** Ato jurídico perfeito; Contratos de trabalho; Estabilidade financeira; Proteção constitucional.

## 1 INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista inseriu diversas modificações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dentre elas a possibilidade de reversão ao cargo efetivo sem a exigência ao empregador em manter o pagamento das gratificações ao empregado, antes percebidas por este (artigo 468, §1º e §2º da CLT).

Neste viés, a problemática centraliza-se em saber se tais alterações legislativas são aplicáveis aos contratos em curso à época da reforma trabalhista, tendo em vista a imperatividade da proteção constitucional ao ato jurídico perfeito e o direito adquirido (artigo 5º, inciso XXXVI da CF), ao Princípio da Estabilidade Financeira (Súmula 372 TST e Artigo 7º, inciso VI da CF/88) e ao Princípio da Intangibilidade Contratual Lesiva.

O tema em questão contribui para comunidade acadêmica na medida em que responde às implicações envolvendo a (in) aplicabilidade da Lei 13.467/2017 nos contratos em curso, bem como busca abordar os impactos da referida Lei nos direitos trabalhistas.

Ao final, pretende-se demonstrar, por meio de jurisprudência, doutrinas e normas jus trabalhistas, a irretroatividade da Lei nº 13.467/17 aos contratos em curso, considerando os princípios aplicáveis ao Direito do Trabalho, incluindo o princípio da intangibilidade contratual lesiva, cujo o propósito é proteger o trabalhador de mudanças prejudiciais realizadas pelo empregador nos contratos trabalhistas.

Em sua obra, o professor Maurício Godinho Delgado (2019) menciona que, apesar da importância jus trabalhista dos princípios, a introdução da reforma trabalhista ao direito brasileiro, em especial os parágrafos do artigo 468 da CLT, acabaram por enfraquecer a aplicação do preceito da inalterabilidade contratual lesiva. Isto, pois, atualmente o legislador



optou por fazer prevalecer o denominado *pacta sunt servanda* (contrato faz lei entre as partes) em relação às normas trabalhistas<sup>1</sup>.

Para mais, sob o aspecto do Direito Intertemporal, conforme os autores PIRES e BARBOSA (2017)<sup>2</sup>, as modificações impostas pela Lei 13.467/17 encontram óbice na ordem constitucional de proteção ao ato jurídico perfeito e ao direito adquirido.

Melhor explicando, tem-se que a produção de efeitos das normas brasileiras acompanha a sistemática do artigo 6º da LINDB, que determina da seguinte forma: “A Lei em vigor terá efeito imediato, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada”

Para tanto, entende-se como ato jurídico perfeito, segundo o §1º do artigo 6º da LINDB, como todo aquele que já foi consumado conforme a lei vigente ao tempo em que se efetuou.

Ademais, a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro<sup>3</sup> expõe no parágrafo 2º do artigo 6º o direito adquirido como todo aquele que já incorporado ao seu titular, não podendo a lei superveniente atingi-lo, salvo em casos previstos em lei.

Com efeito, em leitura aos referidos textos normativos, percebe-se que o legislador conferiu às novas leis efeitos pretéritos e, excepcionalmente, deu-se o caráter retroativo às normas, com o propósito de respeitar o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

Da mesma forma, assenta a Constituição Republicana em seu artigo 5º:

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;”

Não obstante a blindagem constitucional, salienta-se que o entendimento dominante do Tribunal Superior do Trabalho tem sido no sentido de assegurar ao empregado a incorporação das gratificações percebidas pelo empregado, afastando a aplicação do §2º do artigo 468 da CLT, que fora implementado pela Lei 13.467/2017.

Neste sentido, é o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho:

**“AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. EXERCÍCIO POR MAIS DE DEZ ANOS EM PERÍODO ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017. INCORPORAÇÃO DEVIDA. APLICAÇÃO DA SÚMULA Nº 372, I, DO TST. PRECEDENTES DA SBDI-1 DESTA CORTE SUPERIOR. INCIDÊNCIA DO ART. 896, § 7º, DA CLT. TRANSCENDÊNCIA NÃO DEMONSTRADA. 1. Prevalece nesta Corte Superior o entendimento segundo o**

<sup>1</sup>Como exemplo disso, temos o artigo 8º, §3º da CLT, que preceitua: “No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.”

