



Município não pode alterar contrato sem avisar empregado

Por ter alterado o contrato de trabalho de empregado unilateralmente, o município de Gravataí (RS) foi condenado ao pagamento de horas extras. O município alterou a carga horária sem consultar o servidor. A condenação foi imposta pela 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho.

Ao analisar o recurso do empregado no TST, o ministro Aloysio Corrêa da Veiga votou no sentido de restabelecer a sentença de primeiro grau. “A alteração unilateral, sob o prisma de prestigiar o princípio da legalidade – porque a jornada praticada era inferior à contratada – não legitima a alteração realizada”, observou.

Corrêa da Veiga acrescentou que a jornada reduzida, praticada por 12 anos, agregou-se ao contrato de trabalho e não pode ser alterada. “A alteração apenas seria possível se ele concordasse e, mesmo assim, não lhe adviesse qualquer prejuízo”, concluiu.

O ministro citou o artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, que estabelece a validade da alteração contratual mediante dois requisitos: a mudança não pode resultar em prejuízo ao empregado e deve existir o mútuo consentimento, sob pena de nulidade.

Histórico

Admitido em maio de 1982, o empregado ainda trabalha para o Município. Na ação trabalhista, argumentou que, no início de 1983, houve redução de sua jornada de trabalho, que passou de 240 horas mensais para 180. Essa situação perdurou até abril de 1995, quando o município alterou novamente sua carga horária, elevando-a mesma para 220 horas.

Para o empregado, essa situação feria seu direito adquirido, já que, por 12 anos, cumprira a jornada de 180 horas mensais e, sobretudo, porque o Município fez a alteração de forma unilateral, sem aumentar o salário ou pagar horas extras.

Assim, requereu na Justiça do Trabalho o retorno à carga horária de 180 horas e o pagamento de duas horas extras diárias, com as integrações legais, de abril de 1995 até a data em que voltar a cumprir a jornada de 180 horas.

A 4ª Vara do Trabalho de Gravataí declarou a ilicitude da alteração contratual, por entendê-la lesiva ao empregado, e condenou o município ao pagamento das duas horas por dia trabalhado, desde a mudança até o restabelecimento da jornada anterior.



A prefeitura de Gravataí recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), que absolveu o município por entender que havia indícios de que a concessão de vantagens sem amparo legal, como a redução da jornada, não pode gerar efeitos para a administração pública. Na decisão, o TRT rejeitou a tese do direito adquirido em relação à situação que, segundo o acórdão, “se revela ilícita e imoral — receber salário para trabalhar determinado número de horas e fazê-lo apenas em parte”. A decisão foi revertida no TST.

RR-81.625/2003-900-04-00.7

Date Created

27/08/2008