



Empresa **Ã©** condenada por alterar contrato e tornÃ¡-lo lesivo ao trabalhador

Qualquer modificação no contrato de trabalho deve ser acordada entre empresa e funcionário e não pode gerar prejuízo ao empregado, de acordo com o artigo 468 da CLT. Este dispositivo foi usado pela 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho para condenar a empresa MCM Tecnologia a pagar diferenças salariais a um ex-funcionário.

O acerto entre as partes estabelecia o pagamento de salário fixo de R\$ 2 mil e 200 litros de gasolina por mês. O funcionário ainda tinha direito a comissões referentes ao faturamento dos produtos de hardware e software. As comissões eram, em média, de R\$ 12 mil, correspondentes a 2% do faturamento de hardware e 4% do de software e serviços. Ao ajuizar a reclamação trabalhista, o empregado afirmou que o pagamento das comissões não seguiu esse critério e era feito com base apenas no percentual menor, o que causou prejuízos de mais de R\$ 20 mil.

A empresa negou que a remuneração do diretor comercial tenha sido reduzida e sustentou que, devido a uma modificação no contrato, deixou-se de distinguir a natureza dos produtos vendidos, fixando-se um único percentual para as comissões. A alteração teria sido comunicada ao diretor por e-mail.

O entendimento da Justiça do Trabalho da 11ª Região (AM e RR) foi o de que a alteração contratual foi lesiva ao diretor. Com a decisão do TRT de dar seguimento a seu Recurso de Revista, a MGM interpôs Agravo de Instrumento para o TST, mas também não obteve êxito. A 7ª Turma rejeitou o agravo e esclareceu que ficou registrado, por meio de prova documental e de depoimento do representante da empresa, que havia um contrato que foi alterado unilateralmente pela empresa, e que a alteração foi prejudicial ao empregado. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

AIRR-11625-2003-001-11-40.9