

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

LEI 6.204 DE 29-04-1975

Tribunal	TST
Julgado em	14/09/1980

CONCORDÂNCIA DO EMPREGADO — CONDIÇÕES DE SUA VALIDADE

RESUMO

MÉRITO - Na hipótese, a alteração do percentual das comissões era prevista, em comunicação interna, condicionada a um ato do empregador (a contratação de outro empregado, de nível gerencial) e obteve a aquiescência do reclamante. - Resta saber se tanto basta para torná-la jurídica. "Ainda que o empregado concorde com a modificação contratual, ela só será válida caso não lhe cause dano econômico, moral ou físico" - proclama CRISTOVÃO TOSTES MALTA, em frase que se constitui em axioma do Direito do Trabalho. O prejuízo que invalida a alteração - acrescenta o notável jurista e magistrado - pode ser direto ou indireto, presente ou futuro. Vale dizer: que cessa dano emergente ou lucro cessante. - O prejuízo futuro só pode ser motivo de nulidade de alteração contratual quando previsível no momento em que o contrato se modifica, principalmente se o empregador tinha ciência de que a alteração iria causar dano ao empregado. ("CLT comentada" p.370-373, 3ª ed., Ed. Trabalhistas S/A) - No caso, o prejuízo era futuro e direto, pois o empregador comunicou ao empregado que, se admitisse outro gerente, lhe reduziria a comissão de 2% para 1%. - Nula me parece a condição estabelecida pela empresa, na "comunicação interna", que lhe conferia o arbítrio, e não o "ius variandi", de reduzir o salário do recorrente quando bem quisesse, isto é, quando admitisse outro empregado em nível gerencial. - Dou provimento, para incluir na condenação as parcelas decorrentes da ilícita redução de comissões. Proc. TST-RR-4.056/79, Julgado em 15-09-1980 Arquivo do Ementário Forense, TST/1240 EMFOR 389

EMENTA

"Ainda que o empregado concorde com a modificação contratual, ela só será válida caso não lhe cause dano econômico, moral ou físico" (CRISTÓVÃO TOSTES MALTA). - O prejuízo que invalida a alteração pode ser direto ou indireto, presente ou futuro.