<sup>2</sup>PIRES, Rosemary de Oliveira; BARBOSA, Arnaldo Afonso. “O direito intertemporal e a reforma trabalhista: questões de direito material e processual a serem enfrentadas com o advento da Lei n. 13.467/2017”. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte, p. 369-410, nov. 2017.

<sup>3</sup> “Art. 6º [...] § 2º Consideram-se adquiridos assim os direitos que o seu titular, ou alguém por ele, possa exercer, como aqueles cujo começo do exercício tenha termo pré-fixo, ou condição pré estabelecida inalterável, a arbítrio de outrem”.



qual, nas hipóteses em que o empregado houver implementado o requisito alusivo à percepção da gratificação de função por dez anos ou mais antes da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, subsiste aplicável o entendimento fixado na Súmula nº 372, I, do TST, considerando que a lei nova não pode alcançar situações que se consolidaram à luz da legislação anterior onde inexistia o preceito que afasta a possibilidade de incorporação da gratificação. Precedentes da SBDI-1 do TST. 2. Estando a decisão regional em sintonia com a iterativa, notória e atual jurisprudência deste Tribunal, incide o óbice do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST. 3. Assim, confirma-se a decisão agravada que negou seguimento ao agravo de instrumento, porquanto não demonstrada a transcendência do recurso de revista em nenhum dos seus indicadores. Agravo a que se nega provimento" (Ag-AIRR-100817-92.2020.5.01.0301, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 03/07/2023)." (Grifou-se).

Ainda, a Súmula nº 372 do TST pacificou o entendimento sobre o assunto, adotando o Princípio da Estabilidade Financeira e o Princípio da Irredutibilidade salarial, os quais possuem previsão constitucional no artigo 7º, inciso VI da CF/88. Veja-se:

**“SÚMULA Nº 372 - 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. II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação.” (Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005, fonte: [https://www.coad.com.br/busca/detalhe\\_16/1948/Sumulas\\_e\\_enunciados](https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/1948/Sumulas_e_enunciados)).

Portanto, em observância ao entendimento jurisprudencial e aos princípios supracitados, uma vez incorporada a gratificação na remuneração do empregado, não poderia o empregador arbitrariamente reduzir o valor recebido, mesmo se revertido o trabalhador em seu cargo efetivo.

## **2 MATERIAIS E MÉTODOS**

Para desenvolvimento da pesquisa o método utilizado será o dedutivo, por meio de exposição de doutrina, jurisprudência e análise constitucional sobre o tema. O tipo de pesquisa será bibliográfica e estudos de casos. A abrangência limitar-se-á à população brasileira.

Os dados foram coletados digitalmente em documentos de fácil acesso ao público, como livros, site do Tribunal de Justiça do Trabalho e artigos científicos.

No mais, realizou-se o estado da arte para fins de dar base teórica ao estudo, com base nos seguintes descritivos na pesquisa: redução salarial, reforma trabalhista; ato jurídico perfeito; estabilidade financeira; e direito adquirido.

## **3 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Diante disso, a pesquisa buscará responder em que medida as alterações legislativas trazidas pela Lei 13.467/2017 serão aplicadas aos contratos de trabalho em curso, tudo em razão dos princípios da estabilidade financeira e da inalterabilidade lesiva dos contratos de trabalho.

Ante o exposto, espera-se ao final da pesquisa solucionar a problemática proposta, de modo a verificar se os direitos trabalhistas são preservados e de que maneira se garantirá a segurança jurídica e equidade nas relações empregatícias.



#### 4. REFERÊNCIAS

DELGADO, Maurício Godinho; NEVES, Gabriela. **“A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017”**. São Paulo: LTr, 2017.

SILVA, Homero Mateus da. **“Comentários à reforma trabalhista”**. 1. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

BEZERRA, Carlos Henrique Leite. **“Curso de Direito do Trabalho”**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **“Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores”**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 19ª ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2022.

TARTUCE, Flávio. **“Manual de Direito Civil: volume único”**. 11ª ed. Rio de Janeiro, Forense: Método, 2021.

PIRES, Rosemary de Oliveira; BARBOSA, Arnaldo Afonso. **“O direito intertemporal e a reforma trabalhista: questões de direito material e processual a serem enfrentadas com o advento da Lei n. 13.467/2017”**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte, 2017.